



MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS,
DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

Faits et chiffres 2008-2009

Volume 1

DGA^{AFP}

Fonction publique : faits et chiffres

La
documentation
Française

FAITS ET CHIFFRES

FAITS ET

MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS,
DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT

Rapport annuel
sur l'état de la fonction publique

Faits et chiffres 2008-2009

Volume 1

Directeur de la publication	Paul Peny	
Rédactrice en chef	Christine Gonzalez-Demichel	
Rédactrice en chef, adjointe	Valérie Plomb, assistée d'Arlette Raobeharilala	
Contributions	Michel Amar (Insee)	Pascal Lafon (CDC/CNRACL)
	Bernard Amat (DGAFP)	Aude Lapinte (DGAFP)
	Mohamed Amine (CNFPT)	Alain Larmat (DGAFP)
	Audrey Bähr (DGAFP)	Sophie Lebret (DGAFP)
	Magali Bedu (Éna)	Bruno Lecrivain (DGFIP)
	Sabine Bessière (Insee)	Guillaume Leforestier (DGCL)
	Michèle Bornert (Éna)	Stéphanie Lemerle (Insee)
	Nunzia Bounakhla (DGAFP)	Béatrice Le Rhun (Dares)
	Odile Bovar (Diact)	Kim-Ya Lim (Direction du Budget)
	Annie Brenot-Ouldali (DGAFP)	Olivier Maroteix (CIG Grande Couronne)
	Luc Brière (Insee)	Cécile Métayer (Diact)
	Jérôme Broquet (CNFPT)	Dominique Meurs (Ined)
	Séverine Buisine (CNG)	Hélène Michaudon (Dares)
	Romain Cadart (DGAFP)	Christophe Moreau (DGFIP)
	Colette Calvez (DGAFP)	Auguste Moutopoulos (DGAFP)
	Murielle Chabert-Desnots (CDC/Ircantec)	Minh NGuyen (Insee)
	Paul Chiappore (Direction du Budget)	Sarah Ou-Rabah (DGAFP)
	Virginie Christel (Drees)	Jean-Louis Pastor (DGAFP)
	Marie-France Colette (CNG)	Pascal Perrault (Direction du Budget)
	Marie Cordier (Drees)	Aurélie Peyrin (DGAFP)
	Élise Coudin (Insee)	Claudine Pinon (DGAFP)
	Hélène Croguennec (Direction du Budget)	Dominique Quarré (Insee)
	Laure Crusson (Dares)	Didier Reynaud (DGAFP)
	Estelle Denis (DGAFP)	Laurence Rocher (DGAFP)
	Olivier Desmier (CDC/CNRACL)	Odile Romain (CNG)
	Nacer-Eddine Djider (DGAFP)	Pierre-Yves Romé (DGAFP)
	Arnaud Dosseur (DGAFP)	Emmanuel Rousselot (Direction du Budget)
	Mireille Eberhard (Ined)	Nicolas de Saussure (DGAFP)
	Jocelyne Etienne-Julan (DGAFP)	Nicolas Sauvageot (Observatoire/FPT)
	Laurence Feuillat (CIG Grande Couronne)	Thomas Sauvant (CIG Petite Couronne)
	Arnaud Fizzala (Drees)	Christian Saves (Éna)
	Daniel Foulon (DHOS)	Patrick Simon (Ined)
	Loïc Gautier (CDC/CNRACL)	Louis-Francis Tolini (DGAFP)
	Philippe Gérard-Dematons (DHOS)	Pascale Trebucq (DGAFP)
	François-Pierre Gitton (DGCL)	Philippe Treilhou (CDC/Ircantec)
	Vincent Gombault (Insee)	Frédéric Véron (DHOS)
	Christine Gonzalez-Demichel (DGAFP)	Loïc Vinet (Diact)
	Véronique Gronner (DGAFP)	Eric Volumenien (CDG Seine-et-Marne)
	François Guillaumat-Tailhet (Drees)	Emmanuelle Walraët (Service des retraites de l'État)
	Jean-Luc Heller (DGCL)	Aurélie Weber (DGAFP)
	Joseph Henry (DGAFP)	Josette Wertheim (DGAFP)
	Jean-Paul Hurtaud (CNG)	Kamila Zidouri-Setila (CNFPT)
	Salah Idmachie (DGAFP)	
	Olivier Jean (Service des retraites de l'État)	
	Marie-Hélène Kerouanton (Diact)	

« En application de la loi du 11-mars 1957 (art.-41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, complétés par la loi du 3-janvier 1995, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ».

Avec la poursuite des vastes chantiers de réforme entrepris depuis 2007, des accords conclus en 2008 avec les partenaires sociaux sur le pouvoir d'achat et le dialogue social à l'aboutissement du projet de loi « mobilité et parcours professionnels », en passant par la réorganisation territoriale de l'État, le lancement de la rémunération à la performance individuelle et bientôt collective, la modernisation du recrutement ou encore l'amélioration de la prise en compte de la parité et de la diversité, le précieux document de référence que constitue le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique devient plus que jamais pour tous les acteurs, élus, décideurs publics, gestionnaires, organisations syndicales, observateurs de l'évolution de l'emploi public, un outil de travail indispensable pour avoir une exacte approche des données, mesurer les bilans et évaluer les perspectives.

Reprenant la structure du document tel qu'il a été refondu depuis deux ans pour renforcer la globalité et la cohérence des informations tant quantitatives que qualitatives sur toutes les composantes de la fonction publique, le présent rapport se répartit en deux volets.

Le volume 1, « Faits et chiffres », avec des données actualisées généralement au 31 décembre 2007, vise, comme à l'accoutumée, à faire un tour d'horizon en matière d'emplois, d'effectifs, de recrutement, de parcours professionnel, de formation, de rémunération. Véritable « bilan social » de la fonction publique dans son ensemble, il permet cette année aussi de faire un premier retour sur les importantes mesures prises l'année passée en faveur du pouvoir d'achat des fonctionnaires (garantie individuelle du pouvoir d'achat, valorisation des heures supplémentaires, modernisation du compte épargne temps, etc.). Il apporte également, cette année, des éclairages renforcés sur la fonction publique territoriale et sur la fonction publique hospitalière.

Le volume 2 tend à illustrer la réalité et la diversité des politiques sur l'emploi public. À travers les quatre thématiques abordées (s'adapter aux besoins et à l'évolution des services ; personnaliser la GRH et accompagner les agents ; piloter le changement ; professionnaliser la GRH), il présente un état des politiques et des pratiques de gestion des ressources humaines, pour les services de l'État comme pour les collectivités territoriales ou les établissements de soins. La réflexion prospective est enrichie des expériences internationales, ainsi que des échanges de pratiques avec le secteur privé. Les descriptifs de réalisations concrètes contribuent à nourrir et à illustrer les grands chantiers de modernisation de la GRH.

Le considérable travail de collation et d'analyse qui a été mené, et que je salue ici, contribue à assurer la transparence et la fiabilité des informations sans lesquelles aucun débat ni processus de décision ne peuvent valablement être menés. Il permet aussi de dessiner les contours d'une fonction publique cherchant à se rénover en profondeur, sur de nombreux plans, dans l'intérêt bien compris du service rendu aux citoyens comme de la gestion des deniers de l'État.

C'est pour une bonne part à l'éclairage de tels travaux que nous pourrons poursuivre et mener à bien, collectivement, les réformes indispensables de la fonction publique.

Éric WOERTH

Ministre du Budget, des Comptes publics,
de la Fonction publique et de la Réforme de l'État

Vues d'ensemble 9

1 L'emploi public 11

- 1.1 L'emploi public dans l'emploi total 13
Annie Brenot-Ouldali
Annexe de la vue : Le tableau de synthèse sur l'emploi public
aux 31 décembre 2006 et 2007 21
Stéphanie Lemerle
- 1.2 L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2007 29
Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali, Aude Lapinte
Annexe 1 de la vue : L'évolution des effectifs des personnels de santé
dans les établissements publics de santé entre 2004 et 2007 65
Daniel Foulon, Philippe Gérard-Dematons
Annexe 2 de la vue : Les praticiens hospitaliers au 31 décembre 2008 73
Odile Romain, Séverine Buisine

2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques 85

- 2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2007 87
Nunzia Bounakhla
- 2.2 Les mouvements de personnels dans la fonction publique territoriale en 2007 101
Guillaume Leforestier
Annexe de la vue : Le concours de rédacteur territorial en Île-de-France :
l'exemple de la session 2007 109
Olivier Marouteix, Thomas Sauvart, Éric Volumenie
- 2.3 Les départs à la retraite dans les trois fonctions publiques 117
Loïc Gautier, Olivier Jean, Didier Reynaud

3 Les rémunérations dans les trois fonctions publiques 143

- 3.1 Les rémunérations dans les trois fonctions publiques en 2007 145
Laurence Rocher

Dossiers 179

1 Approches locales de l'emploi public 181

- 1.1 La géographie des agents de l'État en France métropolitaine au 31 décembre 2006 183
Marie-Hélène Kerouanton, Aude Lapinte, Cécile Métayer, Loïc Vinet
Annexe 1 du dossier : Panorama des métiers territoriaux en 2006 203
Mohamed Amine, Jérôme Broquet
Annexe 2 du dossier : Bilans sociaux 2007 : une première photographie
de l'emploi public territorial en Île-de-France (hors Paris) 213
Laurence Feuillat, Thomas Sauvart, Éric Volumenie

Sommaire

2 Conditions de travail		225
2.1	Les conditions de travail des personnels du secteur hospitalier public et de la fonction publique de l'État en 2006 <i>Marie Cordier, Alain Larmat</i>	227
3 Parité et diversités		251
3.1	Premiers éléments de comparaison entre la fonction publique et le secteur privé sur la population des salariés de 20 à 49 ans : caractéristiques et interactions entre vie familiale et vie professionnelle <i>Salah Idmachiche</i>	253
	Annexe 1 du dossier : Accès et carrières des générations issues de l'immigration dans la fonction publique : une étude exploratoire des concours 2008 aux Instituts régionaux d'administration (Ira) <i>Mireille Eberhard, Dominique Meurs, Patrick Simon</i>	277
	Annexe 2 du dossier : La parité hommes-femmes dans les collectivités locales de la Grande Couronne d'Île-de-France <i>Laurence Feuillat</i>	287

Fiches thématiques 297

1 Emploi public		299
1.1	Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public.....	301
1.2	Trois fonctions publiques : répartition géographique.....	311
1.3	Trois fonctions publiques : séries longues.....	323
1.4	Fonction publique de l'État : ministères et Épa.....	331
1.5	Fonction publique de l'État : principales caractéristiques des ministères.....	347
1.6	Fonction publique de l'État : agents non titulaires des ministères.....	363
1.7	Fonction publique de l'État : âge des agents dans les ministères.....	371
1.8	Fonction publique de l'État : séries longues.....	385
1.9	Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères.....	393
1.10	Fonction publique de l'État : emplois en loi de finances.....	399
1.11	Fonction publique territoriale.....	407
1.12	Fonction publique hospitalière.....	413
1.13	Trois fonctions publiques : emploi des travailleurs handicapés.....	417
1.14	Autres organismes exerçant des missions de service public.....	423

Sommaire

2 Voies de recrutement externe		427
2.1	Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État.....	429
2.2	Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État.....	441
2.3	Recrutements externes niveau attaché dans les trois fonctions publiques.....	449
2.4	Recrutements externes niveau administrateur dans les trois fonctions publiques.....	459
2.5	Recrutement des travailleurs handicapés.....	467
3 Parcours professionnels		471
3.1	Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État.....	473
3.2	Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État.....	483
3.3	Recrutement interne des attachés.....	491
3.4	Recrutement interne des administrateurs.....	497
3.5	Mobilités et promotion sociale des agents des ministères.....	503
4 Égalité professionnelle		517
4.1	Encadrement supérieur des trois fonctions publiques.....	519
4.2	Encadrement supérieur de la fonction publique de l'État.....	523
4.3	Parité dans les jurys de concours.....	531
4.4	Parité dans les organismes consultatifs centraux des trois fonctions publiques.....	535
4.5	Parité dans les organismes consultatifs de la fonction publique de l'État.....	539
5 Retraite		543
5.1	Départs à la retraite.....	545
5.2	Effectifs des retraités.....	557
5.3	Montant des pensions.....	567
5.4	Équilibre financier des pensions.....	577
6 Dépenses de personnel et rémunérations		581
6.1	Dépenses de personnel dans les trois fonctions publiques.....	583
6.2	Évolution du traitement indiciaire.....	593
6.3	Rémunérations dans les trois fonctions publiques.....	597
6.4	Rémunérations dans la fonction publique de l'État.....	603

Sommaire

7 Formation		613
7.1	Formation initiale et continue.....	615
7.2	Formation par ministère.....	623
8 Temps et conditions de travail		631
8.1	Organisation du temps de travail.....	633
8.2	Compte épargne temps.....	635
8.3	Temps partiel.....	643
9 Relations professionnelles		653
9.1	Élections aux commissions administratives paritaires.....	655
9.2	Commission de recours du CSFPE.....	663
9.3	Grèves.....	667
10 Politique sociale		669
10.1	Crédits sociaux.....	671
10.2	Congés maladie.....	675
10.3	Accidents du travail.....	681
10.4	Maladies professionnelles.....	689
10.5	Hygiène et sécurité.....	693
Glossaire.....		697
Table des matières.....		705

Vues d'ensemble

L'emploi public 1

Les flux de personnels
dans les trois fonctions publiques 2

Les rémunérations
dans les trois fonctions publiques 3

L'emploi public

L'emploi public dans l'emploi total 1.1

Annexe de la vue

Le tableau de synthèse sur l'emploi public
au 31 décembre 2006 et 2007

L'emploi dans les trois fonctions publiques 1.2
en 2007

Annexe 1 de la vue

L'évolution des effectifs des personnels de santé dans
les établissements publics de santé entre 2004 et 2007

Annexe 2 de la vue

Les praticiens hospitaliers au 31 décembre 2008

1.1 L'emploi public dans l'emploi total

Annie Brenot-Ouldali
DGAFP¹

Le tableau de synthèse établi par l'Insee permet de situer la fonction publique dans l'emploi salarié. Dans une approche économique, les « administrations publiques » (au sens de la comptabilité nationale, incluant des organismes privés à financement public) emploient 6,088 millions de personnes en métropole et dans les départements d'Outre-mer. Dans une approche juridique, 5,268 millions d'agents travaillent dans la fonction publique stricto sensu en métropole, dans les Dom, les Com et l'étranger, auxquels s'ajoutent 131 100 bénéficiaires de contrats aidés.

Ces agents sont employés, sous des statuts divers, par les services civils et militaires de l'État, les conseils régionaux, les conseils généraux, les communes, les établissements publics nationaux et locaux à caractère administratif, les hôpitaux publics, les maisons de retraite et les autres établissements sociaux et médico-sociaux.

Les définitions et les critères de dénombrement dans la fonction publique sont maintenant bien établis, même si des progrès peuvent encore être accomplis pour une meilleure connaissance des frontières entre les différentes fonctions publiques. La fonction publique, emplois aidés compris, représente 21,1 % de l'emploi total (salariés et non salariés) en France.

À côté de la fonction publique, des missions de service public sont assurées par certains organismes publics qui ne font pas partie de la fonction publique, par des organismes privés financés par les collectivités publiques, ainsi que par des entreprises publiques (La Poste, la SNCF, la RATP, EDF, GDF, Aéroports de Paris, etc.). Au total, ce périmètre hors fonction publique représente 6,1 % de l'emploi total.

Dénombrer les effectifs renvoie d'abord 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 » (voir annexe 1.1 de cette Vue). Cet outil, établi par l'Insee, donne la mesure statistique des différentes catégories d'emploi public et d'emploi privé selon différents critères. Les éléments de ce tableau de synthèse, permettant de situer la fonction publique dans l'ensemble de l'emploi en France, sont repris ici.

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

Le tableau de synthèse donne la mesure des différentes catégories d'emploi salarié, public et privé. 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 collectivités d'Outre-mer (Com) et l'étranger n'y figurent donc pas. Cette limitation géographique porte sur 55 300 agents dans la fonction publique de l'État (ministères et Épa). Les ministères qui exercent une grande partie de leur activité hors métropole comme celui des Affaires étrangères voient leur périmètre réduit de façon significative par cette approche. Néanmoins, cette méthode garantit une parfaite comparabilité entre secteur public et secteur privé.

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.

Chiffres-clés

6,088 millions de personnes travaillent dans les administrations publiques en 2007.

5,201 millions de personnes travaillent dans la fonction publique (3FP), plus 145 000 en emplois aidés.

Pour **100** actifs occupés :

- **21,1** le sont dans la fonction publique (emplois aidés compris) ;
- **3,5** dans des organismes publics privés ou publics à financement public ;
- **2,7** dans des entreprises publiques ;
- **72,7** dans le secteur privé.

¹ DGAFP, Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

1 L'emploi public

Dans une approche économique, l'emploi total se partage entre l'emploi des services non marchands à caractère public ou à caractère privé et l'emploi des services marchands (services financiers compris). Les services non marchands 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'intervient pas dans la définition. Le critère de financement prime sur le critère juridique. **Les administrations publiques emploient 6,088 millions de personnes en métropole et dans les départements d'Outre-mer.**

Dans une approche juridique, on ne retient dans le champ de la fonction publique « stricto sensu » 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 s'applique le Statut général : 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.

Tableau V 1.1-1 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2007

(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	5 246			5 246	5 118
Fonction publique hors comptabilité nationale		98 ⁽³⁾	55	153	150
Total fonction publique	5 246	98⁽³⁾	55	5 399	5 268
Autres administrations publiques	842				
<i>Autres organismes publics</i> ⁽¹⁾	124				
<i>Autres organismes privés</i> ⁽²⁾	718				
Total des administrations publiques	6 088				

Part de la fonction publique en 2007

- Dans l'emploi salarié : 23,0 %
- Dans l'emploi total : 21,1 %

Source : tableau de synthèse/Insee, annexe Vue 1.1 de ce présent rapport.

(1) Épa à recrutement de droit privé, organismes consulaires, GIP (groupements d'intérêt public), autres organismes de droit administratif, Épic non marchands.

(2) Organismes à 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, Épa marchands, Cercles et foyers des armées.

Sur la totalité des territoires où des agents de la fonction publique sont présents (y compris les Com et l'étranger) et avec les emplois aidés, les trois versants de la fonction publique emploient 5,399 millions de personnes fin 2007. **Sans compter les bénéficiaires de contrats aidés, on dénombre 5,268 millions d'agents** qui travaillent en métropole, dans les Dom, les Com et l'étranger, sous des statuts divers, dans :

- les services civils et militaires de l'État : administration centrale et services déconcentrés ;
- les conseils régionaux, les conseils généraux et les communes ;
- les établissements publics nationaux et locaux à caractère administratif ;
- les hôpitaux publics, les maisons de retraite, 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).

Les critères de dénombrement prennent en compte la variété des situations d'emploi

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 ou 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 (à titre d'exemple, dans la fonction publique territoriale, 60 % des 67 200 emplois secondaires sont occupés par des non-titulaires).

Encadré 1 : 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 « turnover » 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 « turnover » 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 « turnover » 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 (par exemple : un agent travaillant à 80 % à la date de l'observation 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.
- **Le décompte en équivalents année travail (EAT)** 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 EAT, son ETP restant à 0,8). **Les EAT mesurent le volume de travail réellement disponible sur une année.** Ce concept permet les comparaisons avec le secteur privé et les autres versants de la fonction publique, en cohérence avec les normes internationales. Il porte sur le périmètre associé à la définition juridique de la fonction publique (hors enseignement privé sous contrat, en particulier) et découle des méthodes mises en œuvre dans l'exploitation du Fichier Général de l'État (élimination des doubles comptes, enregistrement des agents par quinzaines travaillées, exclusions des enregistrements inappropriés au calcul, etc.).
- **Le décompte en équivalents temps plein travaillé (ETPT)** correspond au même concept que l'EAT (volume de travail réellement disponible sur une année). 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. Les ETPT sont évalués à partir des outils de décompte budgétaire des ministères. 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.

1 L'emploi public

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.

L'imprécision des contours entre fonctions publiques territoriale et hospitalière constitue une autre difficulté pour le système statistique, qui de ce fait n'appréhende qu'imparfaitement les contours respectifs de ces deux fonctions publiques.

Les agents relevant des régions, départements et communes sont aisément identifiables dans les systèmes d'information. En revanche, s'agissant des agents des établissements publics locaux du secteur social et médico-social, 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.

Le rattachement des établissements publics locaux au titre III de la fonction publique territoriale ou au titre IV de la fonction publique hospitalière dépend de la nature juridique et du domaine d'intervention de ces établissements :

- Dans leur grande majorité, les établissements publics autonomes (personnes âgées, personnes handicapées ou en difficulté sociale) relèvent, statutairement, de la fonction publique hospitalière.
- En ce qui concerne les établissements qui n'ont pas leur autonomie financière, les établissements départementaux d'aide aux personnes en difficulté sociale relèvent du statut de la fonction publique hospitalière. En revanche, 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 ».

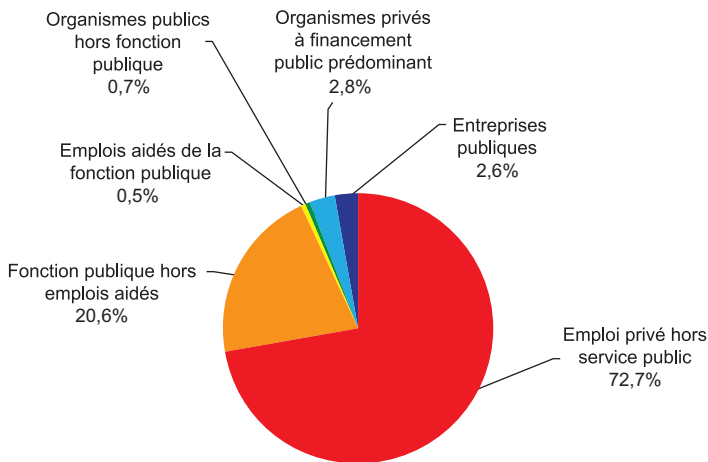
Les données présentées dans ce rapport qui, à ce stade, reprennent les champs définis par le système statistique, sont donc vraisemblablement sous-estimées pour ce qui concerne la fonction publique hospitalière et *a contrario* surestimées pour ce qui concerne la fonction publique territoriale.

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 dans leur norme DADS-U permettra, à l'horizon 2010 (situation au 31 décembre 2008), d'améliorer encore le dispositif statistique actuel.

Le tableau de synthèse permet d'identifier d'autres périmètres de service public

À côté du périmètre de la fonction publique proprement dite, des organismes publics variés, des organismes privés ou des entreprises publiques assurent aussi des missions de service public².

Graphique 1.1-1 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2007
(en %)



Sources : Fichier Général de l'État (FGE), Insee ; enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee ; Statistique annuelle sur les établissements de santé (SAE), Drees ; enquête SPE, DHOS ; Bilan social 2007, France Télécom ; Tableau de synthèse/Insee en annexe du rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2008-2009.

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 178 000 personnes fin 2007. La plupart d'entre elles travaillent dans des organismes classés, au regard de la comptabilité nationale, en administrations publiques (voir tableau 1.14-2 des fiches thématiques). Il s'agit des Caisses nationales du régime général de la sécurité sociale (Épa 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 (Épic) lorsque la majeure partie de l'activité est non marchande. Parmi ces Épic du secteur des administrations publiques, on trouve par exemple le Commissariat à l'énergie atomique, les Charbonnages de France, l'Institut national audiovisuel, l'Institut français du pétrole, la Réunion des musées nationaux, les théâtres nationaux.

Dans ces organismes publics hors fonction publique, on trouve aussi des Épic locaux. La plupart d'entre eux ont une activité principalement marchande, mais ne sont pas considérés comme des entreprises publiques. Près des deux tiers de ces Épic locaux marchands sont des offices publics d'aménagement et de construction au sein desquels on dénombre, pour des raisons historiques, 25 % de fonctionnaires.

² Sur la diversité des missions du service public, voir le Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique, Jean-Ludovic Silicani, Conférence nationale sur les valeurs, les missions et les métiers du service public et de la fonction publique, ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, avril 2008.

1 L'emploi public

Tableau V 1.1-2 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2007

(en milliers)

Fonction publique	Métropole	5 052,6
	Dom	160,0
	Com et étranger	55,3
	Total hors emplois aidés	5 267,9
	Emplois aidés de la fonction publique ⁽¹⁾	131,1
	Total y compris emplois aidés	5 399,0
Organismes publics hors fonction publique (secteur non marchand)	Épa nationaux de sécurité sociale, à recrutement de droit privé	15,5
	GIP nationaux et locaux et autres organismes non marchands	10,5
	Organismes consulaires	53,8
	Épic nationaux et locaux non marchands	44,5
(secteur marchand)	Epic locaux	53,6
	Total	178,0
Organismes privés à financement public prédominant (secteur non marchand)	Enseignants de l'enseignement privé sous contrat	152,9
	Associations	208,8
	Organismes de protection sociale	209,3
	Hôpitaux privés à but non lucratif	148,1
	Total	719,0
Entreprises publiques (secteur marchand)	Épic La Poste	264,5
	Épic marchands hors La Poste	249,7
	Entreprises hors Épic	157,7
	Total ⁽²⁾	671,9
Emploi privé hors service public (secteur marchand)	dont France Télécom ⁽³⁾	95,8
	Total	18 575,1
Emploi total (salariés et non salariés)	Total ⁽⁴⁾	25 543,0

Sources : Fichier Général de l'Etat (FGE), Insee ; enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee ; Statistique annuelle sur les établissements de santé (SAE), Drees ; enquête SPE, DHOS ; Bilan social 2007 France Télécom ; Tableau de synthèse/Insee en annexe du rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2008-2009, Recme, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : Métropole et Dom. Com et étranger compris pour les services de l'État et l'enseignement privé sous contrat seulement ; y compris Saint-Pierre-et-Miquelon pour la FPT.

Voir aussi tableau de synthèse de l'annexe 1.1 de la Vue 1 et les tableaux 1.1-1 et 1.14-1 des fiches thématiques.

- (1) Les bénéficiaires d'emplois aidés sont décomptés à part dans la fonction publique et inclus dans les effectifs des autres organismes.
- (2) Entreprises « de premier rang » contrôlées directement par l'État, hors doubles comptes des entreprises en forme juridique d'Épic du secteur non marchand.
- (3) L'effectif au 31.12.2007 retenu ici est « l'effectif actif » hors congés de fin de carrière, congés de longue maladie, congés non rémunérés, etc. qui entrent, pour leur part, dans la définition de « l'effectif social » (124 161 personnes au 31.12.2007). L'entreprise, privatisée en 2004, compte 71 % de fonctionnaires parmi son effectif actif.
- (4) Différents concepts d'emploi coexistent. Celui retenu ici est « l'emploi total » qui comprend les salariés et les non salariés en France métropolitaine, hors chômeurs et qui constitue la référence la plus courante pour les comparaisons internationales. L'annexe 1 de la Vue 1 permet de situer l'emploi public parmi les salariés en métropole et Dom (soit 23 487 000 personnes fin 2007, hors chômeurs).

Des missions de service public sont assurées par des organismes privés notamment par des entreprises publiques

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 719 000 salariés fin 2007.

Les personnes concernées travaillent dans des associations financées majoritairement par les pouvoirs publics (208 800 personnes dont 37 % sont des salariés non enseignants de l'enseignement privé sous contrat), des organismes de protection ou de sécurité sociale (209 300 personnes), des hôpitaux privés à but non lucratif (148 100 personnes), dans l'enseignement privé sous contrat (152 900 enseignants, y compris Com et étranger). 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 que ces emplois sont compris dans les plafonds d'emplois des ministères de l'Éducation et de l'Agriculture.

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. Parmi les 848 entreprises contrôlées par l'État fin 2007 (soit 862 200 salariés), 92 entreprises (soit 745 900 salariés)³ sont des entreprises dont le contrôle exercé est direct (entreprises dites de « premier rang »).

Lorsque le capital appartient entièrement à l'État, les entreprises publiques sont constituées sous la forme d'Épic. Déduction faite des Épic nationaux non marchands inclus dans les organismes publics hors fonction publique, on dénombre 671 900 salariés dans des entreprises publiques contrôlées directement par l'État : La Poste, la SNCF, la RATP, l'Office national des forêts, les Ports autonomes, etc. (voir tableau 1.14-3 des fiches thématiques). Lorsque l'État est majoritaire sans détenir la totalité du capital, les entreprises publiques sont constituées en sociétés anonymes : EDF, GDF, Aéroports de Paris, Snecma moteurs, GIAT Industries, la Française des jeux, l'Imprimerie nationale, etc.

Parmi les salariés des entreprises publiques, 194 500 sont fonctionnaires dans des Épic marchands, dont 175 300 à La Poste. Dans cette entreprise, les fonctionnaires constituent encore la majorité du personnel (64 %). On rappellera qu'en dehors des entreprises publiques⁴, 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 26,7 % du capital (en juin 2008), mais qui emploie encore pour des raisons historiques près de 70 000 fonctionnaires.

Bibliographie

- « L'emploi dans les trois fonctions publiques », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, Vue 1.2 de ce rapport, Faits et chiffres 2008-2009.
- Répertoire des entreprises contrôlées majoritairement par l'État au 31 décembre 2007, Insee, *Insee Résultats*, n° 40, , février 2009.
- *L'État actionnaire, Rapport 2008, Agence des participations de l'État*, ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi.
- « Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique », Jean-Ludovic Silicani, Conférence nationale sur les valeurs, les missions et les métiers du service public et de la fonction publique, ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, avril 2008.
- « Quelles évolutions de l'emploi public dans les pays développés ? », Annick Guilloux et Sylvie Bénard, *Analyse, La note de veille*, Centre d'analyse stratégique, n° 93, avril 2008.

³ Selon le *Répertoire des entreprises contrôlées majoritairement par l'État* (Recme) au 31 décembre 2007. Données 2007 provisoires. La mise à jour de l'année n se fait lors de la publication relative à l'année n+1.

⁴ Les sources manquent pour une estimation fiable du nombre de salariés des sociétés privées dans lesquelles l'État ne détient aucune participation ou une participation minoritaire auxquelles des missions de service public sont confiées.

Annexe de la vue 1.1 : Le tableau de synthèse sur l'emploi public au 31 décembre 2006 et 2007

Stéphanie Lemerle
Insee⁽¹⁾

Ce tableau vise à replacer l'emploi public dans l'ensemble des effectifs salariés. Il permet également de préciser les contours des différentes fonctions publiques : la fonction publique de l'État, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière. Au 31 décembre 2007, le nombre de personnes dépendant d'administrations ou d'établissements publics administratifs dans lesquels le recrutement de droit commun de l'agent relève des titres II, III et IV du statut de la fonction publique s'élève à 5,3 millions, en comptant les bénéficiaires d'un emploi aidé. Hors emplois aidés, 5,2 millions d'agents titulaires, militaires et non-titulaires travaillent en métropole ou dans les Dom.

Les tableaux portent sur les effectifs au 31 décembre 2006 et 2007. Ils sont complétés par un calcul d'évolution des effectifs entre ces deux dates.

Il n'est pas tenu compte de la quotité de travail (temps complet ou partiel), chaque personne comptant pour une. En revanche, les personnes ayant simultanément plusieurs employeurs ne sont comptées qu'une seule fois, chez leur employeur principal.

Présentation du tableau de synthèse

Le champ géographique retenu est celui de la métropole et des Dom : sont donc exclus les agents employés par l'État dans les autres collectivités d'Outre-mer (Com, anciens Tom) et l'étranger. Ce choix permet d'évaluer de manière homogène la part de l'emploi public dans l'ensemble de l'emploi salarié.

Le tableau classe chaque employeur en fonction de trois caractéristiques : son statut juridique, sa nature économique et le statut de recrutement de droit commun de ses agents.

Ce classement s'opère de la façon suivante (voir l'encadré 1) :

- en ligne, les employeurs sont ventilés en fonction de leur statut juridique selon la codification Sirène de l'Insee, qui repose sur les critères juridiques du droit administratif et du droit des sociétés ;
- en colonne, les employeurs sont d'abord classés en fonction de leur nature économique (appartenance ou non au champ des administrations publiques des Comptes nationaux) : d'un côté (trois colonnes de gauche), les employeurs non marchands, de l'autre côté (trois colonnes de droite), les employeurs marchands. Au sein de chacun de ces deux secteurs, les employeurs sont classés en fonction du statut de droit commun de leurs agents (droit public, droit privé, ou droit particulier). Le classement dans le secteur institutionnel des administrations publiques dépend du système de comptabilité nationale en vigueur.

Pour chacune des quatre premières lignes, les emplois sont ventilés en titulaires civils, militaires y compris volontaires, non-titulaires et emplois aidés (contrats d'avenir et contrats d'accompagnement dans l'emploi, essentiellement.).

¹ Insee, Division exploitation des fichiers administratifs sur l'emploi et les revenus.

1 L'emploi public

Le tableau de synthèse permet d'estimer l'importance de l'emploi public selon différents concepts :

- **dans une approche juridique**, le nombre de personnes dépendant d'administrations ou d'établissements publics administratifs dans lesquels le recrutement de droit commun de l'agent relève des titres II, III et IV du statut de la fonction publique s'élève à **5,3 millions** (y compris emplois aidés), soit 22,7 % des salariés de la métropole et des Dom.
- **dans une approche économique**, le nombre de personnes travaillant à titre principal dans des « administrations publiques » (administrations, organismes publics et organismes privés financés majoritairement par prélèvements obligatoires) s'élève au 31 décembre 2007 à **6,1 millions**, ce qui représente 25,9 % des salariés de métropole et des Dom. Parmi ces personnes, 4,25 millions sont titulaires civils ou militaires.

Évolution des effectifs entre le 31 décembre 2006 et le 31 décembre 2007

Les effectifs de la fonction publique progressent moins vite que l'emploi salarié total entre 2006 et 2007 (respectivement +0,5 % et +1,4 % en comptant les emplois aidés). Après la forte montée en charge des emplois aidés en 2006 consécutive à la mise en application de la loi de cohésion sociale de 2005 instituant notamment les contrats d'avenir et les contrats d'accompagnement dans l'emploi, ces emplois sont en net repli en 2007. Hors emplois aidés, la croissance des effectifs de la fonction publique est donc un peu plus prononcée (+0,8 % contre +1,4 % pour l'ensemble des salariés).

Les effectifs des administrations de l'État (ministères) décélèrent nettement plus vite que les années précédentes (-3,5 % y compris les emplois aidés en 2007, après -1,7 % en 2006 et deux années à -0,7 %). Cette baisse est liée aux politiques de limitation des effectifs et à la mise en œuvre de la décentralisation dans le cadre de la loi de 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

Les transferts de personnel de l'Éducation nationale et des directions départementales de l'équipement ont été initiés en 2005 conformément à la loi du 13 août 2004. C'est à partir du 1^{er} janvier 2006 que les agents non titulaires (en particulier techniciens et ouvriers de l'Éducation nationale) sont admis dans les cadres d'emploi des conseils généraux et régionaux. Mais c'est en 2007 que les transferts sont les plus massifs avec l'intégration des corps de titulaires dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Les effectifs des collectivités territoriales (régions, communes et départements y compris les emplois aidés), progressent en conséquence presque deux fois plus vite que l'année précédente (+5,1 %). La hausse concerne les titulaires (+6,4 %) mais aussi les non-titulaires (+4,1 %, y compris les assistantes maternelles).

Dans les établissements d'enseignement secondaire publics (« établissements publics locaux d'enseignement »), le recul des emplois aidés est compensé par le recrutement de personnel non titulaire, assistants d'éducation en particulier.

Parmi les établissements publics locaux non marchands dépendant des collectivités territoriales, les communautés de communes et d'agglomération enregistrent toujours une croissance marquée (+8,7%).

Encadré 1 : Définition des lignes et des colonnes du tableau

La ligne 1 correspond à l'**administration de l'État** : ministères, y compris la Défense.

La ligne 2 correspond aux **collectivités territoriales** au sens strict : régions, départements (y compris préfecture de police de Paris) et communes.

La ligne 3 correspond aux **établissements publics administratifs (Épa) et autres organismes publics administratifs**. Il s'agit pour la plupart d'établissements où le statut de recrutement des agents est de droit public ou de cas particuliers comme les organismes consulaires, les caisses nationales de régime général de la sécurité sociale.

Les Épa non marchands à statut de recrutement de droit public, en colonne 1, peuvent être classés en quatre catégories :

- les Épa dont les personnels relèvent surtout de la fonction publique d'État, parmi lesquels on distingue ceux aux missions de gestion administrative (ANPE, Crous, etc.), les universités (pour le personnel payé sur leur budget propre), les établissements publics scientifiques et techniques comme le CNRS, l'Inra, l'Inserm ;
- les lycées et collèges, établissements publics locaux d'enseignement (EPLE), pour leur personnel propre ;
- les Épa relevant du champ des collectivités territoriales et qui ne sont pas marchands, les centres communaux d'action sociale (CCAS), les caisses des écoles, les organismes intercommunaux du type communautés urbaines, districts, syndicats à vocation multiple ou unique, les organismes départementaux comme le service d'incendie et de secours, l'action sociale et médico-sociale et également les organismes nationaux comme le CNFPT et les centres départementaux de gestion de la FPT ;
- les hôpitaux publics, y compris le personnel médical et le personnel non titulaire sur crédits de remplacement ; figurent également dans cette catégorie les maisons de retraite publiques autonomes.

D'autres Épa comme les organismes consulaires (chambres d'agriculture, de commerce et d'industrie, de métiers) apparaissent en colonne 2 parce qu'ils recrutent des personnels de droit public particulier.

Les quatre caisses nationales de la Sécurité sociale (Acoss, Cnaf, Cnamts, Cnavts) et le Centre d'études supérieures de la Sécurité sociale ont été classés en colonne 3 parce qu'ils recrutent sur des contrats de droit privé.

La Caisse des dépôts et consignations, les offices publics de HLM et la majorité des maisons de retraite publiques apparaissent en colonne 4 parce qu'ils produisent des services marchands, tout en recrutant des personnels relevant du statut général de la fonction publique. Les Caisses de crédit municipal, une partie des syndicats à vocation unique et les Cercles ou foyers des armées se trouvent également en colonne 4.

L'établissement public des Cultes d'Alsace et Lorraine est classé en colonne 6 parce qu'il recrute majoritairement des personnels de droit privé. Les Groupements d'intérêt public (GIP) inclus dans le périmètre des administrations publiques sont comptabilisés en colonne 2.

La ligne 4 correspond aux **personnes morales de droit public soumises au droit commercial** (Épic et Banque de France).

En colonne 1, on trouve des organismes d'intervention sur les marchés agricoles dont le plus important est l'ONIGC (Office national interprofessionnel des grandes cultures). Ils sont inclus dans le périmètre des administrations publiques et ont un statut de recrutement de droit public.

En non marchand à recrutement de droit privé (colonne 3) figurent essentiellement des Épic nationaux dans les domaines de la recherche comme le CEA, le Cnes, l'Onera ou l'Ifremer ou de la Culture (Opéra de Paris, Réunion des musées nationaux, Cité des sciences et de l'Industrie, etc.).

La Poste et l'Office national des forêts sont classés en colonne 4 : bien que de statut de recrutement de droit public, ils ne sont pas inclus dans le champ des administrations publiques.

Les Épic nationaux non dotés d'un comptable public comme la RATP, la SNCF, les aéroports de Paris sont en colonne 5 parce qu'ils sont marchands et à recrutement de droit privé à statut. La Banque de France figure également dans cette colonne.

Les Épic marchands à recrutement de droit privé (en colonne 6) sont les autres Épic du type « entreprise » (Ports autonomes, Économat de l'Armée, etc.), les Épic du champ de la FPE (Ugap, Agence française de développement, etc.) et surtout les Épic du champ de la FPT (OPAC, Épic locaux et régies).

La ligne 5 correspond aux **personnes physiques et sociétés commerciales**. Dans les unités considérées comme relevant des administrations publiques, le seul cas significatif est celui des Safer (colonne 3). La société anonyme France Télécom, dont les effectifs sont encore composés majoritairement de fonctionnaires mais qui, désormais, recrute des agents de droit privé, figure dans cette ligne mais en colonne 6.

La ligne 6 correspond aux **organismes privés spécialisés et groupements de droit privé**. Parmi eux, on trouve des organismes gérant un régime de protection sociale à adhésion obligatoire, les établissements de santé privés à but non lucratif, les personnels, enseignants ou non, de l'enseignement privé sous contrat, l'enseignement supérieur privé à financement public majoritaire, les autres organismes privés classés par la comptabilité nationale en organismes divers d'administration centrale (Afa) et les autres organismes privés classés en organismes divers d'administration locale.

1 L'emploi public

Tableau AV 1.1-1 : La fonction publique dans l'économie nationale : classement des employeurs

Statut juridique de l'employeur	Administrations publiques - Services non marchands			Hors administrations publiques - Services marchands		
	Statut de recrutement de droit commun de l'agent					
	Colonne 1		Colonne 2		Colonne 3	
Intitulé	Code Sirene	Droit public	Droit public particulier	Droit privé	Droit public	Droit privé à statut
1 Administration de l'Etat	71	Ministères				
2 Collectivités territoriales	72	Régions, départements, communes				
3 Etablissements publics administratifs	73	Epa nationaux : ANPE, Crous, CNRS, Inra, Inserm, etc. EPLE, EPA des Coll. ter. Hôpitaux publics	Organismes consulaires ASA	Caissees nationales du régime général de Sécurité sociale	OPHLM Caissees de crédit municipal, maisons de retraite publiques Caisse des dépôts et consign. ⁽¹⁾	
Organismes publics administratifs	74		GIP non marchands	IGSA, Institut franco-allemand St Louis	Cercles et foyers des armées	Culles d'Alsace-Lorraine
4 Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	ONIGC et autres Epic d'intervention agricole		Ademe, BRGM, CEA, Charbon de France, CIRAD, Cnes, Onera, Ina, Institut franc, du pétrole, Opéra national de Paris, Réunion des musées nationaux, Offices de tourisme, etc.	La Poste Office national des forêts	RATP, SNCF Aéroports de Paris Banque de France Etab français du sang, Ports autonomes, Ugap, Agence française de développement, Opac Epic locaux et régies
5 Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)			Safer et divers		EDF, GDF dont Air France, France Télécom France Télévision, DCN, Giat industries, Imprimerie nationale
6 Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9			Organ. de protection sociale Enseign privé sous contrat Hôpitaux privés à but non lucratif Associations Odac Associations Odal		Mutuelles, comités d'entreprise, organismes professionnels, syndicats de propriétaires Associations et fondations non à financ public maj.

(1) : CDC : Assimilée à épa, mais relevant de codification Sirene 74 (autres personnes morales de droit administratif).

Tableau AV 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2007. Métropole et Dom, salariés à titre principal (1^{ère} partie)

Ligne	Intitulé	Code Sirene	Administrations publiques - Services non marchands				Hors administrations publiques - Services marchands									
			Statut de recrutement de droit commun de l'agent				Statut de recrutement de droit commun de l'agent									
			Droit public	Droit public particulier	Droit privé		Droit public	Droit public particulier	Droit privé							
1	Administration de l'Etat (ministères)	71	TOTAL	2 151 538								TOTAL	2 151 538			
			TIT	1 641 501									TIT	1 641 501		
			MILVOL	336 588									MILVOL	336 588		
			NTIT	171 665									NTIT	171 665		
			AID	1 784							AID	1 719				
2	Collectivités territoriales	72	TOTAL	1 364 877								TOTAL	1 364 877			
			TIT	1 008 750								TIT	1 008 750			
			NTIT	306 144								NTIT	306 144			
			AID	49 983								AID	49 983			
3	Établissements publics administratifs et aut. organismes soumis au droit administratif	73 à 75	TOTAL	1 729 993	TOTAL	63 423	TOTAL	16 894	TOTAL	97 527	TOTAL	503	TOTAL	1 908 340		
			TIT	1 124 498	TIT	2 152	TIT	1 067	TIT	68 508	TIT	0	TIT	1 196 225		
			NTIT	529 441	NTIT	60 708	NTIT	15 793	NTIT	25 744	NTIT	491	NTIT	632 177		
			AID ⁽¹⁾	76 054	AID	563	AID	34	AID	3 275	AID	12	AID	79 938		
4	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	TOTAL	2 121									TOTAL	390 146		
			TIT	647									TIT	12 530		
			NTIT	1 474									NTIT	58 250		
			AID	0									AID	719		
5	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	TOTAL										TOTAL	15 214 081		
			TIT										TIT	69 693		
			NTIT										NTIT	15 016 686		
			AID										AID	15 144 388		
6	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	TOTAL										TOTAL	2 232 417		
			TIT										TIT	132 613		
			NTIT										NTIT	2 084 563		
			AID										AID	15 241		
TOTAL			TOTAL	5 248 529	TOTAL	63 423	TOTAL	776 508	TOTAL	372 020	TOTAL	16 674 405	TOTAL	23 486 909		
			TIT	3 775 396	TIT	2 152	TIT	137 530	TIT	250 445	TIT	0	TIT	82 223	TIT	4 247 746
			MILVOL	336 588	MILVOL		MILVOL		MILVOL		MILVOL		MILVOL		MILVOL	336 588
			NTIT	1 008 724	NTIT	60 708	NTIT	623 691	NTIT	118 237	NTIT	352 024	NTIT	16 591 451	NTIT	18 754 835
			AID	127 821	AID	563	AID	15 287	AID	3 338	AID	0	AID	147 740		

Sources : Insee ; Drees ; DGAFP ; bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

TIT : Titulaires civils ; MILVOL : Militaires et volontaires ; AID : Emplois aidés ; NTIT : Non titulaires

1 L'emploi public

Tableau AV 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2007. Métropole et Dom, salariés à titre principal (2^{ème} partie)

(1) dont 34 892 dans les établissements publics locaux d'enseignement

(2) dont Cercles et foyers des armées, Épa hors fonction publique

	Total	TIT	NTIT	AID
(3) La Poste	264 468	175 307	89 161	0
(4) Enseignants de l'enseignement privé sous contrat	150 286	1 242	149 044	0

	Administrations publiques Colonnes 1+2+3	Effectifs de droit public Colonnes 1+ 4	Fonction publique métropole et Dom Colonnes 1+ 4 et lignes 1+2+3	Fonction publique Com et étranger	Total fonction publique
Total	6 088 460	5 620 549	5 343 670	55 290	5 398 960
dont titulaires et militaires	4 251 666	4 362 429	4 179 836	38 594	4 219 927
dont titulaires + militaires + non-titulaires	5 944 789	5 489 390	5 212 653	55 282	5 267 935
dont emplois aidés	143 671	131 159	131 017	8	131 025

Sources : Insee ; Drees ; DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau AV 1.1-3 : Évolution des effectifs salariés entre le 31 décembre 2006 et le 31 décembre 2007. Métropole et Dom, salariés à titre principal

Statut juridique de l'employeur	Administrations publiques - Services non marchands						Hors administrations publiques - Services marchands					
	Statut de recrutement de droit commun de l'agent			Statut de recrutement de droit commun de l'agent			Droit public			Droit privé		
	Droit public	Droit public particulier	Droit privé	Droit public	Droit public particulier	Droit privé	Droit public	Droit privé à statut	Droit privé	Droit public	Droit privé	TOTAL
Intitulé	1	2	3	4	5	6						
Code Sirene												
Administration de l'État (ministères)	71											
	Eff 2007 2 151 538 Eff 2006 2 229 710 Évol (07/06) -3,5% Évol (07/06) hors aidés -3,5%											Eff 2007 2 151 538 Eff 2006 2 229 710 Évol (07/06) -3,5% Évol (07/06) hors aidés -3,5%
Collectivités territoriales	72											
	Eff 2007 1 364 877 Eff 2006 1 299 253 Évol (07/06) 5,1% Évol (07/06) hors aidés 5,9%											Eff 2007 1 364 877 Eff 2006 1 299 253 Évol (07/06) 5,1% Évol (07/06) hors aidés 5,9%
Établissements publics administratifs	73 à 75											
	Eff 2007 1 729 993 Eff 2006 1 683 410 Évol (07/06) 2,8% Évol (07/06) hors aidés 3,3%	Eff 2007 63 423 Eff 2006 64 071 Évol (07/06) -1,0% Évol (07/06) hors aidés -1,2%	Eff 2007 16 894 Eff 2006 17 351 Évol (07/06) -2,6% Évol (07/06) hors aidés -2,8%	Eff 2007 97 527 Eff 2006 104 415 Évol (07/06) -6,6% Évol (07/06) hors aidés -6,6%	Eff 2007 503 Eff 2006 2 748 Évol (07/06) -81,7% Évol (07/06) hors aidés -81,6%	Eff 2007 1 908 340 Eff 2006 1 871 995 Évol (07/06) 1,9% Évol (07/06) hors aidés 2,4%						
Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4											
	Eff 2007 2 121 Eff 2006 2 056 Évol (07/06) 3,2% Évol (07/06) hors aidés 3,2%		Eff 2007 42 033 Eff 2006 41 591 Évol (07/06) 1,1% Évol (07/06) hors aidés 1,1%	Eff 2007 274 493 Eff 2006 285 338 Évol (07/06) -3,8% Évol (07/06) hors aidés -3,8%	Eff 2007 225 510 Eff 2006 228 647 Évol (07/06) -1,4% Évol (07/06) hors aidés -1,4%	Eff 2007 71 499 Eff 2006 66 105 Évol (07/06) 8,2% Évol (07/06) hors aidés 8,3%						
Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)											
	Eff 2007 1 188 Eff 2006 1 950 Évol (04/03) -39,1%		Eff 2007 1 188 Eff 2006 1 950 Évol (04/03) -39,1%				Eff 2007 126 514 Eff 2006 129 181 Évol (07/06) -2,1%	Eff 2007 15 086 379 Eff 2006 14 871 565 Évol (07/06) 1,4%	Eff 2007 615 656 Eff 2006 623 737 Évol (07/06) -1,3% Évol (07/06) hors aidés -1,3%	Eff 2007 15 214 081 Eff 2006 14 873 515 Évol (07/06) 2,3%		
Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9											
	Eff 2007 5 248 529 Eff 2006 5 214 429 Évol (07/06) 0,7% Évol (07/06) hors aidés 0,9%	Eff 2007 63 423 Eff 2006 64 071 Évol (07/06) -1,0% Évol (07/06) hors aidés -1,9%	Eff 2007 716 393 Eff 2006 719 122 Évol (07/06) -0,4% Évol (07/06) hors aidés -0,8%	Eff 2007 372 020 Eff 2006 389 753 Évol (07/06) -4,5% Évol (07/06) hors aidés -5,4%	Eff 2007 1 516 024 Eff 2006 1 555 322 Évol (07/06) -2,5% Évol (07/06) hors aidés -2,5%	Eff 2007 2 232 417 Eff 2006 2 274 444 Évol (07/06) -1,8% Évol (07/06) hors aidés -2,0%						
TOTAL												
	Eff 2007 5 248 529 Eff 2006 5 214 429 Évol (07/06) 0,7% Évol (07/06) hors aidés 0,9%	Eff 2007 63 423 Eff 2006 64 071 Évol (07/06) -1,0% Évol (07/06) hors aidés -1,9%	Eff 2007 716 393 Eff 2006 719 122 Évol (07/06) -0,4% Évol (07/06) hors aidés -0,8%	Eff 2007 372 020 Eff 2006 389 753 Évol (07/06) -4,5% Évol (07/06) hors aidés -5,4%	Eff 2007 1 516 024 Eff 2006 1 555 322 Évol (07/06) -2,5% Évol (07/06) hors aidés -2,5%	Eff 2007 2 232 417 Eff 2006 2 274 444 Évol (07/06) -1,8% Évol (07/06) hors aidés -2,0%						

Sources : Insee ; Drees ; DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Fonction publique (Colonnes 1+4 et lignes 1+2+3) - Eff 2007 : 5 343 935 - Eff 2006 : 5 316 788 - Évol (07/06) : 0,5% - Évol (07/06) hors emplois aidés : 0,8 %.

1.2 L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2007

Audrey Baëhr
Annie Brenot-Ouldali
Aude Lapinte
DGAFP¹

En 2007, la fonction publique emploie 5,3 millions de personnes, hors emplois aidés, soit une hausse de 0,8 % par rapport à 2006. La fonction publique territoriale (FPT), avec 33 % d'agents publics, a été la principale créatrice d'emplois (+86 000), devant la fonction publique hospitalière (FPH) (+16 700). En revanche, la fonction publique de l'État (FPE) enregistre une baisse globale de 61 600 agents : net recul des effectifs dans les ministères (-78 000, soit -2,4 %) non compensé par une hausse de 17 000 agents dans les établissements publics à caractère administratif (Épa). La nette diminution au ministère de l'Éducation nationale résulte de plusieurs facteurs : effets de la décentralisation, suppressions de postes et transfert du recrutement des personnels de surveillance (assistants d'éducation) vers les établissements publics d'enseignement.

Sur longue période, le recours aux non-titulaires est relativement stable dans l'ensemble de la fonction publique. En 2007, les 841 700 non-titulaires représentent 16 % des agents publics. La fonction publique territoriale affiche la plus forte proportion : un agent territorial sur cinq est non titulaire contre 14 % dans l'État et l'hospitalière. Le nombre de non-titulaires s'est accru dans chacune des trois fonctions publiques en 2007. C'est dans la FPH que la croissance est la plus forte : +6,5 % en 2007 (+4,9 % dans la FPT et +2,8 % dans l'État), soit un rythme proche de la hausse annuelle moyenne observée depuis 1996.

En 2007, la qualification des emplois reste plus élevée dans la FPE : 50 % de cadres (catégorie A), une proportion de dix points supérieure à celle observée en 1996, notamment en lien avec le remplacement progressif des instituteurs (catégorie B) par les professeurs des écoles (catégorie A). Dans les deux autres fonctions publiques, la part de l'encadrement tend à augmenter même si les catégories B et C restent prépondérantes : 78 % des agents territoriaux appartiennent à la catégorie C (employés et ouvriers) ; dans la fonction publique hospitalière, près d'un agent sur deux relève de la catégorie C et plus du tiers de la catégorie B (professions intermédiaires).

Enfin, la fonction publique est globalement plus présente en Île-de-France où l'on compte 85 agents publics civils pour 1 000 habitants, contre 67 % en moyenne en province. L'offre de services publics plus développée en Île-de-France se manifeste par des effectifs importants dans les services déconcentrés des ministères et une forte présence de la fonction publique territoriale.

La croissance de l'emploi public ralentit encore en 2007

Au 31 décembre 2007, les trois fonctions publiques emploient, hors emplois aidés, un salarié sur cinq, soit 5,3 millions de personnes, contre 5,2 millions en 2006 (voir encadré 1). Près de la moitié appartient à la fonction publique de l'État (47 %), un tiers (33 %) à la fonction publique territoriale et un cinquième (20 %) à la fonction publique hospitalière. On compte aussi 131 000 bénéficiaires d'emplois aidés : contrats d'accompagnement dans l'emploi, contrats d'avenir et encore quelques emplois jeunes, contrats emploi consolidé (CEC) et aides éducateurs.

Chiffres-clés

Pour **100** agents des trois fonctions publiques :

30 sont cadres (16 dans le privé) ;

24 appartiennent aux professions intermédiaires (25 dans le privé) ;

46 sont ouvriers ou employés (59 dans le privé) en 2007.

La FPE compte :

49,7 % d'agents en catégorie A,

26,8 % en catégorie B,

23,5 % en catégorie C.

La FPT compte :

8,7 % d'agents en catégorie A,

13,8 % en catégorie B,

77,6 % en catégorie C.

La FPH compte :

16,4 % d'agents en catégorie A,

35,5 % en catégorie B,

48,1 % en catégorie C.

16 % de non-titulaires dans la fonction publique (FPE + FPT + FPH).

¹ DGAFP, Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

1 L'emploi public

Les 5,3 millions d'agents comptabilisés ne travaillent pas tous à temps complet. Le décompte des agents en équivalents temps plein, c'est-à-dire en pondérant les individus par leur quotité de temps de travail hebdomadaire, conduit à un effectif de 4,9 millions. Une personne physique correspond à 0,93 équivalent temps plein en moyenne. C'est dans la fonction publique de l'État que la quotité de travail moyenne des agents est la plus forte, avec 94,6 % d'un temps plein. Dans la fonction publique hospitalière, les agents travaillent, en moyenne, 92,4 % d'un temps complet ; ce taux est le plus faible pour les agents de la fonction publique territoriale (91,0 %). Le travail saisonnier ou les variations de quotités de travail sur l'année ne sont ici pas pris en compte puisqu'on s'intéresse seulement aux agents présents au 31 décembre de l'année (voir encadré 2).

La grande majorité des agents (hors emplois aidés) de la fonction publique est titulaire ou militaire (80 %, soit 4,2 millions de personnes). Les non-titulaires (841 700) représentent 16 % de l'ensemble des effectifs. Les 4 % restants sont les ouvriers d'État (47 400 personnes), les médecins des hôpitaux publics (102 800 personnes) et les assistantes maternelles des collectivités territoriales (56 000 personnes).

Tableau V 1.2-1 : Effectifs physiques et équivalents temps plein (ETP) des trois fonctions publiques par statut au 31 décembre 2007

	Ministères et collectivités territoriales		Épa à recrutement de droit public		Total	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
FPE Titulaires	1 659 591	1 600 641	92 309	89 781	1 751 900	1 690 422
Non-titulaires	137 845	114 144	196 939	149 798	334 784	263 942
Ouvriers d'État	46 695	45 486	745	713	47 440	46 199
Militaires et volontaires militaires	348 649	348 649	1 711	1 711	350 360	350 360
Total FPE	2 192 780	2 108 920	291 704	242 002	2 484 484	2 350 922
FPT Titulaires	1 008 941	950 898	320 166	301 416	1 329 107	1 252 314
Non-titulaires	255 149	198 192	108 111	84 876	363 260	283 068
Assistants maternelles	51 022	50 485	4 989	4 856	56 011	55 341
Total FPT	1 315 112	1 199 576	433 266	391 147	1 748 378	1 590 723
FPH Titulaires			788 560	750 481	788 560	750 481
Non-titulaires			143 665	131 248	143 665	131 248
Médecins			102 848	74 171	102 848	74 171
Total FPH			1 035 073	955 899	1 035 073	955 899
3 FP Titulaires	2 668 532	2 551 539	1 201 035	1 141 677	3 869 567	3 693 216
Non-titulaires	392 994	312 336	448 715	365 921	841 709	678 257
Ouvriers d'État	46 695	45 486	745	713	47 440	46 199
Assistants maternelles	51 022	50 485	4 989	4 856	56 011	55 341
Médecins	0	0	102 848	74 171	102 848	74 171
Militaires et volontaires militaires	348 649	348 649	1 711	1 711	350 360	350 360
Total trois fonctions publiques	3 507 892	3 308 495	1 760 043	1 589 049	5 267 935	4 897 544

Sources : Fichier Général de l'État (FGE), Insee ; enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee ; statistique annuelle des établissements de santé (SAE), Drees ; enquête SPE, DHOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

FPE : métropole, Dom, Com et 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 les praticiens hospitalo-universitaires (recensés avec les effectifs de la FPE) et médecins libéraux.

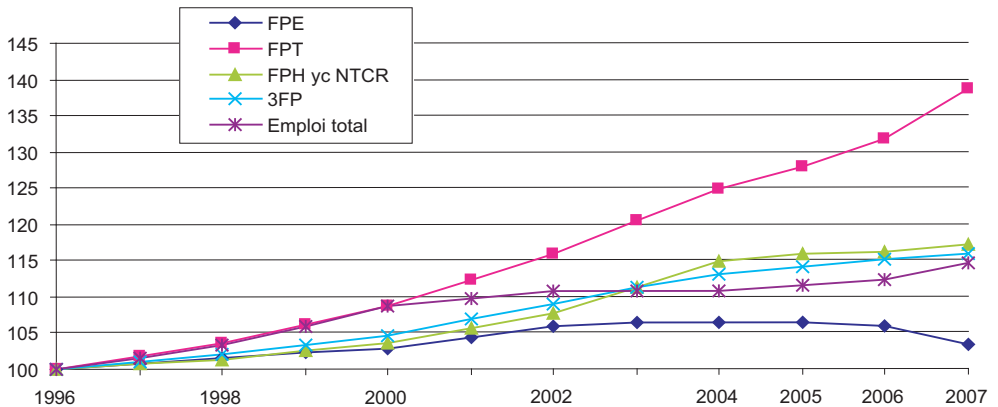
Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.

Entre 1996 et 2007, l'emploi public (hors emplois aidés) a augmenté de 15,8 % soit +1,3 % en moyenne annuelle. Dans le même temps, l'emploi total augmentait de 14,5 %, soit +1,2 % en moyenne annuelle. La croissance de l'emploi public repose sur celle de la fonction publique territoriale. Celle-ci enregistre la plus forte progression des effectifs (+38,5 %, soit +3 % en moyenne annuelle), suivie de la fonction publique hospitalière (+18 %, soit +1,4 % en moyenne annuelle) et enfin de la fonction publique d'État (+3,4 %, soit +0,3 % en moyenne annuelle).

Alors qu'elle représente le tiers de l'emploi public en 2007, la FPT a absorbé à elle seule 65 % du solde net d'emplois publics créés depuis 1996.

Graphique V 1.2-1 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques depuis 1996

(base 100 au 31 décembre 1996)



Sources : Fichier Général de l'État (FGE), Insee ; enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee ; statistique annuelle des établissements de santé (SAE), Drees ; enquête SPE, DHOS. Emploi total : Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

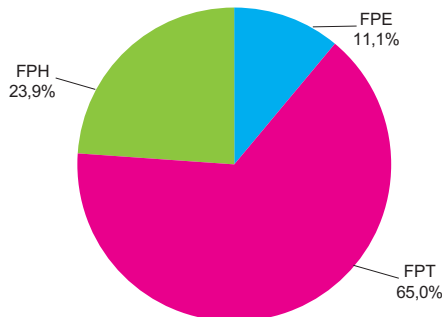
Champ 3FP : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Champ emploi total : salariés et non-salariés des secteurs public et privé.

Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.

NTCR : Non-titulaires sur crédit de remplacement.

Graphique V 1.2-2 : Solde net d'emplois des trois fonctions publiques entre 1996 et 2007

(en %)



Sources : Fichier Général de l'État (FGE), Insee ; enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee ; Statistique annuelle des établissements de santé (SAE), Drees ; enquête SPE, DHOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.

Lecture : 65,0 % du solde net d'emplois créés entre 1996 et 2007 est à attribuer à la FPT.

1 L'emploi public

La fonction publique hospitalière (FPH) constitue 19 % des agents publics en 2007 et a absorbé 24 % du total des emplois créés dans les trois fonctions publiques depuis 1996. La fonction publique de l'État (FPE), enfin, a été la moins créatrice d'emplois entre 1996 et 2007 (11 % des emplois créés). Alors que les effectifs des deux autres fonctions publiques n'ont cessé d'augmenter en onze ans, ceux de la FPE ont commencé à se stabiliser à partir de 2003 et diminuent depuis 2006. Néanmoins, elle emploie encore près de la moitié des agents en 2007.

Encadré 1 : Révision des chiffres 2006

Les résultats relatifs à la fonction publique de l'État sont établis à partir de l'exploitation des fichiers de paie des agents de l'État complétés par les déclarations annuelles des données sociales (DADS), tout particulièrement pour les établissements publics. L'ensemble constitue le fichier général de l'État (FGE) de l'Insee. De nouvelles informations permettant de mieux caractériser les agents de la fonction publique ont été introduites dans les déclarations annuelles des données sociales (norme « DAS-U ») à partir de l'année 2006 : portant en particulier sur le statut et l'activité des agents, elles permettent de mieux caractériser les emplois principaux ou secondaires et ainsi d'améliorer la qualité des résultats. Le traitement des fichiers 2007 a permis de valider la qualité de ces informations, ce qui conduit à réviser les données 2006 publiées dans le précédent rapport.

Tableau V 1.2-2 : Évolution des effectifs physiques entre le fichier 2006 semi définitif et le fichier 2006 définitif

		2006 semi-définitif	2006 définitif	Évolution (en %)
Ministères	Titulaires	1 732 006	1 730 696	-0,1
	Non-titulaires	139 244	140 050	0,6
	Ouvriers d'État	49 120	49 112	0,0
	Militaires	351 800	351 307	-0,1
Total ministères		2 272 170	2 271 165	0,0
Épa	Titulaires	92 031	86 502	-6,0
	Non-titulaires	157 334	185 557	17,9
	<i>dont établissements d'enseignement du second degré (EPLÉ)</i>	59 304	64 205	8,3
	Ouvriers d'État	999	989	-1,0
	Militaires	1 906	1 878	-1,5
Total Épa		252 270	274 926	9,0
Total		2 524 440	2 546 091	0,9

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Tableau V 1.2-3 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques entre 1996 et 2007

	Évolution en moyenne annuelle entre 1996 et 2007 (en %)	Évolution 2006-2007	
		Part (en %)	En effectifs
Fonction publique de l'État	0,3	-2,4	-61 607
Fonction publique territoriale	3,0	5,2	86 018
Fonction publique hospitalière	1,7	1,6	316 722
Trois fonctions publiques	1,4	0,8	41 133

Sources : Fichier Général de l'État (FGE), Insee ; enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee ; statistique annuelle des établissements de santé (SAE), Drees ; enquête SPE, DHOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts (yc les volontaires militaires), hors emplois aidés.

Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.

Sur un an, entre fin 2006 et fin 2007, les effectifs des trois fonctions publiques ont augmenté, hors emplois aidés, de 41 133 personnes (+0,8 %), à un rythme nettement ralenti par rapport à l'année précédente (+1,2 %). Entre ces deux années, l'emploi salarié total, privé compris, a, quant à lui, augmenté de 1,4 %.

Cette progression globale, hors emplois aidés, présente, selon les fonctions publiques, des disparités importantes : tandis que les effectifs de la fonction publique de l'État baissent de 2,4 % entre 2006 et 2007, ceux de la fonction publique territoriale (FPT) augmentent de 5,2 % sur la période. Le nombre d'agents de la fonction publique hospitalière, quant à lui, augmente de façon plus modérée (1,6 %).

Cette analyse intègre les volontaires militaires (18 000 agents en 2007) qui constituent une catégorie particulière de militaires sous contrat. Le volontariat militaire peut constituer un sas d'entrée dans le métier militaire permettant d'évoluer ensuite vers d'autres types d'engagements (militaire du rang engagé, sous-officier ou officier sous contrat). Cette analyse intègre également (depuis l'édition précédente de ce rapport) les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale (9 000 fin 2007), qui figuraient auparavant parmi les bénéficiaires d'emplois aidés et font dorénavant partie des effectifs de non-titulaires. La série a été actualisée depuis 2002, année où le dispositif « adjoints de sécurité » a été clairement dissocié du dispositif « emplois jeunes ».

L'emploi continue de baisser dans la fonction publique de l'État en 2007 : la hausse dans les établissements publics à caractère administratif ne compense pas la forte réduction des effectifs dans les ministères

Au 31 décembre 2007, la fonction publique de l'État rémunérée, hors emplois aidés, 2,484 millions d'agents : 88 % appartiennent à des ministères (soit 2,193 millions d'agents) et 12 % à des établissements publics nationaux à caractère administratif (soit 291 704 agents).

Encadré 2 : La mesure de la force de travail en « équivalents année travail »

La mesure des effectifs en équivalents année travail (EAT) 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. **Les EAT mesurent ainsi le volume de travail réellement disponible sur une année.** Par exemple, un agent ayant travaillé six mois seulement dans l'année et à 80 % compte pour 0,8* (6/12) soit 0,4 EAT sur l'année, alors que son ETP au 31 décembre s'élève à 0,8.

L'équivalent année travail se rapproche de l'ETPT, équivalent temps plein travaillé, notion retenue par la Lolf pour la détermination des plafonds d'autorisation d'emplois ministériels et utilisée pour suivre la consommation du plafond d'autorisation d'emplois voté par le Parlement. Bien que renvoyant au même concept, ces deux notions, l'une statistique et l'autre budgétaire, sont calculées à partir de sources distinctes : la première, à partir du Fichier Général de l'État de l'Insee ; la seconde, à partir des outils de décompte budgétaires. Elles portent également sur un champ différent : en particulier, prise en compte des maîtres de l'enseignement privé sous contrat de l'Éducation nationale et de l'Agriculture dans le périmètre des plafonds d'emplois et pas dans celui de la fonction publique de l'État (cf. fiche thématique 1.14 « Autres organismes exerçant des missions de service public »).

Par convention, un agent ne peut pas travailler plus d'une EAT sur l'année, même s'il cumule une activité complémentaire à temps complet (par exemple s'il donne des heures de cours). L'écart entre la mesure en effectifs physiques et celle en EAT va dépendre de deux effets influant dans des sens contraires :

- d'une part, la proportion d'agents présents au 31 décembre qui ne travaillent qu'une partie de l'année ou qui ne sont pas à temps complet : plus ils sont nombreux, plus les effectifs en EAT diminuent par rapport aux effectifs physiques ;
- d'autre part, la proportion d'agents qui travaillent une partie de l'année mais qui ne sont plus présents au 31 décembre : ils n'apparaissent alors pas dans les effectifs physiques présents au 31 décembre, mais ils comptent dans les EAT de l'année.

Tableau V 1.2-4 : Effectifs en personnes physiques, en ETP et en EAT pour 2007 (Épa + ministères)

Statut		Effectifs physiques au 31/12	Effectifs en ETP au 31/12	Effectifs en EAT sur l'année
Total FPE	Titulaires	1 751 900	1 690 422	1 716 454
	Non-titulaires	334 784	263 942	273 397
	Ouvriers d'État	47 440	46 199	46 280
	Total agents civils	2 134 124	2 000 562	1 783 566
	Militaires	350 360	350 360	349 791
	Total	2 484 484	2 350 922	2 385 921

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.
Pour plus d'information, voir fiche thématique 1.10 et tableau 1.4-2 de la fiche thématique 1.4 : Fonction publique de l'État : ministères et Épa.

1 L'emploi public

Tableau V 1.2-5 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre 2006 et 2007

		2006	2007	Évolution entre 2006 et 2007 (en %)	Évolution en effectif
Ministères	Titulaires	1 730 696	1 659 591	-4,1	-71 105
	Non-titulaires, dont	140 050	137 845	-1,6	-2 205
	<i>Maîtres d'internat et surveillants d'externat (MI-SE)</i>	10 032	5 222	-47,9	-4 810
	Ouvriers d'État	49 112	46 695	-4,9	-2 417
	Militaires	351 307	348 649	-0,8	-2 658
Total ministères		2 271 165	2 192 780	-3,5	-78 385
Épa	Titulaires	86 502	92 309	6,7	5 807
	Non-titulaires, dont	185 557	196 939	6,1	11 382
	<i>Agence nationale pour l'emploi (ANPE)</i>	27 514	28 261	2,7	747
	<i>Établissements d'enseignement du second degré (EPLÉ)⁽¹⁾</i>	69 829	76 319	9,3	6 490
	Autres Épa	88 214	92 359	4,7	4 145
	Ouvriers d'État	989	745	-24,7	-244
Militaires	1 878	1 711	-8,9	-167	
Total Épa		274 926	291 704	6,1	16 778
Total		2 546 091	2 484 484	-2,4	-61 607

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.

(1) Les EPLÉ comprennent les établissements d'enseignement du second degré de l'Éducation, ainsi que les lycées agricoles.

Les effectifs des ministères diminuent de 78 385 individus entre le 31 décembre 2006 et le 31 décembre 2007. Cette baisse est très partiellement compensée par une hausse des effectifs des établissements publics à caractère administratif (Épa), à hauteur de 16 778. Au total, la fonction publique de l'État voit ses effectifs reculer de 61 607 agents en un an.

Ces évolutions renforcent, en l'amplifiant largement, le constat de l'année précédente. Une baisse globale de 9 000 agents avait été enregistrée : les effectifs physiques des ministères ont alors diminué de 42 000 agents tandis que ceux des Épa ont augmenté de 33 000 agents.

Tableau V 1.2-6 : Évolution des effectifs de la fonction publique de l'État entre 1996 et 2007

	Effectifs		Évolution en moyenne annuelle sur 1996-2007 (en %)	
	1996	2007	Effectifs	ETP
Ministères	2 230 172	2 192 780	-0,2	-0,1
Épa	171 619	291 704	4,9	4,8
Total FPE	2 401 791	2 484 484	0,3	0,3

Sources : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.

Depuis 1996, les effectifs de la FPE ont progressé en moyenne annuelle de 0,3 % par an. Cette hausse est à imputer à la croissance des établissements publics administratifs auxquels sont transférées des compétences spécifiques. Leurs effectifs ont augmenté en moyenne de 4,9 % par an, alors que ceux des ministères ont baissé en moyenne de -0,2 % par an. La part des agents rémunérés par les Épa ne représentait que 7,1 % des effectifs de l'État en 1996 ; elle atteint 12 % en 2007. Pour la première fois en onze ans, l'effectif des agents des ministères passe en dessous de son niveau de 1996.

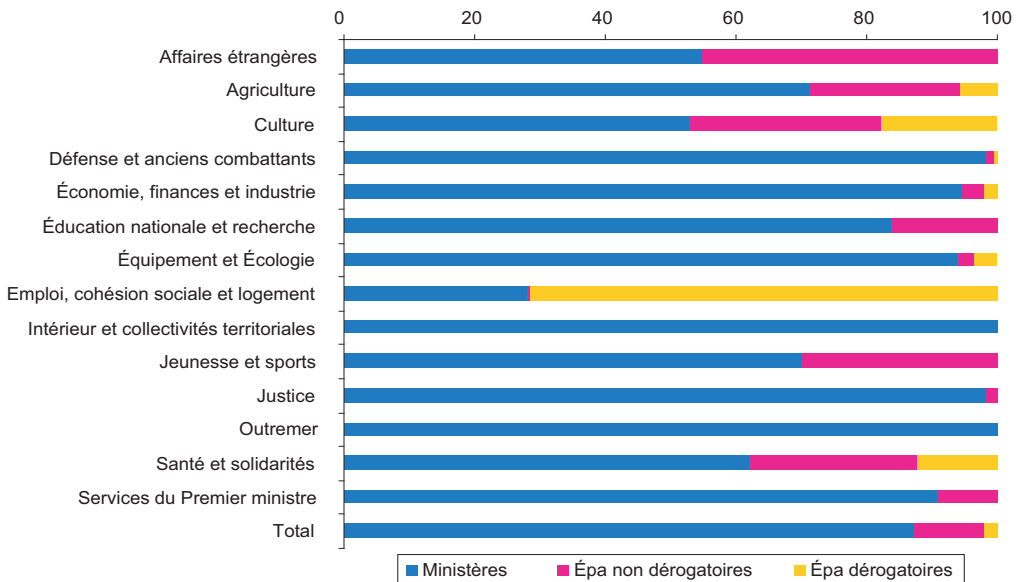
Dans les ministères, la baisse des effectifs en 2007 (-4,1 %, soit 71 105 agents) concerne pour 91 % les titulaires, dont les effectifs baissent de 4,1 %, soit 71 105 agents. Les militaires sont les plus épargnés par cette baisse général (-0,8 %) et en second lieu les non-titulaires (-1,6 %). La part respective de chacun des statuts s'en trouve légèrement modifiée : alors qu'en 2006, 76,2 % des agents des ministères étaient titulaires, 6,2 % non-titulaires et 15,5 % militaires, en 2007 on trouve 75,7 % de titulaires (-0,5 points), 6,3 % de non-titulaires et 15,9 % de militaires.

En 2007, les effectifs de titulaires baissent dans tous les ministères, excepté à la Justice, dans les Services du Premier ministre, à l'Emploi, cohésion sociale et logement, et à la Jeunesse et sports. Dans ces ministères, la hausse reste modérée et ne dépasse pas 2 %. C'est le ministère de l'Éducation nationale qui accuse la baisse la plus forte : -61 236 titulaires, soit -5,6 % de titulaires. De ce fait, plus de 80 % de la baisse des titulaires dans les ministères est enregistrée à l'Éducation nationale. Cette baisse est à imputer, en premier lieu, à la décentralisation et aux transferts de personnels de l'Éducation nationale vers la fonction publique territoriale, conformément à la loi du 13 août 2004. Elle concerne, en particulier, les techniciens et ouvriers des établissements locaux d'enseignement et les agents techniques de recherche et de formation, dont les effectifs baissent de 40 000. Cependant, le corps enseignant voit également ses effectifs diminuer : environ 10 000 agents en moins.

Par ailleurs, le transfert de postes de maîtres d'internat et surveillants d'externat (MI-SE) vers les budgets des établissements publics locaux d'enseignement (EPL), se poursuit, selon le processus amorcé depuis quelques années. En 2007, les effectifs de MI-SE payés par les ministères de l'Éducation ou de l'Agriculture ont diminué de 4 800, tandis que ceux des assistants d'éducation payés par les EPLE² progressent de 6 100.

Graphique V 1.2-3 : Répartition des effectifs entre ministères et établissements publics administratifs au 31 décembre 2007

(en %)



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

² On rappellera que les assistants d'éducation, comme d'autres non-titulaires non permanents des établissements publics locaux relevant du ministère de l'Éducation ou de l'Agriculture, sont comptés avec les effectifs des Épa nationaux pour des raisons historiques. Pour leur part, les personnels permanents titulaires et non-titulaires figurent dans le plafond d'emploi des ministères.

1 L'emploi public

Les missions spécialisées sont accomplies par les établissements publics

Parmi les 2,484 millions d'agents de la fonction publique de l'État, plus de 291 704, soit 12 % des effectifs, sont rémunérés sur le budget propre des établissements publics à caractère administratif (subventions de l'État et ressources propres dans le cadre de conventions).

Compte tenu de leurs missions, certains ministères ont, plus que les autres, recours à des établissements publics ou opérateurs pour les exercer. Ainsi sur 42 000 agents relevant du ministère du Travail et de l'Emploi, 72 % sont rémunérés par un établissement public administratif, comme l'Agence nationale pour l'emploi (28 600 personnes) ou l'Office des migrations internationales (OMI) (1 200 personnes). Aux Affaires étrangères, deux tiers des effectifs relèvent du ministère et un tiers des Épa (essentiellement de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger). Dans les ministères civils les plus importants, la part des agents dans les Épa est plus faible : 14 % des agents de l'Éducation, 9 % de ceux de l'Équipement et Écologie et 5 % de ceux de l'Économie, finances et industrie sont rémunérés par des établissements publics. À la Justice, à l'Intérieur, à la Défense, à l'Outre-mer, les agents des Épa représentent moins de 2 %.

Rappelons que les agents en fonction dans un établissement public mais rémunérés directement sur le budget de l'État, comme la plupart des personnels des lycées, collèges, universités, écoles d'ingénieurs et d'architecture, sont comptabilisés comme agents des ministères. Dans ce type d'établissements restent à la charge de leur budget propre surtout des non-titulaires et, dans une proportion bien moindre, des fonctionnaires le plus souvent détachés.

Encadré 3 : Les établissements publics administratifs dérogatoires

Certains établissements publics administratifs, en raison du caractère particulier de leurs missions, dérogent 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'établissements⁽¹⁾.

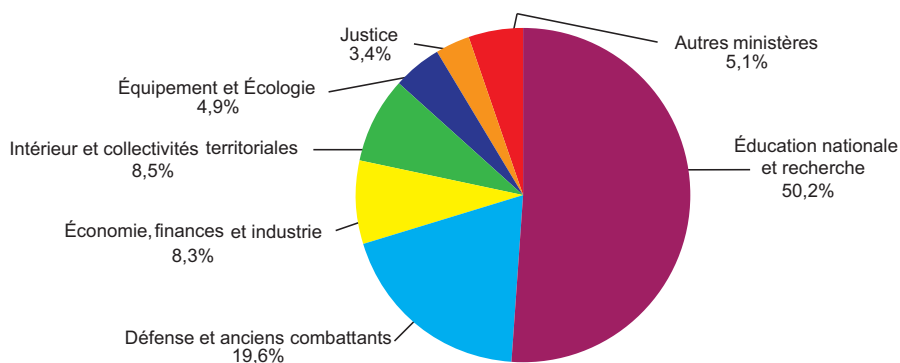
Figurent notamment l'Agence nationale pour l'emploi, les agences de l'eau, les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires et, de création plus récente, les établissements institués dans le cadre de la politique de sécurité sanitaire (l'Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé, l'Institut de veille sanitaire, l'Office national d'indemnisation des accidents médicaux, des affections iatrogènes et des infections nosocomiales, etc.). 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.

17 % des agents des établissements publics administratifs travaillent dans des établissements dérogatoires. Cette proportion s'élève à 22 % pour les seuls non-titulaires. Dans le secteur du travail et de l'emploi, 99 % des agents des Épa appartiennent à un Épa dérogatoire.

(1) 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 V 1.2-4 : Répartition des effectifs par ministère en 2007

(en %)



Sources : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

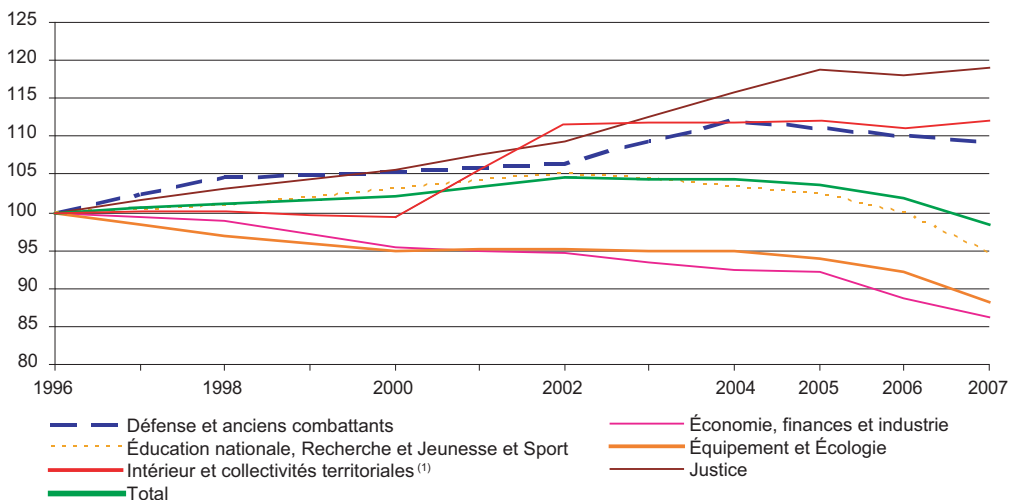
Plus de la moitié des personnes rémunérées au 31 décembre 2007 par les ministères travaillent au ministère de l'Éducation ; 19,6 % d'entre elles à la Défense, 8,5 % à l'Intérieur et 8,3 % à l'Économie.

En moyenne, sur la période 1996-2007, les évolutions des effectifs divergent selon les ministères : recul dans la majorité des ministères, notamment à l'Économie, finances et industrie (-1,4 %) et à l'Équipement (-1,1 %) et augmentation dans le cadre des missions de sécurité à l'Intérieur (+1,0 %), à la Justice (+1,6 %) et à la Défense (+0,8 %). Il en est de même pour les Services du Premier ministre du fait de modifications de périmètre entre 2005 et 2006. On observe également une rupture en 2002 au ministère de l'Intérieur avec l'intégration des adjoints de sécurité dans les effectifs pris en compte par l'étude (fonction publique hors emplois aidés). Ils étaient auparavant considérés comme des emplois aidés et étaient alors exclus du champ d'analyse.

Les effectifs du ministère de l'Éducation atteignent leur plus faible niveau sur la période étudiée ; ils sont même inférieurs à ceux de 1992 : après une période de hausse régulière jusqu'en 2002, la baisse a été continue. La diminution, davantage marquée entre 2006 et 2007, s'explique par le transfert des postes de personnel de surveillance du budget de l'État vers celui des établissements publics mais surtout par l'impact de la décentralisation, mise en place dans le cadre de la loi de 2004 relative aux libertés et responsabilités locales. Initié dès 2006, le transfert des adjoints techniques et des ouvriers d'entretien et d'accueil vers la FPT monte en puissance en 2007. S'il n'est pas statistiquement possible, à ce stade, de suivre les agents individuellement entre les deux fonctions publiques, on constate cependant une baisse d'environ 40 000 ouvriers d'entretien et d'accueil et d'adjoints techniques des établissements d'enseignement au ministère de l'Éducation nationale en parallèle d'une hausse de 46 000 adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement dans la FPT la même année.

Au sein du ministère de l'Éducation, le nombre d'enseignants diminue d'environ 10 000 agents. Parallèlement à la baisse des effectifs du ministère, les effectifs des établissements publics sous tutelle de l'Éducation nationale augmentent de 16 000 agents en 2007, dont 11 000 non-titulaires. Les principaux Épa concernés sont les universités (+2 900), le Centre national de recherche scientifique (+4 000) et les Établissements publics locaux d'enseignement (EPL) (+6 700, dont 6 100 assistants d'éducation).

Graphique V 1.2-5 : Évolution des effectifs des principaux ministères entre 1996 et 2007
(base 100 au 31 décembre 1996)



Sources : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. Champ : emplois principaux des ministères, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

(1) : Les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.

1 L'emploi public

Compte tenu de son poids élevé dans les effectifs des ministères (50,2 %), l'Éducation joue un rôle important sur la dynamique d'ensemble. Ainsi, la baisse globale des effectifs, entamée en 2002 et confirmée les années suivantes, est pour une large part imputable à ce ministère.

Du fait d'une redéfinition des contours des Services du Premier ministre en 2006, les effectifs correspondants augmentent de 10,8 % en moyenne annuelle entre 1996 et 2007. En effet, depuis 2006, la Cour des comptes et les juridictions financières ou le Conseil d'État et les juridictions administratives, dépendent désormais du budget des Services du Premier ministre.

Tableau V 1.2-7 : Évolution des effectifs des ministères entre 1996 et 2007

Ministères	1996	2007	Évolution en moyenne annuelle sur la période 1996-2007 (en %)	Évolution 2006-2007 (en %)
Affaires étrangères	19 763	18 751	-0,5	-2,1
Agriculture	36 853	33 825	-0,8	-2,6
MI-SE	1 191	71	-22,6	-50,0
hors MI-SE	35 662	33 754	-0,5	-2,4
Culture	12 598	12 202	-0,3	-13,7
Défense et anciens combattants	393 863	429 298	0,8	-1,0
Économie, finances et industrie	210 127	180 940	-1,4	-3,0
Éducation nationale et recherche et Jeunesse et sport	1 172 082	1 108 280	-0,5	-5,3
MI-SE	45 822	5 059	-18,2	-48,5
hors MI-SE	1 126 260	1 103 221	-0,2	-5,0
Emploi, cohésion sociale et logement et Santé	26 891	28 299	0,5	0,4
Équipement et Écologie	121 841	107 456	-1,1	-4,4
Intérieur et collectivités territoriales	166 947	187 130	1,0	0,6
Hors Police nationale	129 235	41 603	-9,8	5,1
Police nationale	37 712	145 527	13,1	-0,6
Justice	63 225	75 316	1,6	0,9
Outre-mer	3 144	2 549	-1,9	1,1
Services du Premier ministre	2 838	8 734	10,8	1,0
Total	2 230 172	2 192 780	-0,2	-3,5
Total hors MI-SE	2 183 159	2 187 650	0,0	-3,3

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.

La fonction publique territoriale connaît encore une forte croissance

Au 31 décembre 2007, la FPT emploie 1,75 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 1996, les effectifs ont progressé de 38,5 %, soit + 3 % en moyenne annuelle, dans un contexte de développement de certaines missions dévolues aux collectivités territoriales. Entre 2006 et 2007, la hausse s'accélère : +5,2 % contre +3,1 % l'année précédente³. Ce sont les titulaires, qui augmentent le plus fortement : +3,3 % en moyenne annuelle sur la période, contre + 2,7 % pour les non-titulaires et -0,4 % pour les assistantes maternelles.

³ Les emplois aidés, pour leur part, ont diminué en 2007 de 12,4 %. Emplois aidés compris, la progression des effectifs de la fonction publique territoriale s'effectue à un rythme plus modéré : +4,4 %. Elle reste tout de même supérieure à celle observée l'année précédente emplois aidés compris : +3,2 % entre 2005 et 2006.

En 2007, les augmentations les plus fortes ont lieu dans les régions, en particulier pour les titulaires (+ 170 %) mais aussi pour les non-titulaires (+ 18 %) dont les effectifs avaient déjà fortement augmenté en 2006 (+ 143 %). Dans une moindre mesure, les effectifs des départements sont aussi en forte hausse : les effectifs de titulaires augmentent de 20 % en 2007, après une hausse de 24 % des non-titulaires en 2006. Ces fortes hausses s'expliquent par le transfert de personnel de la fonction publique de l'État vers la fonction publique territoriale, dans le cadre de la loi de décentralisation du 13 août 2004.

Ainsi, à partir de janvier 2006, des cadres d'emplois spécifiques ont été créés dans la FPT pour accueillir des agents en provenance de la FPE (essentiellement ministère de l'Éducation nationale). Trois nouveaux cadres d'emploi apparaissent dans la filière technique : les agents de maîtrise des établissements publics locaux d'enseignement (EPLE), les agents techniques des EPLE et les agents d'entretien et d'accueil des EPLE. En 2007, ces trois cadres d'emplois sont fusionnés en un seul : les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement. On dénombre 6 900 agents dans ces trois cadres d'emplois en 2006 et 52 600 en 2007, soit une augmentation de 45 700 agents.

D'autres transferts de la FPE vers la FPT sont encore à prévoir puisqu'en tout, d'ici 2010, 90 000 agents TOS et 30 000 agents du ministère de l'Équipement devront être transférés, sous gestion de la fonction publique territoriale.

Tableau V 1.2-8 : Évolution des effectifs de la fonction publique territoriale entre 1996 et 2007

	1996		2007		Évolution en moyenne annuelle sur 1996-2007 (en %)	Évolution 2006-2007 (en %)
	Effectifs	Part (en %)	Effectifs	Part (en %)		
Communes	853 715	67,6	1 022 417	58,5	1,7	1,6
Départements	160 757	12,7	245 838	14,1	3,9	15,0
Régions	8 577	0,7	46 857	2,7	16,7	110,1
Toutes collectivités territoriales, hors Épa	1 023 049	81,0	1 315 112	75,2	2,3	5,9
EPCI à fiscalité propre	41 643	3,3	141 943	8,1	11,8	7,8
Autres établissements intercommunaux ⁽¹⁾	48 451	3,8	67 457	3,9	3,1	3,0
Autres Épa locaux	149 218	11,8	223 866	12,8	3,8	0,1
Total Épa	239 312	18,0	433 266	24,8	5,5	3,1
Total FPT	1 262 361	100,0	1 748 378	100,0	3,0	5,2

Source : enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom et Saint-Pierre-et-Miquelon. EPCI : établissements publics de coopération intercommunale.

(1) En majorité Sivom et Sivu.

Dans les collectivités locales stricto sensu (régions, départements, communes), les effectifs hors emplois aidés ont augmenté en moyenne annuelle sur la période 1996-2007 de 2,3 %. Durant ces onze années, la part des effectifs des communes a baissé de 9 points, tandis que les parts des départements et régions ont augmenté, respectivement, de 1,4 et 2 points. La part des établissements publics progresse de 6 points sur la période. Les communes restent néanmoins les premiers employeurs avec 58,5 % du total des agents en 2007. Tout en ayant multiplié leurs effectifs par 5,5, les régions ne représentent que 2,7 % de l'emploi territorial.

Les effectifs des établissements publics locaux ont augmenté de 5,5 % en moyenne annuelle entre 1996 et 2007. Sur la dernière année, la progression est de 3,1 %, tandis que l'ensemble de la FPT progresse de 5,2 %.

La plus forte progression concerne les effectifs des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre avec un triplement des personnels en dix ans et une hausse de 7,8 % en un an.

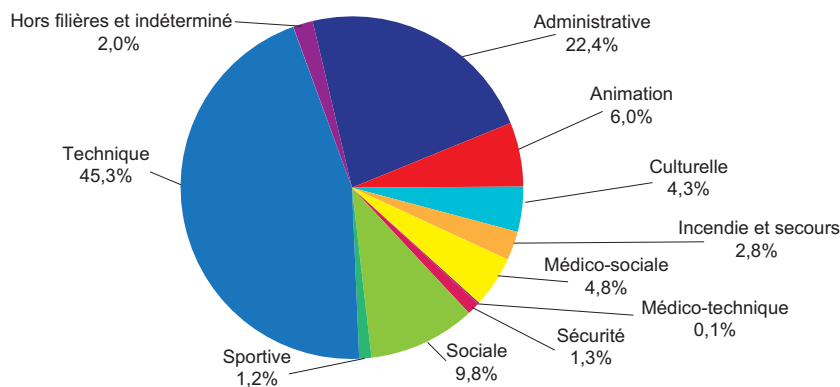
Hors assistantes maternelles, en 2007, la filière technique représente 45 % des agents des collectivités territoriales, la filière administrative 22 % et la filière sociale 10 %. Les filières culturelle, médico-sociale et animation constituent un volume compris entre 4 % et 6 % des emplois. La part de la filière animation double presque en onze ans.

1 L'emploi public

Certaines filières relèvent plus spécifiquement de certains types de collectivités : les fonctions de police des communes ; celles de lutte contre l'incendie des départements ; les métiers de l'animation et de la culture, pour l'essentiel, des communes ou des établissements intercommunaux ; ceux de la filière médico-sociale des communes et des départements. Seules les filières technique et administrative sont présentes dans toutes les collectivités.

Graphique V 1.2-6 : Répartition des effectifs de la fonction publique territoriale par filière d'emploi au 31 décembre 2007

(en %)



Sources : enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés et hors assistantes maternelles. Métropole, Dom et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les effectifs de la FPH continuent d'augmenter

Les personnels des hôpitaux publics et établissements autonomes d'hébergement pour personnes âgées représentent, hors emplois aidés, 1 035 073 personnes fin 2007 : 93,5 % travaillent dans les hôpitaux et 6,5 % dans les établissements pour personnes âgées. Depuis 1996, les effectifs de la FPH ont augmenté, hors emplois aidés, de 1,7 % en moyenne annuelle. En 2007, les effectifs augmentent globalement de 1,6 %. Cette hausse concerne les personnels des hôpitaux, médecins (+4,7 %) comme personnel non médical (+1 %), ainsi que ceux des établissements d'hébergement pour personnes âgées (+5,1 %).

Tableau V 1.2-9 : Évolution des effectifs de la fonction publique hospitalière entre 1996 et 2007

	1996		2007		1996-2007	2006-2007
	Effectifs totaux	Taux de non-titulaires (en %)	Effectifs totaux	Taux de non-titulaires (en %)	Évolution en moyenne annuelle des effectifs (en %)	Évolution des effectifs (en %)
Total hôpitaux	815 344	8,4	967 661	13,0	1,6	1,4
médecins	89 691	-	102 848	-	1,3	4,7
personnel non médical	725 653	9,5	864 813	14,5	1,6	1,0
Établissements d'hébergements pour personnes âgées	41 196	4,1	67 412	26,1	4,6	5,1
Total fonction publique hospitalière	856 540	8,2	1 035 073	13,9	1,7	1,6

Source : enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Hors doubles comptes avec la FPE et la FPT. Métropole et Dom.

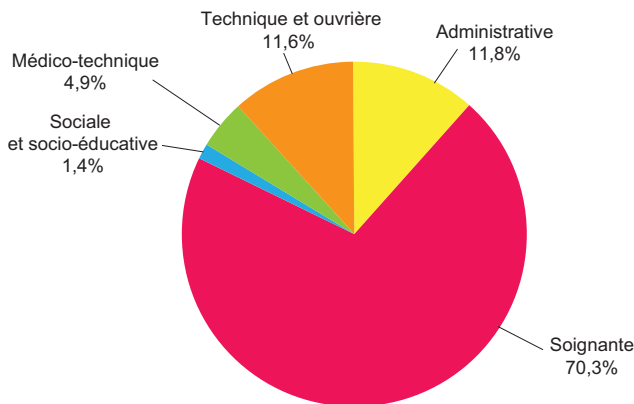
Le « personnel non médical » est constitué de titulaires et de non-titulaires. Le « personnel médical », composé de médecins (y compris les internes), est régi par des dispositions statutaires spécifiques, différentes du statut général de la fonction publique. Entre 1996 et 2007, la part de non-titulaires employés par les hôpitaux et les maisons de retraite publiques est passée de 8,2 % à 13,9 % de l'ensemble des effectifs de la fonction publique hospitalière. Sur la dernière année, le taux a augmenté de 0,6 point. Cependant, la modification du plan comptable des établissements de santé publics (voir encadré 4) nécessite de considérer les évolutions des non-titulaires du personnel non médical des hôpitaux avec prudence.

Dans les hôpitaux, 54 % des non-titulaires sont rémunérés sur un emploi en CDD en 2007. En 2006, les non-titulaires sur « crédits de remplacement » représentaient 51 % des non-titulaires des hôpitaux.

La filière soignante est logiquement largement majoritaire : elle représente 70,3 % du personnel non médical des hôpitaux. Dans cette filière, les effectifs les plus nombreux appartiennent aux corps des infirmiers (32 %), des aides soignants (32 %) et des agents de service hospitaliers (16 %). Les filières techniques et administratives emploient chacune près de 12 % de l'ensemble des personnels non médicaux des hôpitaux.

Graphique V 1.2-7 : Répartition des personnels non médicaux des hôpitaux publics par filière d'emploi au 31 décembre 2007

(en %)



Source : enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Hors doubles comptes avec la FPE et la FPT. Métropole et Dom.

La part de non-titulaires est passée de 14 % à 16 % dans l'ensemble de la fonction publique entre 1996 et 2007

Dans les trois fonctions publiques considérées globalement, la part de non-titulaires passe de 14,1 % à 16,0 % des effectifs entre 1996 et 2007. En 2007, 841 700 personnes sont non-titulaires. On rappellera que cette catégorie de personnel ne comprend ni les ouvriers d'État, ni les assistantes maternelles de la FPT, ni les médecins des hôpitaux publics qui constituent des catégories généralement différenciées⁴. Les bénéficiaires d'emplois aidés sont également décomptés à part.

⁴ Dans l'annexe 1.1 de cette vue d'ensemble, l'approche plus macro-économique du tableau de synthèse de l'Insee regroupe toutefois ces trois catégories d'agents avec les non-titulaires.

Encadré 4 : Les transformations des systèmes d'information et les évolutions comptables perturbent l'analyse de l'emploi des non-titulaires

Dans la fonction publique de l'État, le mode de comptabilisation des agents déforme la répartition des non-titulaires entre les ministères et les Épa (41 % et 59 % respectivement). En effet, le système d'information fondé sur l'origine comptable du support de la rémunération conduit à attribuer à la partie « ministères » de la FPE des emplois fonctionnellement exercés dans les établissements publics. Les agents, titulaires ou non titulaires, attribués aux Épa 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. Dans de nombreux Épa, 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, écoles d'enseignement supérieur, etc.) 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 car on ne tient pas compte des autres personnels en fonction dans ces établissements et rémunérés sur le plafond d'emplois du ministère de tutelle⁵. La part de non-titulaires dans les EPLE (proche de 100 %) et plus largement dans l'ensemble des Épa (59 % en 2007) est à apprécier en tenant compte de ce phénomène « comptable ».

Le développement des Épa « dérogatoires » vient accroître la part relative des non-titulaires travaillant dans les Épa. Il s'agit d'établissements autorisés à déroger au principe selon lequel les emplois civils permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaires (voir encadré 3). Ce type d'établissement a connu un dynamisme fort au cours du temps.

Les modifications d'origine budgétaire de l'imputation de la rémunération de certaines catégories de non-titulaires de la FPE accroissent aussi le poids des Épa dans les effectifs de la FPE :

- le transfert des personnels de surveillance du budget de l'État vers celui des EPLE, auxquels la responsabilité du recrutement de ce type de personnels incombe depuis 2003, a créé un effet de vases communicants entre les ministères et les Épa ;
- les assistants d'éducation, personnels en contrat de durée déterminée, ont remplacé, d'une part les maîtres d'internat et surveillants d'externat, autrefois inscrits sur le budget ministériel, et d'autre part les aides éducateurs du dispositif emplois jeunes (personnes de droit privé antérieurement hors emploi statutaire classique). Ces assistants d'éducation ne sont pas compris dans le plafond d'emplois des ministères de l'Éducation nationale et de l'Agriculture mais dans celui des EPLE ;
- le processus de transfert des Ater (attachés temporaires d'enseignement et de recherche) du budget de l'Éducation vers celui des Épa (Universités) s'est poursuivi.

Enfin, des améliorations du traitement statistique de l'emploi des non-titulaires de la FPE introduisent des difficultés d'analyse des séries :

- les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale (9 000 fin 2007), qui figuraient auparavant parmi les bénéficiaires d'emplois aidés, sont depuis l'édition précédente de ce rapport intégrés aux effectifs de non-titulaires. La série d'effectifs de non-titulaires a été actualisée depuis 2002 (voir fiches thématiques), année où le dispositif « adjoints de sécurité » a été clairement dissocié du dispositif « emplois jeunes ». En revanche, les adjoints de sécurité en contrat d'aide à l'emploi (CAE, 1 800 personnes fin 2007) restent classés en emplois aidés. En effet, il s'agit d'une contribution temporaire du ministère de l'Intérieur au plan de cohésion sociale (les derniers recrutements d'adjoints de sécurité en CAE ont été réalisés en décembre 2007) ;
- l'amélioration de la collecte et du traitement statistiques dans les sources Insee a créé des ruptures de série en 1996 (recours aux DADS pour les effectifs des EPLE), en 2001 (généralisation du recours aux DADS pour les effectifs des Épa), en 2004 (première étape dans une meilleure identification des emplois principaux) et en 2006 (introduction de la nouvelle norme DADS-U allant à nouveau dans le sens d'une distinction plus fine entre emplois principaux et emplois secondaires).

Dans la fonction publique hospitalière, la période récente est marquée par la modification du plan comptable des établissements de santé publics consécutive au décret 2005-1474 du 30 novembre 2005. Cette mesure s'est traduite par une modification des catégories de non-titulaires des établissements de santé dans l'enquête SAE, source d'information essentielle des données sur l'emploi dans la FPH pour ce rapport.

Anciennement répartis entre « non-titulaires sur emploi permanent » correspondant au compte 6413 et « non-titulaires sur crédits de remplacement » correspondant au compte 6415, ceux occupant un emploi permanent mais recrutés en CDD ont été transférés du compte 6413 au compte 6415. Ne figurent plus au compte 6413 que les non-titulaires en CDI. C'est pourquoi, dans cette édition du *Rapport annuel*, les non-titulaires de la FPH ne sont plus dénombrés en référence à la permanence de l'emploi : « emplois permanents » et « crédits de remplacement » mais en référence à la nature du contrat : « en CDD » ou « en CDI ».

⁵ Voir à ce sujet la fiche thématique 1.9 sur les périmètres de décompte des effectifs.

Ce changement comptable crée potentiellement une rupture de série dans les effectifs de non-titulaires des hôpitaux et nécessite de considérer les évolutions des effectifs non titulaires du personnel non médical de la FPH avec prudence. Durant la période transitoire (en 2006 surtout mais encore en 2007), il n'est pas à exclure que, dans certains établissements, les agents concernés aient été déclarés sur les deux comptes différents ce qui conduirait à une sur-estimation du personnel non médical non titulaire. En outre, les agents du compte 6415 ne sont décomptés qu'en ETP, ce qui crée des problèmes de suivi des agents passés d'un compte à l'autre.

Ce rapport, comme les précédents, prend en compte l'ensemble des non-titulaires des établissements de santé publics (sauf analyse particulière : voir annexes de cette Vue). Il arrive en revanche que des publications d'origines variées s'appuyant sur la SAE excluent les non-titulaires du compte 6415 de leurs analyses.

En onze ans, le nombre de non-titulaires a augmenté en moyenne de 2,6 % par an, l'ensemble des agents connaissant, pour sa part, une progression moyenne annuelle de 1,4 %. La fin de la période est marquée par une accélération : +4,3 % entre 2006 et 2007, en particulier dans les fonctions publiques territoriale et de l'État pour lesquelles le nombre de non-titulaires progresse respectivement de 4,9 % et de 2,8 %. Dans la FPH, la part de non-titulaires s'est beaucoup accrue, passant de 8,2 % en 1996 à 13,9 % en 2007. Cette évolution, notamment celle de la dernière année (+6,5 %) est sans doute accentuée par la modification du plan comptable (voir encadré 4).

Tableau V 1.2-10 : Évolution des non-titulaires dans les trois fonctions publiques depuis 1996

	1996		2007		Évolution 1996 - 2007		Évolution 2006 - 2007	
	Non titulaires	Part de non-titulaires (en %)	Non titulaires	Part de non-titulaires (en %)	En effectifs	En moyenne annuelle (en %)	En effectifs	En %
FPE	294 316	12,3	334 784	13,5	40 468	1,2	9 177	2,8
FPT	271 445	21,5	363 260	20,8	91 815	2,7	17 132	4,9
FPH	70 318	8,2	143 665	13,9	73 347	6,7	8 767	6,5
FPE + FPT + FPH	636 079	14,1	841 709	16,0	205 630	2,6	35 076	4,3

Sources : Insee, Drees, DHOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.

Fin 2007, la fonction publique de l'État emploie une proportion de non-titulaires légèrement supérieure à celle de 1996

Sous réserve de ces précautions d'interprétation (voir encadré 4), les données attestent d'une légère hausse du recours aux non-titulaires sur longue période dans la fonction publique de l'État : depuis 1996, leur part dans l'emploi (ministères et Épa réunis) a progressé de 1,2 point (12,3 % des effectifs en 1996 ; 13,5 % en 2007).

Fin 2007, on dénombre ainsi 334 784 agents non titulaires dans l'ensemble de la FPE. La prise en compte de la quotité de temps de travail de ces agents à la date d'observation, soit au 31 décembre 2007, aboutit à 263 942 équivalents temps plein : en moyenne, un agent non titulaire de l'État travaille 79 % d'un temps plein.

Tableau V 1.2-11 : Effectifs physiques, en équivalents temps plein et en équivalent année travail des non-titulaires dans la FPE en 2007

	Effectifs physiques	ETP	EAT
Ministères	137 845	114 144	118 387
Épa	196 939	149 798	155 010
Total FPE	334 784	263 942	273 397

Sources : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, non titulaires. Métropole, Dom, Com et étranger.

ETP : équivalents temps plein. EAT : équivalents année-travail.

1 L'emploi public

La mesure de la force de travail disponible sur l'année entière nécessite de prendre en compte l'ensemble des agents ayant travaillé sur la période (qu'ils soient ou non présents au 31 décembre 2007), leur quotité de temps de travail (temps plein ou quotité de temps partiel le cas échéant), ainsi que la durée travaillée sur l'année. C'est ce que mesurent les équivalents années-travail (EAT), évalués pour la première fois en 2007 sur les données du Fichier Général de l'État (voir encadré 2). Le volume de travail disponible au cours de l'année 2007 s'élève pour les non-titulaires de l'État (ministères et Épa réunis) à 273 397 EAT (voir fiche thématique FT 1.4).

En 2007, parmi les 334 800 agents non titulaires de l'État, 137 800 sont employés par les ministères et 197 000 par les Épa.

Tableau V 1.2-12 : Non-titulaires de la fonction publique de l'État entre 2006 et 2007

		2006	2007	Évolution 2006 à 2007
Ministères	Non-titulaires des ministères	140 050	137 845	-2 205
	<i>Dont MI-SE</i>	<i>10 032</i>	<i>5 222</i>	<i>-4 810</i>
	<i>Autres non-titulaires</i>	<i>130 018</i>	<i>132 623</i>	<i>2 605</i>
	Effectifs totaux ministères	2 271 165	2 192 780	-78 385
	Part de non-titulaires (en %)	5,7	6,0	
Épa	Non-titulaires des EPLE	69 829	76 319	6 490
	<i>Assistants d'éducation</i>	<i>55 377</i>	<i>61 982</i>	<i>6 605</i>
	<i>Autres non-titulaires</i>	<i>14 452</i>	<i>14 337</i>	<i>-115</i>
	Effectifs totaux EPLE	71 546	77 889	6 343
	Part de non-titulaires (en %)	97,6	98,0	
	Non-titulaires des autres Épa	115 728	120 620	4 892
	Effectifs totaux Autres Épa	203 380	213 815	10 435
	Part de non-titulaires	35,2	36,4	
	Non-titulaires ensemble des Épa	185 557	196 939	11 382
	Effectifs totaux Ensemble Épa	274 926	291 704	16 778
Part de non-titulaires (en %)	67,5	67,5		
Total FPE	Non-titulaires de la FPE	325 607	334 784	9 177
	Effectifs totaux FPE	2 546 091	2 484 484	-61 607
	Part de non-titulaires (en %)	12,8	13,5	

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.
Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.

Rappelons que cette répartition des non-titulaires entre ministères et Épa (41 % et 59 % respectivement) est déformée par le mode de comptabilisation des non-titulaires : les agents, titulaires ou non titulaires, attribués aux Épa dans ce rapport sont uniquement ceux rémunérés sur le budget propre des établissements (voir encadré 4).

Entre 2006 et 2007, la population des non-titulaires de la fonction publique de l'État (ministères et Épa) a augmenté de 2,8 % (+9 200 personnes), alors que globalement, les effectifs de la FPE ont diminué de 2,4 % sur la période. Cette évolution résulte d'une baisse du nombre de non-titulaires dans les ministères (-2 200 personnes) largement compensée par l'augmentation des non-titulaires dans les établissements publics administratifs (+11 400 personnes).

Au sein des ministères, le transfert des postes budgétaires de personnels de surveillance vers les budgets des établissements publics locaux d'enseignement représente encore une diminution 4 800 MI-SE, après une baisse de près de 7 000 l'année précédente. Ce transfert s'effectue parallèlement à la mise en extinction progressive de l'emploi de MI-SE au profit des assistants d'éducation (voir typologie ci-dessous). Les autres catégories de non-titulaires des ministères, pour leur part, voient leur nombre progresser de 2 % (+2 600 personnes).

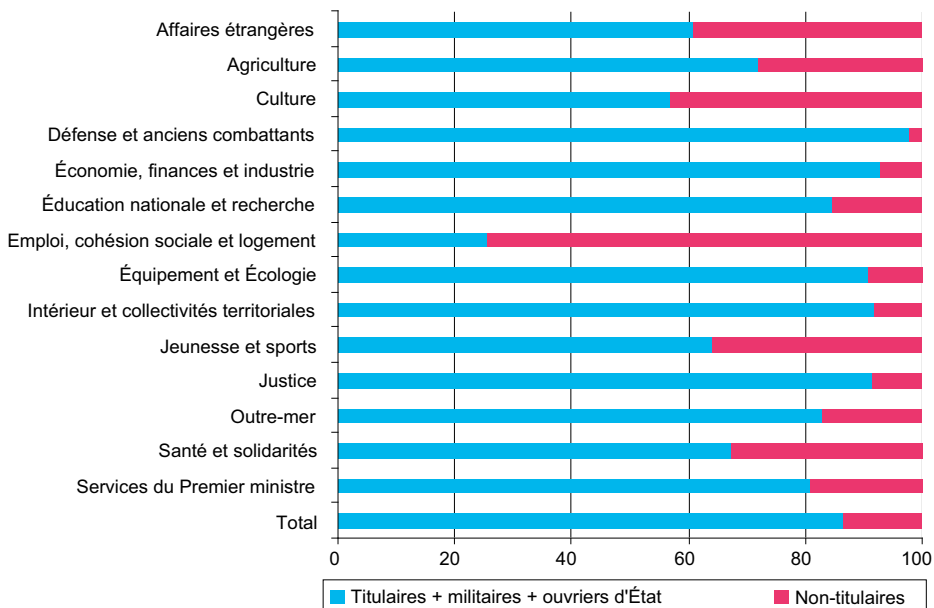
Dans les EPLE, le nombre d'assistants d'éducation augmente de 6 600 personnes physiques, la quasi-totalité d'entre eux exerçant leurs fonctions à temps partiel. Ces établissements affichent par ailleurs une quasi-stabilité des autres non-titulaires (hors contrats d'aide à l'emploi ou autres emplois aidés), qui exercent des fonctions administratives ou d'enseignement. La création nette est au final de 6 500 agents.

Dans les autres Épa, le nombre de non-titulaires est en hausse de 4 900 (+4,2 % par rapport à 2006). Cette augmentation concerne en premier lieu les établissements d'enseignement supérieur (+2 300 non-titulaires dans les universités entre 2006 et 2007). Viennent ensuite le Centre national de la recherche scientifique (CNRS), l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm) avec respectivement +1 500, +800 et +500 non-titulaires en 2007. Dans ces établissements, l'augmentation du nombre de non-titulaires s'accompagne par ailleurs d'une hausse du nombre de titulaires.

Ces résultats sont à considérer avec prudence. En effet, s'agissant des Épa, les déclarations annuelles de données sociales (DADS) constituent la source essentielle des données. Il est encore possible, malgré les progrès apportés par l'introduction de la nouvelle norme « DADS-U » (voir encadré 1) que le statut soit dans certains cas appréhendé de façon hétérogène.

Graphique V 1.2-8 : Part de non-titulaires dans l'ensemble des effectifs (y compris Épa), selon le ministère au 31 décembre 2007

(en %)



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. Champ : emplois principaux. Ministères et Épa. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

1 L'emploi public

L'analyse par ministère montre que la proportion de non-titulaires dans les effectifs d'un ministère, y compris ceux de ses établissements publics administratifs sous tutelle, dépend fortement du poids de ses Épa, et particulièrement de ses Épa dérogatoires (voir encadré 3). C'est ainsi que les ministères de l'Emploi, de la Culture, des Affaires étrangères, de la Jeunesse et des sports, et de la Santé affichent les taux de non-titulaires les plus élevés.

En termes de qualification des emplois, les non-titulaires sont moins souvent de niveau A que les titulaires (38,9 % contre 60,2 %) en raison d'une plus faible présence d'enseignants et de l'effet de structure par niveau entre les ministères et les établissements publics (voir tableau 1.4-2 de la fiche thématique 1.4). Dans les ministères, presque 50 % des non-titulaires sont de niveau A.

Tableau V 1.2-13 : Répartition par catégorie hiérarchique des non-titulaires de la FPE au 31 décembre 2007

Part (en %)	A	B	C	Total
Ministères	49,5	27,1	23,4	100,0
Épa	32,4	54,2	13,4	100,0
Total	38,9	43,9	17,3	100,0

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, non titulaires. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Note : le calcul de la répartition par catégorie hiérarchique s'effectue ici, hors catégories inconnues. Fin 2007, le FGE dénombrait 44 400 non-titulaires sans catégorie hiérarchique associée, soit 13 % du total des agents non titulaires.

La proportion des agents de niveau B est, pour sa part, plus importante parmi les non-titulaires (43,9 % contre 18,8 % parmi les titulaires) : ce niveau est très influencé par le volume de non-titulaires des EPLE (maîtres d'internat, surveillants d'externat et assistants d'éducation). Dans les seuls ministères, 27,1 % des non-titulaires sont de niveau B. Au niveau C, enfin, non-titulaires et titulaires affichent des proportions plus proches (17,6 % pour les premiers contre 21,0 % pour les seconds).

Hors enseignants, les parts de non-titulaires des ministères (hors Épa) sont presque équilibrées entre les trois niveaux hiérarchiques : 34,8 % en A, 31,5 % en B et 33,6 % en C.

Dans la FPE, les agents non titulaires sont nettement plus jeunes que les titulaires (voir fiche thématique 1.6, graphique 1.6-3). Fin 2007, 39 % d'entre eux avaient moins de 30 ans contre 11 % chez les titulaires. Si la part des 30-39 ans est relativement proche pour ces deux catégories d'agents, les tranches d'âge les plus élevées se différencient nettement selon le statut : la part des 40-49 ans des non-titulaires est de 12 points inférieure à celle des titulaires, et celle des 50 ans et plus inférieure environ de moitié (18 % chez les non-titulaires, 33 % chez les titulaires). Ces pyramides des âges reflètent une temporalité des recrutements et des départs définitifs différenciée selon le statut.

41 % des non-titulaires de la fonction publique de l'État relèvent de catégories très spécifiques

En 2007, 137 600 personnes (104 500 ETP) appartiennent à des catégories d'emplois très spécifiques en raison de la nature des fonctions exercées. 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 76 équivalents temps plein (ETP) au 31 décembre 2007.

En croisant les définitions juridiques de la population des non-titulaires avec les données statistiques disponibles dans le fichier de paie de 2007, on peut identifier les catégories spécifiques de non-titulaires suivantes :

- **les assistants d'éducation** (78 100 personnes, 55 800 ETP) y compris les maîtres d'internat et surveillants d'externat (il en reste encore 6 400⁶ environ en 2007 depuis l'instauration du dispositif de 2003, tous ministères et Épa confondus⁷). Leur emploi est exercé parallèlement à la poursuite d'études supérieures. Ils représentent 61 % des non-titulaires de niveau B dans la FPE ;

6 Il reste, au 31.12.2007, 6 400 MI-SE en personnes physiques (Éducation et Agriculture), dont 1 200 au budget des EPLE et 5 200 dans le plafond d'emplois des ministères.

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

- **les enseignants temporaires et les chercheurs temporaires** (33 500 personnes, 26 500 ETP) représentent le quart des non-titulaires de niveau A. 20 % d'entre eux sont des allocataires de recherche. Les autres exercent notamment des fonctions d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche (Ater), de moniteurs des universités, d'enseignants associés. 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** (10 700 personnes, 9 600 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 représentent tout de même plus du cinquième d'entre eux ;
- **les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale** (9 000 personnes ; 8 600 ETP) sont intégrés aux effectifs de non-titulaires depuis l'édition précédente de ce rapport. La série a été actualisée depuis 2002 (voir fiches thématiques), année où le dispositif « adjoints de sécurité » a été clairement dissocié du dispositif « emplois jeunes ». Seuls subsistent en emplois aidés 1 800 adjoints de sécurité en contrat d'aide à l'emploi fin 2007. Il s'agit d'une contribution temporaire du ministère de l'Intérieur au plan de cohésion sociale et qui a pris fin en décembre 2007 ;
- **les personnels de service** (3 000 personnes, 1 800 ETP), isolés en tant que tel dans le fichier de paie, sont vraisemblablement des personnes ayant opté pour le droit privé après la loi du 12 avril 2000. En raison des tâches spécifiques exercées, ces personnels 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, depuis, d'un contrat de droit public et figurent, avec ceux ayant opté pour le droit public, dans la catégorie « Autres non-titulaires⁸ » ;
- **les cas particuliers** (3 300 personnes, 2 100 ETP) concernent des situations plus ponctuelles d'emploi temporaire ou particulier. On citera par exemple les apprentis, les académiciens ou les aumôniers des prisons.

Ensemble, ces 137 600 non-titulaires représentent 41 % des non-titulaires de la fonction publique de l'État (ministères et Épa) et 5,5 % de l'ensemble des agents. Parmi eux, les assistants d'éducation (et MI-SE) et les personnels enseignants associés des universités constituent une partie importante des cas de recrutement prévus par les articles 3 et 5 de la loi du 11 janvier 1984. Les adjoints de sécurité, les personnels de service de droit privé et les cas particuliers sont ou ont été, pour leur part, recrutés sur d'autres fondements législatifs.

En dehors de ces catégories spécifiques, les données actuellement disponibles dans le fichier général de l'État ne permettent pas de rattacher les agents non-titulaires à des catégories de recrutement prévues par la loi du 11 janvier 1984.

À partir des données du fichier général de l'État sont donc regroupés dans une même catégorie tous les « autres non-titulaires » qui correspondent, essentiellement :

- aux autres cas de recrutement prévus à l'article 3 de la loi⁹ : emplois supérieurs à la décision du gouvernement et emplois des établissements publics à caractère administratif dits dérogatoires (voir encadré 3) : il s'agit d'agents offrant une expertise ou des compétences techniques particulières ;
- au recrutement de travailleurs handicapés (article 27) débouchant, en principe, sur la titularisation du bénéficiaire ;
- aux recrutements effectués avant la loi du 13 juillet 1983 d'agents dits « le-porsiens » (article 82) ayant bénéficié, dès leur recrutement, d'un CDI ;
- à des emplois permanents classiques, à titre subsidiaire (article 4), notamment lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires correspondant. Ces agents sont recrutés par des contrats de durée déterminée de trois ans maximum, renouvelables dans la limite de six ans, dont la loi du 26 juillet 2005 a autorisé le renouvellement en CDI au-delà ;
- à des emplois permanents à temps incomplet (article 6-1) dont le recrutement en CDI est autorisé ;
- à des emplois saisonniers ou occasionnels (article 6-2).

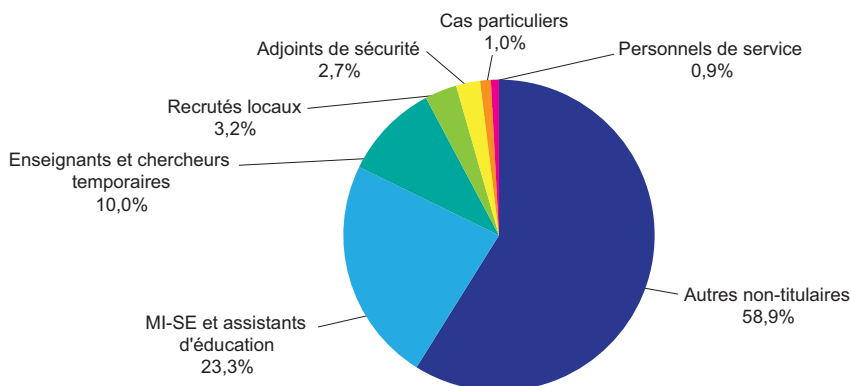
⁸ Soit 6 200 personnes.

⁹ L'article 3 de la loi du 11 janvier 1984 prévoit également le recrutement des ouvriers d'État et celui des personnels médicaux et scientifiques des centres hospitalo-universitaires. Ils ne figurent pas, dans ce rapport, parmi les non-titulaires, mais constituent des catégories statutaires distinctes.

1 L'emploi public

Graphique V 1.2-9 : Typologie des non-titulaires de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2007

(en %)



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, non titulaires. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Ces « autres non-titulaires » représentent 197 200 personnes (159 400 ETP), soit 59 % des non-titulaires de la fonction publique de l'État (ministères et Épa) et moins de 8 % de l'ensemble des agents.

Parmi ces « autres non-titulaires », 72 % d'entre eux ont une durée de travail comprise entre 10 et 12 mois (personnes présentes au 31 décembre 2007).

Dans sa configuration actuelle, le fichier général de l'État ne comporte pas d'éléments concernant la gestion de la carrière des agents. Des informations qui ne concourent pas directement à la paie font notamment défaut : distinction entre contrats de durée déterminée et indéterminée, fondement juridique du contrat, ancienneté des agents dans l'emploi, ancienneté depuis le recrutement, etc. En revanche, à l'horizon 2010, le fichier général de l'État comportera certaines de ces informations issues des déclarations annuelles de données sociales.

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 2005¹⁰ 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.

La part des non-titulaires dans la fonction publique territoriale baisse légèrement

Avec 363 000 non-titulaires en 2007, un agent territorial sur cinq est concerné par cette catégorie d'emploi (la FPT employant, par ailleurs, 1,329 million de titulaires et 56 000 assistantes maternelles). La diminution tendancielle de la part de non-titulaires dans l'emploi territorial (21,5 % en 1996, 20,9 % en 2006, 20,8 % en 2007) avait été ralentie en 2006 par le transfert des personnels ouvriers et de service des établissements d'enseignement de la fonction publique de l'État dans le cadre de l'acte II de la décentralisation. En 2006, ce transfert vers les régions et les départements ne concernait que des non-titulaires : 6 900 agents non-titulaires de l'État ont ainsi été accueillis dans les nouveaux cadres d'emploi de la FPT. En 2007, ce sont essentiellement des titulaires qui ont été transférés.

Le recrutement de non-titulaires répond souvent à des besoins occasionnels ou saisonniers. On observe d'ailleurs une augmentation constante de la part des non permanents parmi les non-titulaires : 34 % fin 1999 ; 39 % fin 2001 et 43 % fin 2003, 49 % fin 2005 et 50 % fin 2007¹¹.

¹⁰ Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, chapitre III.

¹¹ Hors assistantes maternelles. Source : synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales (publication bi-annuelle).

Tableau V 1.2-14 : Non-titulaires de la fonction publique territoriale par filière d'emploi au 31 décembre 2007

(en %)

Filière	Poids de la filière dans les effectifs totaux (hors assistantes maternelles)	Part de non-titulaires dans la filière
Administrative	22,4	12,6
Animation	6,0	62,0
Culturelle	4,3	30,6
Sportive	2,8	0,3
Sociale	4,8	23,1
Médico-sociale	0,1	24,4
Médico-technique	1,3	3,3
Incendie et secours	9,8	24,0
Sécurité	1,2	28,8
Technique	45,3	17,3
Hors filières ⁽¹⁾	1,4	93,9
Non déterminée	0,6	97,5
Total⁽²⁾	100,0	21,5

Source : enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés et hors assistantes maternelles.

(1) Il s'agit des emplois non classables ailleurs, comme par exemple les chargés de mission, assistants d'études, apprentis.

(2) 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 20,8 % du tableau 1.2-8 à 21,5 % ici.

Dans la filière animation, fortement pourvoyeuse d'emplois occasionnels ou saisonniers, 62 % des agents sont non titulaires, proportion qui se décline à l'identique dans les cadres d'emplois correspondants : animateurs et adjoints territoriaux d'animation¹².

Néanmoins, ces cadres d'emplois, pour typiques qu'ils soient, pèsent moins dans l'emploi de la FPT que ceux de la filière technique. Au sein de cette filière, qui rassemble 48 % des titulaires et 37 % des non-titulaires, le cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux regroupe près d'un tiers de l'ensemble des non-titulaires de la FPT (31 %). Ce cadre d'emplois qui remplace notamment celui des agents d'entretien¹³ se caractérise en effet par un mode d'exercice irrégulier, propice au recours à des non-titulaires.

Tableau V 1.2-15 : Répartition des non-titulaires par cadre d'emploi dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2007 (hors assistantes maternelles)

(en %)

	Répartition des non-titulaires par cadres d'emploi	Proportion de non titulaires par cadres d'emplois
Adjoints techniques territoriaux	31,1	18,8
Adjoints territoriaux d'animation	15,0	62,0
Adjoints administratifs territoriaux	7,5	10,7
Agents sociaux	6,8	46,4
Attachés	3,7	24,9
Animateurs	2,8	62,4
Emplois inclassables ou inconnus	2,7	97,5
Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement	2,6	17,4
Agents spécialisés des écoles maternelles	2,0	12,1
Assistants d'enseignement artistique	2,0	60,7
Chargés de mission	2,0	95,6
Rédacteurs	1,9	10,6
Technicien	1,6	20,9
Autres cadres d'emploi	18,2	15,5
Total⁽¹⁾	100,0	21,5

Source : enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : hors bénéficiaires d'emplois aidés, emplois principaux, tous statuts.

(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 20,8 % du tableau 1.2-8 à 21,5 % ici.

12 Anciennement appelé « adjoint d'animation », cadre d'emploi supprimé en 2007.

13 Cadre d'emploi supprimé en 2007.

1 L'emploi public

La modification du plan comptable des établissements publics de santé fragilise le décompte des effectifs de non-titulaires dans la fonction publique hospitalière

La fonction publique hospitalière emploie, outre les 788 600 titulaires et les 102 900 médecins, environ 143 700 non-titulaires fin 2007. À la différence des deux autres versants de la fonction publique, la part des non-titulaires s'est accrue de près de 6 points en onze ans, passant de 8,2 % en 1996 à 13,9 % en 2007. Sous réserve des précautions d'interprétation de la modification du plan comptable de 2005 (voir encadré 4), l'évolution entre 2006 et 2007 est évaluée à +6,5 %, soit une progression voisine de celle observée en moyenne annuelle depuis 1996. En 2007, la répartition entre les agents non titulaires rémunérés sur CDI et ceux rémunérés sur CDD penche légèrement au profit des CDD.

Tableau V 1.2-16 : Taux de non-titulaires dans la fonction publique hospitalière au 31 décembre 2007

(en %)

		Non-titulaires sur contrat à durée indéterminée	Non-titulaires sur contrat à durée déterminée
Hôpitaux, personnel non médical	14,5	6,6	7,9
Total fonction publique hospitalière ⁽¹⁾	13,9	7,3	6,6

Sources : Drees, DHOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

(1) Hôpitaux et maisons de retraite.

Sur le seul périmètre des personnels non médicaux des hôpitaux (hors maisons de retraite), on dispose d'informations sur la répartition par type d'hôpitaux à la date du 31 décembre 2004¹⁴. Selon ces données, le recours aux non-titulaires le plus fréquent intervient dans les hôpitaux locaux dans lesquels un quart du personnel (hors médecins) est non titulaire, particulièrement ceux rémunérés sur crédits de remplacement (avant modification du plan comptable de 2005). Néanmoins, ces hôpitaux locaux représentent une faible part du personnel non médical de l'ensemble des établissements (6 %). C'est dans les centres hospitaliers régionaux, gros employeurs¹⁵, que la part de non-titulaires est la plus faible (10 % du personnel non médical).

Les filières dans lesquelles les non-titulaires sont les plus présents sont celles des emplois administratifs, techniques et ouvriers, et socio-éducatifs où les non-titulaires représentent presque le cinquième des agents. 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.

Tableau V 1.2-17 : Personnels non médicaux des hôpitaux par filière d'emploi et par statut au 31 décembre 2007

(en %)

	Poids de la filière dans les effectifs totaux	Part de non-titulaires dans la filière	Part de non-titulaires sur contrat à durée indéterminée	Part de non-titulaires sur contrat à durée déterminée
Administrative	11,8	18,1	10,1	8,1
Médico-technique	4,9	13,1	5,0	8,1
Socio-éducative	1,4	18,7	11,3	7,4
Soignante	70,3	13,2	5,5	7,7
Technique et ouvrière	11,6	19,5	10,2	9,3
Total	100,0	14,6	6,6	7,9

Sources : enquête SAE, Drees ; enquête SPE, DHOS.

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

Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Emplois principaux.

¹⁴ Données issues de l'enquête triennale SPE de la DHOS.

¹⁵ Les CHR représentaient fin 2004 un tiers des effectifs du personnel non médical de l'ensemble des hôpitaux publics.

Des structures de qualification différentes dans les trois fonctions publiques

Les catégories (ou niveaux) hiérarchiques de la fonction publique correspondent pour la catégorie A, à des fonctions de conception, de direction et d'encadrement ; pour la catégorie B, à des fonctions d'application et de rédaction ; et pour la catégorie C, à des fonctions d'exécution. La catégorie A est comparable aux cadres, la catégorie B aux professions intermédiaires, la catégorie C aux employés et ouvriers.

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 (tableau V 1.2-18) ou dans le secteur privé : fin 2007, près d'un agent sur deux appartient à cette catégorie dans la FPE (55,9 % hors militaires) contre 9 % dans la fonction publique territoriale, 16 % dans la fonction publique hospitalière, en y incluant les médecins, et 16 % dans le secteur privé¹⁶. Au total, dans les trois fonctions publiques réunies, près de trois agents sur dix appartiennent à la catégorie A.

Tableau V 1.2-18 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs des trois fonctions publiques aux 31 décembre 1996 et 2007

(en %)

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	1996	2007	1996	2007	1996	2007
Fonction publique de l'État (ministères et Épa)	38,5	49,7	30,8	26,8	30,7	23,5
Agents civils	41,9	55,9	25,0	22,1	33,1	22,0
• dont enseignants ⁽¹⁾	73,7	96,9	26,3	3,1	0,0	0,0
• dont non-enseignants	19,4	24,7	24,1	36,6	56,5	38,8
Militaires (y compris volontaires)	14,6	12,7	71,3	54,8	14,2	32,5
Fonction publique territoriale	7,8	8,7	12,9	13,8	79,3	77,6
Fonction publique hospitalière	14,9	16,4	36,7	35,5	48,4	48,1
Trois fonctions publiques	25,7	29,5	26,6	24,2	47,7	46,3
• dont civils non enseignants	13,8	15,7	22,5	26,6	63,7	57,7

Sources : Insee, Drees, DHOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors emplois aidés.

FPE : métropole, Dom, Com et étranger. FPT : métropole, Dom et St-Pierre-et-Miquelon. FPH : métropole et Dom.

Note de lecture : au 31.12.2007, 55,9 % des agents civils de l'État appartiennent à la catégorie A.

Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.

(1) Enseignants : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Compte tenu de l'importance des effectifs de la catégorie C, en particulier dans la FPT, c'est au niveau C qu'on trouve la plus forte proportion d'agents : 46 % des personnels toutes fonctions publiques réunies.

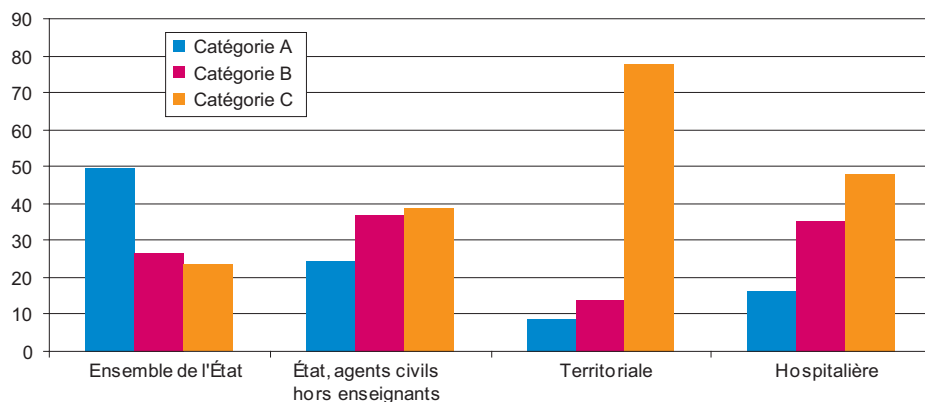
Hors enseignants de l'État, la part de la catégorie C parmi l'ensemble des agents civils des trois fonctions publiques est de 58 % ; les parts des niveaux A et B passent respectivement à 16 % et 27 %. La FPH, dont plus du tiers des agents relèvent de la catégorie B (les infirmiers appartiennent à cette catégorie), contribue fortement à l'importance de ce niveau dans l'ensemble de la fonction publique.

¹⁶ Évaluation DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation, à partir des données du dernier trimestre 2007 de l'enquête Emploi de l'Insee sur le champ des salariés du privé.

1 L'emploi public

Graphique V 1.2-10 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans chacune des trois fonctions publiques au 31 décembre 2007

(en %)



Sources : Insee, Drees, DHOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

FPE : métropole, Dom, Com et étranger.

FPT : métropole, Dom et St-Pierre-et-Miquelon.

FPH : métropole et Dom ; y compris internes et résidents. Non compris les praticiens-hospitalo-universitaires (recensés avec les effectifs de la FPE) et médecins libéraux.

De 1996 à 2007, la part des cadres s'est accrue de plus de dix points dans la fonction publique de l'État

La part des agents de catégorie A dans l'ensemble de la FPE est passée de 39 % en 1996 à 50 % en 2007. Sur la même période, les poids des catégories B et C se sont réduits, respectivement de 4 et 7 points. La répartition par catégorie hiérarchique du personnel des établissements publics administratifs (Épa) diffère de celle des agents des ministères : les cadres et la catégorie C sont relativement moins nombreux dans les Épa alors que la catégorie intermédiaire (niveau B) représente 43 % des agents dans les Épa contre près d'un quart dans les ministères (tableau V 1.2-17). Plus de la moitié des agents de catégorie B dans les Épa sont des assistants d'éducation en fonction dans les établissements publics locaux d'enseignement (61 000 agents) ; viennent ensuite les conseillers de l'Agence nationale pour l'emploi (17 000 agents) et les techniciens de recherche du CNRS (4 400 agents).

Tableau V 1.2-19 : Répartition des effectifs de la fonction publique de l'État par catégorie hiérarchique depuis 1996

	Ministères			Établissements publics administratifs			Total		
	1996 (en %)	2007 (en %)	Évolution 1996-2007 (en points)	1996 (en %)	2007 (en %)	Évolution 1996-2007 (en points)	1996 (en %)	2007 (en %)	Évolution 1996-2007 (en points)
A	38,1	50,8	12,7	44,9	41,2	-3,7	38,5	49,7	11,2
B	31,2	24,8	-6,4	25,6	42,5	16,9	30,8	26,8	-4,0
C	30,8	24,4	-6,4	29,5	16,3	-13,2	30,7	23,5	-7,2
Total	100,0	100,0	-	100,0	100,0	-	100,0	100,0	-

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Note de lecture : la part de la catégorie A s'élève, au 31.12.2007, à 41,2 % des effectifs des établissements publics administratifs. Elle a diminué de 3,7 points entre 1996 et 2007.

Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.

Parmi les agents titulaires des ministères, la part des cadres s'est accrue de 14 points entre 1996 et 2007, passant de 44 à 60 % (tableau V1.2-18), soit une progression de 2,9 % en moyenne chaque année depuis 1996¹⁷. Cette évolution est en grande partie due au remplacement progressif du corps des instituteurs, classé en catégorie B jusqu'en 1990, par le corps des professeurs des écoles, classé en A : entre 1996 et 2007, le nombre d'enseignants de catégorie B dans les ministères a en moyenne diminué de 20 % chaque année, portant à 19 000 le nombre d'instituteurs au 31 décembre 2007 (contre 31 000 fin 2006). La diminution du nombre d'instituteurs contribue donc aussi à la baisse du poids de la catégorie B dans l'ensemble des agents titulaires des ministères.

La requalification du corps d'encadrement et d'application de la Police nationale de C en B entre 2005 et 2006 qui concerne plus de 100 000 agents (voir encadré 5), contribue quant à elle à la hausse du poids de la catégorie B sur la période récente au détriment du niveau C.

Entre 2006 et 2007, le poids de la catégorie C dans l'ensemble des agents titulaires des ministères a diminué de près de 3 points, passant de 24 à 21 %. Cette évolution s'explique essentiellement par la montée en charge en 2007 de la décentralisation, avec le transfert des personnels techniciens, ouvriers et de service (TOS) de l'Éducation nationale vers la FPT, conformément à la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales. En effet, on observe entre fin 2006 et fin 2007 une baisse de 15 % des agents de catégorie C parmi les titulaires de l'ensemble des ministères.

Tableau V 1.2-20 : Enseignants et non-enseignants parmi les titulaires des ministères depuis 1996

	1996	2006	2007	Évolution 1996-2007 en moyenne annuelle (en %)	Évolution 2006-2007 (en %)	
Total titulaires	A	729 575	1 000 095	1 001 508	2,9%	0,1%
	B	404 789	322 489	309 470	-2,4%	-4,0%
	C	527 577	408 112	348 613	-3,7%	-14,6%
	A+B+C	1 661 941	1 730 696	1 659 591	0,0%	-4,1%
	Part de catégorie A (en %)	43,9	57,8	60,3		
Enseignants ⁽¹⁾	A	579 669	815 875	817 204	3,2%	0,2%
	B	210 565	30 712	19 268	-19,5%	-37,3%
	A+B	790 234	846 587	836 472	0,5%	-1,2%
Non enseignants	A	149 906	184 220	184 304	1,9%	0,0%
	B	194 224	291 777	290 202	3,7%	-0,5%
	C	527 577	408 112	348 613	-3,7%	-14,6%
	A+B+C	871 707	884 109	823 119	-0,5%	-6,9%
	Part de catégorie A (en %)	17,2	20,8	22,4		

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note de lecture : la part de la catégorie A s'élève au 31.12.2007 à 60,3 % des titulaires des ministères (hors Épa). Hors enseignants, la catégorie A représente, à cette même date, 22,4 % des agents titulaires des ministères.

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

17 Voir aussi la fiche thématique 1.8 pour une évolution sur 20 ans.

Encadré 5 : Les requalifications statutaires et indicielles dans 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. Conformément aux critères de classement retenus par la Police nationale, c'est ce traitement qui a été adopté dans les statistiques par catégorie hiérarchique présentés dans ce volume *Faits et chiffres*.

Les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire ont parallèlement aussi connu une réforme statutaire et indicielle (décret n°2006-441 et 2006-442 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, 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 restent donc respectivement classés en catégories C et B.

Les données du Fichier Général de l'État ont permis d'évaluer l'impact de la requalification des corps de la Police nationale sur la structure de qualification des emplois de l'État. Ainsi, tandis que parmi les titulaires non enseignants des ministères, les B représentaient 22 % de l'effectif total à la fin de l'année 2005 ; ils en représentent un tiers fin 2006, après prise en compte du passage de C en B des gardiens de la paix. Parallèlement, la proportion de C parmi les titulaires non enseignants des ministères a fortement diminué entre ces deux années, passant de 58 % au 31 décembre 2005 à 46 % fin 2006. Tous statuts confondus, et si l'on considère l'ensemble de la FPE (Épa inclus), l'impact sur le poids de la catégorie C du passage des gardiens de la paix en B est d'environ - 4 points⁶.

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 (officiers) 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.
6. Voir le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, volume 1, Faits et chiffres 2006-2007*, DGAFP, La documentation française.

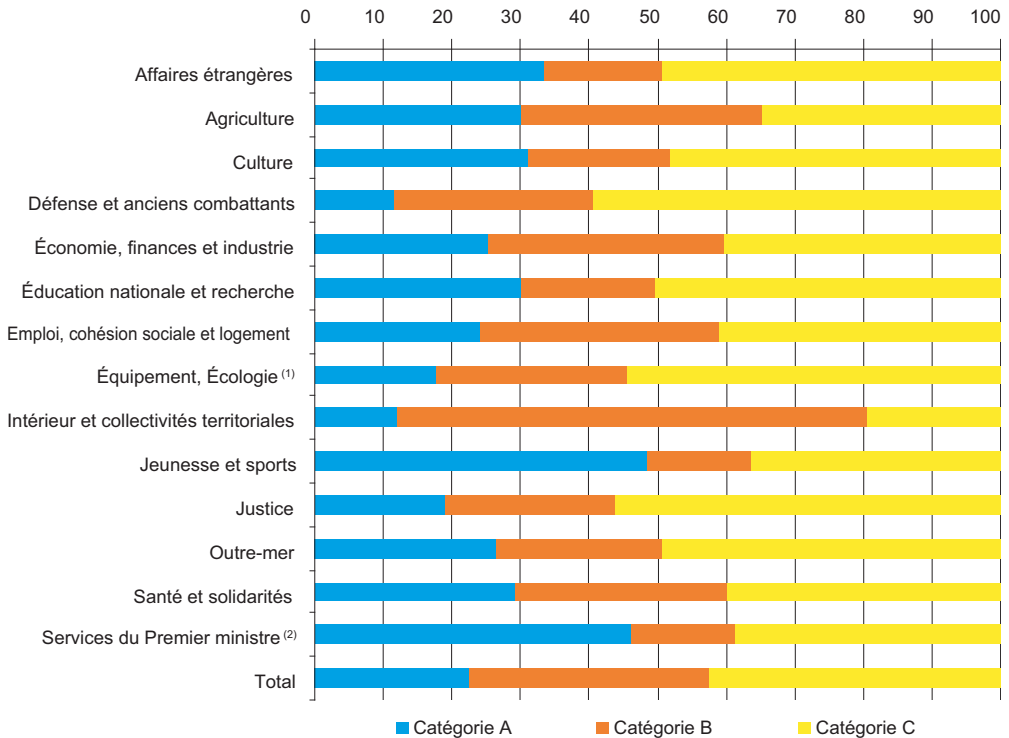
Le nombre de cadres non enseignants a augmenté, pour sa part, de 1,9 % par an entre 1996 et 2007. Leur part est passée de 17 % des titulaires des ministères en 1996 à 22 % en 2007. Au 31 décembre 2007, la catégorie « A+ » représentait 2,9 % des agents titulaires des ministères ; la proportion est la même sur l'ensemble du personnel FPE¹⁸ (encadré 6).

Sur la période la plus récente, entre 2006 et 2007, le nombre total de cadres non enseignants (« A+ » et « A type ») reste stable alors qu'il avait progressé de 4 % entre 2005 et 2006, et d'environ 2 %, hors requalification du corps de commandement de la Police nationale passé de B en A.

¹⁸ Voir aussi la fiche thématique 1.4, Tableau 1.4-2.

Graphique V 1.2-11 : Répartition des titulaires non enseignants par catégorie hiérarchique selon le ministère au 31 décembre 2007

(en %)



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Champ : emplois principaux, titulaires non enseignants des ministères, hors EPA. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.
 Métropole, Dom, Com et étranger.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Regroupement du ministère de l'Équipement et du ministère de l'Écologie, qui étaient distincts en 2007.

(2) Y compris le budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative.

Lecture : au ministère des Affaires étrangères, la catégorie A représente 33,4% des titulaires non enseignants du ministère.

Hors enseignants, ce sont le ministère de la Jeunesse et des Sports et les Services du Premier ministre qui se caractérisent par la proportion la plus importante de cadres parmi leurs agents titulaires, voisine des 50 %. La Justice, l'Équipement, l'Intérieur et la Défense comptent moins d'un cadre sur cinq chez leurs titulaires civils. Dans les autres ministères, la part des A varie d'un quart à un tiers des agents (graphique V 1.2-11).

Encadré 6 : Définition de la catégorie A+ dans la fonction publique de l'État et notion d'encadrement supérieur

La catégorie A+ n'existe pas au sens du statut général des fonctionnaires de l'État puisqu'elle n'est pas prévue à l'article 29 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 qui définit les catégories hiérarchiques A, B et C¹. Sans qu'il y ait de définition précise et partagée par tous, l'expression « catégorie A+ » est pourtant fréquemment utilisée pour distinguer, au sein de la catégorie A, les corps ayant vocation à occuper des emplois de direction², les autres corps de catégorie A ou niveau « A type » ayant vocation à exercer des fonctions d'encadrement intermédiaire.

En 2008-2009, les travaux en cours dans le cadre du programme interministériel « Opérateur National de Paye » ont amené la DGAFP à formaliser plus précisément la définition du A+ : « **la catégorie A+ désigne ainsi l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B** ».

La méthode de décompte à partir du Fichier Général de l'État a donc été modifiée en conséquence pour les données de l'année 2007 et s'applique aux agents titulaires et, par extension, aux non-titulaires³ des ministères et de leurs établissements publics administratifs. **La nouvelle méthode, décrite ci-après, dénombre 61 000 agents classés en catégorie A+ au 31 décembre 2007, soit 2,9 % des effectifs civils de l'État fin 2007, alors que l'ancienne méthode aurait à la même date abouti à 84 000 agents en A+, soit 3,9 % des agents civils de l'État fin 2007⁴.**

La méthode antérieure consistait à dénombrer les effectifs rémunérés sur un indice correspondant au moins à **la hors échelle A (HEA)**. Les agents décomptés étaient uniquement ceux dont la rémunération atteignait effectivement la hors échelle A au moment de l'observation (et non la totalité des agents du corps dont la grille indiciaire atteignait la HEA), mais le seuil d'entrée en A+ conduisait à prendre en compte un volume plus important d'agents que le seuil fixé au niveau actuel de la hors échelle B.

Selon la nouvelle méthode, fondée aussi sur les grilles indiciaires, la catégorie A+ comprend **l'ensemble des agents appartenant à des corps dont la grille indiciaire atteint au moins la hors échelle B** (soit les corps dont un grade comprend un indice majoré strictement supérieur à 963, correspondant à un indice brut supérieur à 1217). On se fonde ici sur la **nomenclature statutaire** des corps, grades et emplois qui élimine les cas personnels atypiques où un agent d'un grade donné dispose d'un indice de rémunération hors échelle B non rattachable à une règle au sein de ce grade (en raison de bonifications par exemple).

Deux types de corps ont nécessité un traitement particulier :

- le corps des personnels de catégorie A des services déconcentrés de la DGI (soit 20 000 agents) est exclu du A+. En effet, au sein de ce corps, le grade hors échelle B de chef des services fiscaux entraînerait le classement de l'ensemble des 20 000 agents du corps en niveau A+, alors que fin 2007, ce grade est en extinction et compte par ailleurs moins de 50 agents.

- les emplois bénéficiant de bonifications indiciaires occupés par les agents issus du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement (proveurs, proveurs adjoints, principaux notamment) sont également exclus du A+ (10 700 agents). La rémunération de ces emplois peut atteindre la HEB grâce aux bonifications indiciaires d'une grille qui n'atteint pas, elle-même, la HEB.

Dans l'État, les corps de titulaires classés en A+ les plus nombreux sont ceux de professeurs des universités (15 200), magistrats des tribunaux (7 200), professeurs des universités praticiens hospitaliers (3 700), inspecteurs du travail (1 800), commissaires de police (1 700), médecins de l'Éducation nationale (1 400), administrateurs civils (1 400), ingénieurs du génie rural des eaux et des forêts (1 300), ingénieurs des ponts et chaussées (1 200), inspecteurs pédagogiques régionaux - inspecteurs d'académie (1 100), magistrats des cours administratives d'appel et des tribunaux administratifs (1 000).

En parallèle, le Conseil scientifique mis en place à la DGAFP en 2008 s'est donné pour mission de définir la notion d'encadrement supérieur, qui représente un sous-ensemble de celui délimité par le A+. Il s'agit d'établir une définition davantage en phase avec la vision d'une fonction publique de « métiers », combinant une approche par (grands) corps, principalement Polytechnique et Éna, et une approche par les responsabilités exercées ou ayant vocation à être exercées (« viviers »). Cette réflexion en cours aborde, nécessairement, la question des critères de détection, dans le vivier de cadres supérieurs, des individus possédant le potentiel pour occuper les emplois de dirigeants de l'État.

1. Ce sont ensuite les statuts particuliers qui fixent le classement de chaque corps dans l'une de ces catégories hiérarchiques.

2. Au sens du décret n° 55-1226 du 19 septembre 1955 modifié relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de chef de service, de directeur adjoint et de sous-directeur des administrations centrales de l'État.

3. L'application de la définition ne pose pas de problème pour les non-titulaires sur quasi-statut puisqu'une grille de rémunération leur est appliquée. Pour les agents pour lesquels on ne dispose d'aucune grille de référence (les non-titulaires sans quasi-statut et les titulaires dont on ignore le corps), on retient les agents dont l'indice majoré de rémunération est supérieur ou égal à 964.

4. Pour mémoire, l'ancienne méthode utilisée dans les rapports annuels précédents aboutissait, au 31 décembre 2006, à 79 000 agents titulaires et non titulaires classés en A+ dans l'ensemble de la fonction publique de l'État (43 000 agents hors enseignants et chercheurs dont 34 000 parmi les non enseignants des seuls ministères), équivalant à 3,6 % des effectifs civils de l'État au 31 décembre 2006.

Dans la FPT, les parts des catégories A et B ont légèrement progressé entre 1996 et 2007

La structure hiérarchique de la fonction publique territoriale est en évolution. Les cadres représentent 7,8 % des effectifs en 1996 contre 8,7 % en 2007 (tableau V 1.2-19). La diminution de 1,7 point de la part du niveau C dans l'effectif total sur la période se fait au profit des deux niveaux supérieurs : +0,9 point pour la part des A, +0,9 point pour celle des B.

Sur les années récentes, cette évolution résulte notamment du recrutement de personnel d'encadrement et de gestion à la suite du transfert progressif des personnels de catégorie C de l'Éducation nationale (TOS) et des directions départementales de l'équipement, conformément à la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

Tableau V 1.2-21 : Répartition des effectifs de la fonction publique territoriale par catégorie hiérarchique depuis 1996

	Collectivités territoriales hors Épa			Établissements publics locaux			Total		
	1996 (en %)	2007 (en %)	Évolution 1996-2007 (en points)	1996 (en %)	2007 (en %)	Évolution 1996-2007 (en points)	1996 (en %)	2007 (en %)	Évolution 1996-2007 (en points)
A	7,0	8,4	0,4	7,1	9,5	2,4	7,8	8,7	0,9
B	12,0	13,3	0,3	12,6	15,3	2,7	12,9	13,8	0,9
C	79,0	78,3	-0,7	80,3	75,3	-4,0	79,3	77,6	-1,7
Total	100,0	100,0	-	100,0	100,0	-	100,0	100,0	-

Sources : enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : tous statuts. Hors emplois aidés. Métropole, Dom et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Note de lecture : la part de la catégorie A s'élève, au 31.12.2007, à 9,5 % des effectifs des établissements publics locaux. Elle a augmenté de 2,4 points entre 1996 et 2007.

Les établissements publics locaux qui se sont développés sur cette période (hausse de 6 % des effectifs en moyenne annuelle¹⁹ entre 1996 et 2007) ont recruté davantage de cadres qu'auparavant. Cependant, dans les collectivités territoriales comme dans les établissements publics locaux, le niveau C est largement prépondérant : il rassemble 78 % des agents de l'ensemble de la FPT (79 % en 1996). 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 la moitié du personnel territorial. La catégorie B représente pour sa part 14 % des agents.

Tableau V 1.2-22 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs de la FPT, selon la filière d'emploi, au 31 décembre 2007 (hors assistantes maternelles)

Filière d'emploi	Poids de la filière (en %)	Répartition par catégorie hiérarchique (en %)			
		A	B	C	Total
Administrative	22,4	17,3	16,7	66,0	100,0
Animation	6,0	0,0	15,8	84,2	100,0
Culturelle	4,3	23,0	46,6	29,5	100,0
Incendie et secours	2,8	7,3	9,5	83,1	100,0
Médico-sociale	4,8	29,1	12,8	58,1	100,0
Médico-technique	0,1	10,6	89,4	0,0	100,0
Sécurité	1,3	0,6	8,0	90,4	100,0
Sociale	9,8	2,5	31,1	66,4	100,0
Sportive	1,2	6,8	78,0	15,1	100,0
Technique	45,3	3,2	4,9	91,9	100,0
Hors filières ⁽¹⁾	1,4	49,3	15,1	35,5	100,0
Non déterminée	0,6	0,0	0,0	100,0	100,0
Total⁽²⁾	100,0	8,0	14,2	76,8	100,0

Source : enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, hors emplois aidés, et hors assistantes maternelles. Métropole, Dom et Saint-Pierre-et-Miquelon.

(1) Il s'agit des emplois non classables ailleurs, comme par exemple les chargés de mission, assistants d'études, apprentis.

(2) Dans ce tableau, les assistantes maternelles, que les conditions statutaires d'emploi placent en dehors de la référence aux filières, n'étant pas comprises, la répartition par catégorie hiérarchique est légèrement différente de celle du tableau V 1.2-20.

¹⁹ Voir aussi la fiche thématique sur les séries longues dans les trois fonctions publiques, tableau 1.3-1.

1 L'emploi public

Dans la FPH, la part de la catégorie B a diminué d'un point entre 1996 et 2007 au profit de la catégorie A

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 : 36 % (dont les deux tiers d'infirmiers). Hors médecins, ce sont quatre agents sur dix qui appartiennent à cette catégorie (tableau V 1.2-21). La catégorie C représente près d'un agent hospitalier sur deux et se compose, pour plus de 60 % de ses effectifs, d'aides-soignants et d'agents de service hospitalier qualifiés (ASHQ). Parmi le personnel non titulaire, la part de la catégorie C atteint les deux tiers.

Tableau V 1.2-23 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs de la FPH au 31 décembre 2007

(en %)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Fonction publique hospitalière	16,4	35,5	48,1	100,0
Personnel non médical	6,3	39,6	54,1	100,0
Titulaires	5,7	42,4	51,9	100,0
Non-titulaires	9,6	24,5	65,9	100,0
Médecins	100,0	0,0	0,0	100,0

Sources : enquête SAE, Drees ; enquête SPE, DHOS ; Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : hors emplois aidés. Métropole et Dom.

Entre 1996 et 2007, on observe dans l'ensemble des effectifs de la FPH (y compris médecins) une légère diminution de la part du niveau B au profit du niveau A. Entre 2006 et 2007, la structure hiérarchique du personnel non médical reste stable ; elle évolue davantage si on inclut les médecins.

Tableau V 1.2-24 : Répartition par catégorie hiérarchique des personnels non médicaux des hôpitaux publics, selon la filière professionnelle, au 31 décembre 2007

(en %)

Filière professionnelle	Poids de la filière	Répartition par catégorie hiérarchique			
		A	B	C	Total
Administrative	11,8	15,7	82,0	2,2	100,0
Médico-technique	4,9	48,2	34,4	17,4	100,0
Socio-éducative	1,4	5,0	95,0	0,0	100,0
Soignante	70,3	3,5	46,1	50,4	100,0
Technique et ouvrière	11,6	4,6	0,0	95,4	100,0
Total	100,0	6,6	41,9	51,6	100,0

Sources : enquête SAE, Drees ; enquête SPE, DHOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation
 Champ : titulaires et non-titulaires, hors emplois aidés et personnel médical. Hors établissements d'hébergement pour personnes âgées.
 Note de lecture : dans la filière soignante qui représente 70,2 % du personnel non médical des hôpitaux publics, 50,4 % des agents appartiennent à la catégorie C au 31 décembre 2007.

La fonction publique hospitalière a en effet fait l'objet d'importantes mesures de promotion professionnelle dans le cadre du protocole d'accord du 14 mars 2001. Les décisions conduisant à la requalification en catégorie A de personnels ou de corps classés auparavant en B (notamment les infirmiers spécialisés²⁰) ont pris effet au 1^{er} janvier 2002 et continuent de monter en charge.

²⁰ Infirmiers, anesthésistes de bloc opératoire et puéricultrices.

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

Les trois fonctions publiques employaient fin 2007 un million de personnes en Île-de-France, soit 22 % des emplois publics civils de métropole (tableau V 1.2-25). Plus du tiers de ces emplois se situent à Paris (voir fiche thématique 1.2). La moitié des agents publics franciliens relève de la fonction publique de l'État, un tiers de la fonction publique territoriale et un sur six de la fonction publique hospitalière.

La fonction publique est plus présente dans la région capitale qu'en province. En Île-de-France, les trois fonctions publiques emploient, au 31 décembre 2007, 85 agents pour 1 000 habitants. Par rapport à la province, c'est 18 agents publics supplémentaires pour 1 000 habitants (tableau V 1.2-24).

Tableau V 1.2-25 : Répartition Île-de-France/Province de chaque fonction publique au 31 décembre 2007

(en %)

	Île-de-France	Province	France métropolitaine
FPE	25	75	100
FPT	22	78	100
FPH	18	82	100
Total trois fonctions publiques	22	78	100

Sources : Insee, Drees et DHOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : y compris Épa 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 pour l'essentiel de la concentration des effectifs de la fonction publique de l'État : 41 agents pour 1 000 habitants, un taux supérieur de 13 points à celui de la province.

Cependant, la concentration est loin d'être négligeable dans la fonction publique territoriale puisque l'écart entre l'Île-de-France et la province y dépasse les 5 points, contrairement à la fonction publique hospitalière pour laquelle le taux d'administration francilien est semblable à celui de province (15/1 000).

Tableau V 1.2-26 : Taux d'administration Île-de-France/province dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2007

(en ‰)

	Fonction publique d'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total trois fonctions publiques, agents civils
Province	28,2	23,8	15,2	67,3
Île-de-France	41,0	29,4	14,5	84,9
dont Paris	80,6	37,9	41,1	159,6
<i>dont autres départements d'Île-de-France</i>	<i>31,9</i>	<i>27,4</i>	<i>8,3</i>	<i>67,6</i>
France métropolitaine	30,6	24,8	15,1	70,6

Sources : Insee, Drees et DHOS.

Champ : y compris Épa nationaux et locaux, y compris assistantes maternelles, médecins. Emplois principaux. Hors emplois aidés, hors militaires.

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

L'administration centrale de l'État et les établissements publics administratifs nationaux sont massivement situés en Île-de-France. Ils contribuent pourtant faiblement à l'importance de la part d'agents publics dans la population. L'offre importante de services publics en Île-de-France semble liée aux caractéristiques démographiques et sociologiques de la population et à la dimension nationale et internationale de la région. Cette offre se manifeste en particulier par des effectifs importants dans les services déconcentrés des

1 L'emploi public

ministères (voir encadré 7), mais aussi par une forte présence de la fonction publique territoriale (29 agents pour 1 000 habitants dans la région capitale contre 24 en province). 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, etc. 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 service public 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 160 agents publics pour 1 000 résidents au 31 décembre 2007 (contre 170 fin 2006). 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 : 41 agents hospitaliers pour 1 000 habitants à Paris contre 15 sur l'ensemble de l'Île-de-France et le même taux en province.

Encadré 7 : Identification du type de service d'affectation des agents rémunérés sur le budget des ministères civils à partir du Fichier Général de l'État

Avant 2006, le fichier de paie permettait de distinguer, parmi les agents des ministères, ceux travaillant en administration centrale et ceux travaillant en services déconcentrés, en se fondant sur l'existence de la nomenclature par services établie à partir de l'imputation budgétaire de la rémunération des agents au format « Ordonnance de 1959 ».

Le changement de nomenclature budgétaire résultant de la mise en place de la Lof à partir de 2006 n'a pas permis de maintenir l'information sur le service dans le Fichier Général de l'État (FGE) de l'Insee.

Une nouvelle méthodologie, s'appuyant essentiellement sur les catégories juridiques des établissements où exercent les agents mais aussi sur les programmes Lof, a donc été élaborée.

Cette nouvelle méthode conduit à répartir désormais les effectifs selon cinq modalités (au lieu des deux précédentes) : administration centrale (AC), service déconcentré (SD), service déconcentré à compétence nationale (SCN), établissement public local d'enseignement (EPL), établissement public national (EPN). Elle permet ainsi de tenir compte de la diversité des structures de l'État.

Les agents de l'État travaillent dans des services de compétences différentes : 54,1 % en service déconcentré, 32,0 % dans des établissements publics locaux d'enseignement, 10,5 % dans des établissements publics nationaux, 2,7 % en administration centrale et 0,7 % en service à compétence nationale, à fin 2007.

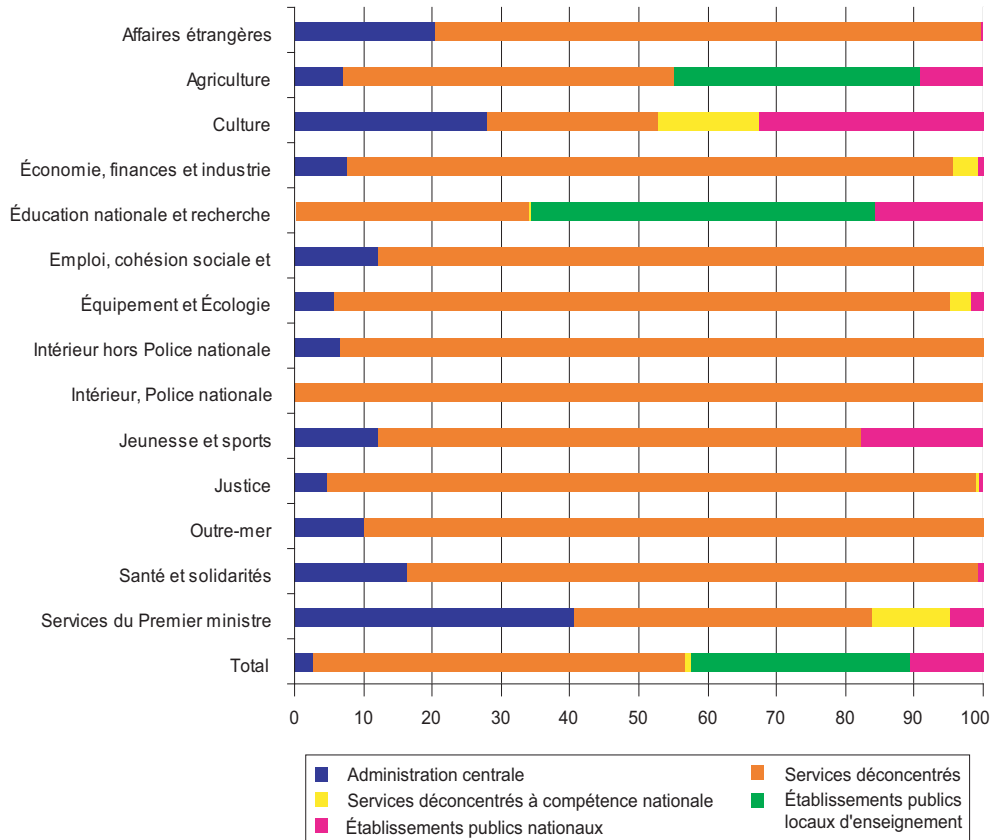
Ce classement se fait sur le champ des agents des ministères, c'est-à-dire rémunérés sur le budget des ministères. Or, les agents rémunérés sur les plafonds d'emplois ministériels peuvent être en exercice dans un établissement public, c'est notamment le cas des enseignants qui travaillent dans les EPLE mais qui sont rémunérés sur le budget du ministère de l'Éducation nationale.

Par ailleurs, compte tenu du caractère confidentiel de l'information sur la localisation des agents du ministère de la Défense, ils sont exclus de ce classement. L'information est également limitée pour environ 600 agents qui, bien que rémunérés sur le budget des ministères, exercent dans des établissements dont la catégorie juridique ne relève pas de la fonction publique de l'État, c'est-à-dire différente « d'Administration de l'État » et « d'Établissement public administratif » (par exemple Épic).

Les taux d'administration centrale en 2006 et 2007 s'élèvent respectivement à 2,6 % et 2,7 %. Si l'on considère l'ensemble des agents des ministères, y compris ceux de la Défense, les agents en administration centrale représentent alors respectivement en 2006 et 2007 2,1 % et 2,2 % de l'ensemble. On se retrouve alors avec un niveau comparable à celui de 2005, avant le changement de méthodologie, où l'on comptait 2,1 % d'agents en administration centrale.

Graphique V 1.2-12 : Répartition des agents rémunérés sur le budget des ministères civils selon le type de service d'affectation au 31 décembre 2007

(en %)



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : agents des ministères civils, hors Épa. Emplois principaux, tous statuts. Hors emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Selon les ministères, la part des agents en administration centrale varie de 0,3 % (Éducation nationale) à 40,7 % (Services du Premier ministre). Au ministère de l'Éducation, la moitié des agents travaillent dans des établissements publics locaux d'enseignement (lycées et collèges) et un tiers dans les services déconcentrés (rectorats, etc.). On trouve aussi un taux important d'agents dans les EPLE au ministère de l'Agriculture (36 %).

Au ministère de la Culture, le taux d'agents en administration centrale est également très élevé (28,1 %), tout comme celui dans les EPN (32,6 %).

Aux ministères de la Culture, de la Jeunesse et sports et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de nombreux agents travaillent dans des établissements publics tout en étant néanmoins payés par le ministère de tutelle. Il s'agit notamment des agents d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la Culture ou des maîtres de conférences de l'enseignement supérieur.

Voir aussi la fiche thématique FT 1.5 (tableau 1.5-2).

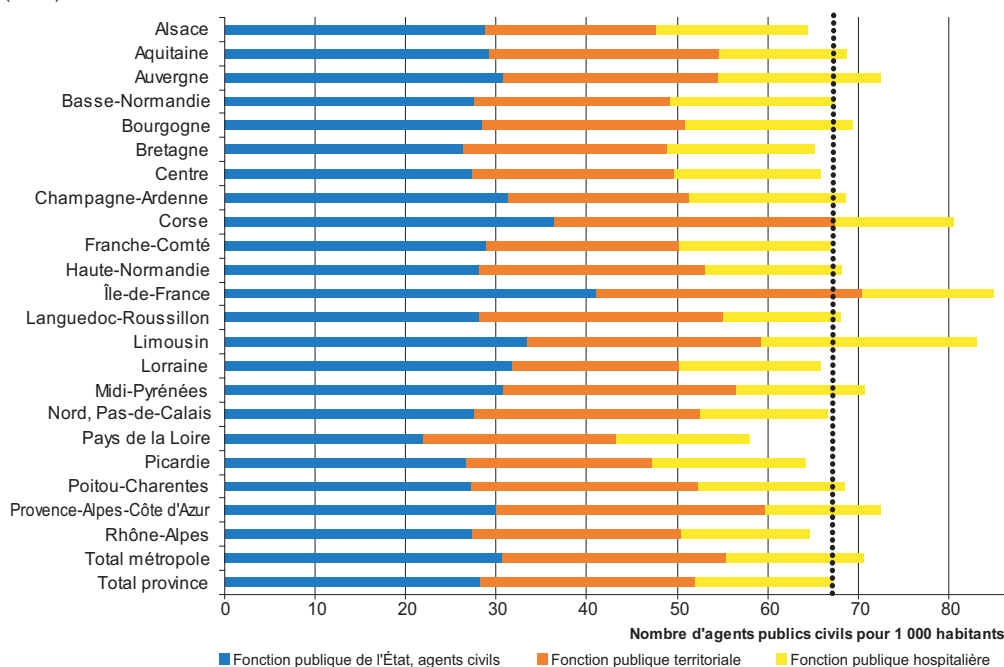
1 L'emploi public

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 (graphique V 1.2-12). C'est notamment le cas de la Corse où les effets de la présence importante d'une fonction publique de l'État et d'une fonction publique territoriale 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.

Graphique V 1.2-13 : Taux d'administration par région et fonction publique au 31 décembre 2007

(en ‰)



Sources : Insee, Drees et DHOS.

Champ : y compris Épa 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.

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

Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.

La ligne verticale en pointillés gras correspond au taux d'administration trois fonctions publiques de province : 67 agents pour 1 000 habitants (hors militaires). Elle permet de mettre en évidence les écarts de taux d'administration de chaque région par rapport à la moyenne des régions de province.

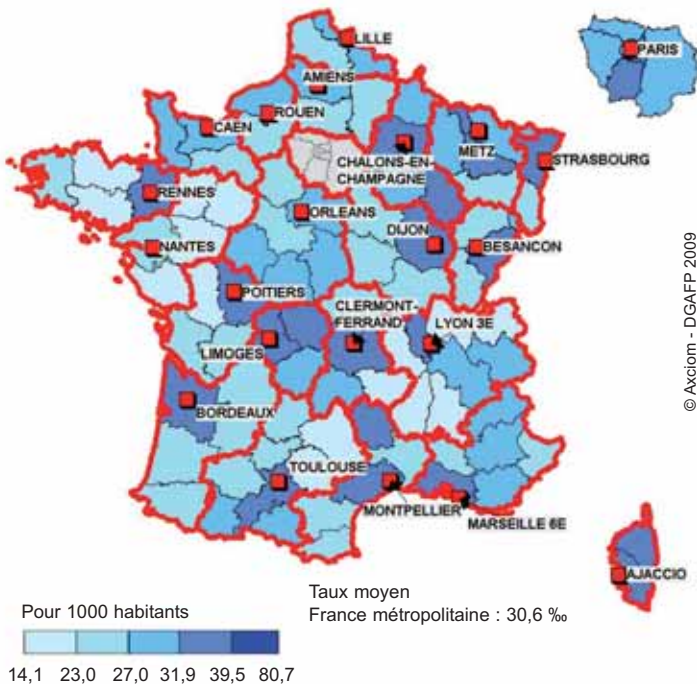
Au sud d'une diagonale allant des pays de la Loire à Rhône-Alpes, les régions sont plutôt mieux pourvues en agents territoriaux. La Corse est la première région métropolitaine pour son nombre d'agents territoriaux par habitant : 31 ‰ contre 25 ‰ pour l'ensemble de la métropole (voir fiche thématique 1.2 pour les cartes des taux d'administration régionaux par fonction publique). La région Provence-Alpes-Côte d'Azur en compte 29 ‰, suivent ensuite le Languedoc-Roussillon et le Limousin avec respectivement 27 et 26 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 : 18 agents pour 1 000 habitants en Lorraine, 19 en Alsace et 20 en Champagne-Ardenne.

À l'inverse, la fonction publique hospitalière est moins présente au Sud qu'au Nord. C'est dans la région Paca, le Languedoc-Roussillon et la Corse que le taux d'administration hospitalière est le plus faible : 13 agents hospitaliers pour 1 000 habitants. En 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 24 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 de la France continentale les plus dotées en agents civils de l'État sont en effet (outre l'Île-de-France qui constitue un cas tout à fait spécifique) le Limousin, la Lorraine, la Champagne-Ardenne, l'Auvergne et Midi-Pyrénées (entre 31 et 33 agents de l'État pour 1 000 habitants). L'analyse par département montre que la Vendée est le département qui compte le moins d'agents de l'État par habitant : 14 ‰, soit moins de la moitié du taux d'administration moyen de la FPE en France métropolitaine (carte V 1.2-1). Suivent ensuite l'Ardèche et la Mayenne avec 18 et 19 agents de l'État pour 1 000 habitants. À l'inverse, en dehors de Paris, de la Corse-du-Sud et de la Haute-Corse qui constituent des cas particuliers, la Haute-Garonne, le Puy-de-Dôme et la Mayenne sont les départements les plus dotés en agents de la FPE : 40 agents pour 1 000 habitants pour le premier département, et 38 pour les deux autres.

Carte V 1.2-1 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État par département au 31 décembre 2007



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. Champ : fonction publique de l'État (ministères et Épa), hors militaires et emplois aidés. Emplois principaux. Taux d'administration : nombre d'agents de la fonction publique (converti en équivalents temps plein) pour 1 000 habitants. Les carrés symbolisent les préfectures de région.

1 L'emploi public

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, après l'Île-de-France, la région de France la mieux pourvue en agents de la FPE (36 agents pour 1 000 habitants pour l'ensemble de la région).

Bibliographie

- « L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2006 », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, *Vue d'ensemble 1 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1 Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.
- « 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, *Économie et Statistique*, n° 369 370, 2003, p. 75 92.
- « Vieillesse dans la fonction publique : des agents plus âgés à l'Ouest, au Sud et chez les cadres, plus jeunes à l'hôpital et chez les enseignants », Audrey Baëhr, *Point Stat*, n° 05-2008, DGAFP, 2008.
- « La géographie des agents de l'État en 2006 », Marie-Hélène Kerouanton, Cécile Métayer, Loïc Vinet (Diact, Observatoire des territoires), Aude Lapine, Dossier 1 de ce volume *Faits et chiffres 2008-2009*.
- « L'évolution des effectifs des personnels de santé dans les établissements publics de santé entre 2004 et 2007 », Daniel Foulon, Philippe Gérard-Dematons (DHOS), Annexe 1.2-1 de la *Vue d'ensemble 1* de ce volume *Faits et chiffres 2008-2009*.
- « Les praticiens hospitaliers au 31 décembre 2008 », Odile Romain, Séverine Buisine (CNG), Annexe 1.2-2 de la *Vue d'ensemble 1* de ce volume *Faits et chiffres 2008-2009*.
- « L'emploi dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2006 », Stéphanie Lemerle-Guillaumat, Claudine Maillard-Barbé et Anthony le Mat, *Insee Première*, juillet 2008.
- « L'emploi dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2003, 2004 et 2005 », Pôle Fonction Publique, Direction régionale de Bretagne, *Insee Résultat*, n° 79 Société, avril 2008.
- « Synthèse des résultats des bilans sociaux 2005 », *Bulletin d'informations statistiques* de la DGCL, n°55, octobre 2007.
- « Un million d'emplois non médicaux dans les établissements de santé en 2005 », Arnaud Fizzala, *Études et résultats*, n° 605, octobre, Drees.
- « Les établissements de santé : un panorama pour l'année 2006 », Drees, ministère de la Santé et des sports.
- « 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), rapport 2006-2007*, 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 sports.

Annexe 1 de la vue 1.2 : L'évolution des effectifs des personnels de santé dans les établissements publics de santé entre 2004 et 2007

Daniel Foulon
Philippe Gérard-Dematons
DHOS¹

Entre 2004 et 2007, les effectifs des différents types de personnels (médicaux et non médicaux) dans les établissements publics de santé ont connu des évolutions différenciées. Les effectifs médicaux (médecins), notamment non statutaires, progressent : + 2,9 % en moyenne annuelle sur la période. De fait, les médecins à temps partiel tendent à être remplacés par du personnel à temps plein, avec des variations liées au statut et à la spécialité.

Quant aux personnels non médicaux (soignants, éducatifs et sociaux, médico-techniques, de direction et administratifs), ils connaissent une augmentation ralentie de leurs effectifs en équivalent temps plein, en particulier dans les services de soins. Parmi eux, les effectifs travaillant à temps partiel progressent, ainsi que le poids en équivalent temps plein des temps partiels.

Dans les établissements publics de santé, la part des personnels médicaux a augmenté entre 2004 et 2007, par rapport à celle des personnels non médicaux. En effet, le poids des personnels médicaux, parmi les effectifs totaux, calculés ici en équivalent temps plein (ETP), passe de 7,1 % en 2004 à 7,5 % en 2007. Cette progression faiblement marquée en effectifs conduit à un mouvement plus net en termes de masse salariale (en prenant en compte les rémunérations et charges des personnels médicaux) : les personnels médicaux contribuent pour 20,2 % à la masse salariale globale en 2007, contre 19,3 % en 2004, compte tenu du niveau de rémunération et des charges sociales afférents à cette catégorie de personnel.

Les effectifs en ETP des médecins augmentent

Les évolutions observées chez les personnels médicaux, notamment la transformation de la structure des effectifs, expliquent les évolutions globales des personnels de santé. En premier lieu, les effectifs en ETP des personnels médicaux augmentent de +2,9 % en moyenne annuelle sur la période 2004-2007, avec une accélération en 2007 (+4,7 %)² (voir tableau AV 1.2-1-1).

Par ailleurs, l'évolution des effectifs des personnels médicaux non statutaires est plus fortement marquée que celle des personnels médicaux statutaires. En effet, en 2007, les praticiens statutaires³, à savoir les praticiens hospitaliers (PH) et les professeurs des universités praticiens hospitaliers (PUPH), représentent 65,9 % de l'ensemble des personnels médicaux (en ETP). Cette part était pratiquement identique en 2004 : 66,0 %.

Entre 2004 et 2007, les effectifs en ETP des médecins salariés (exclusifs ou non) du secteur public dans les spécialités médicales ont crû de 10,9 %, soit +3,5 % en moyenne annuelle. Cette croissance est très contrastée selon les disciplines. Par exemple, les effectifs en médecine générale augmentent de +5,5 % en moyenne annuelle, alors que ceux des radiologues ont augmenté dix fois moins vite (+0,6 % en moyenne annuelle seulement).

Dans les spécialités chirurgicales, les ETP baissent fortement en chirurgie générale (-4,9 % en moyenne annuelle). Au contraire, les effectifs (en ETP) en gynécologie-obstétrique croissent fortement (+3,5 % en moyenne annuelle), de même que ceux des autres spécialités chirurgicales (+2,1 % en moyenne annuelle).

Dans les disciplines psychiatrie, biologie médicale et autres, les effectifs en ETP croissent également nettement : de +1,3 % à +3,7 % en moyenne annuelle sur la période, selon la discipline.

¹ Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS), Sous-direction des ressources humaines du système de santé, cellule statistique.

² Cette évolution forte devra cependant être confirmée après la phase de redressement des données issues de la SAE par la Drees.

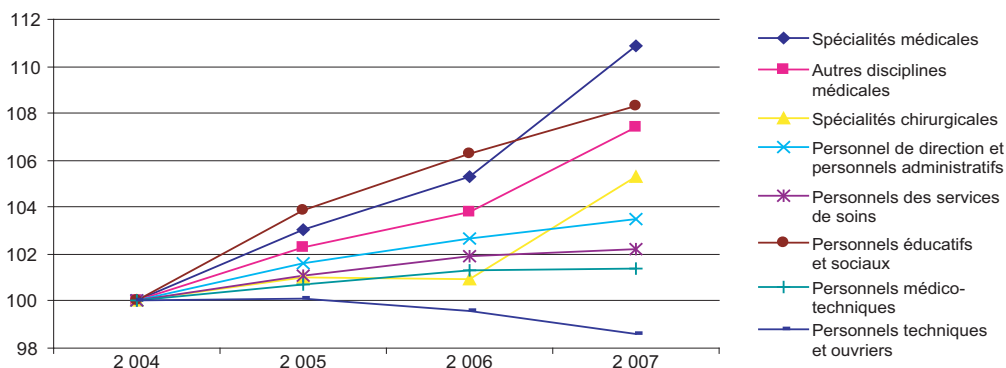
³ Parmi ces praticiens statutaires, seuls les PUPH sont des titulaires relevant du statut général de la fonction publique.

1 L'emploi public

Une partie des effectifs médicaux à temps partiel est remplacée par des médecins à temps plein

Sur la période 2004-2007, les effectifs de médecins exerçant à temps partiel sont orientés à la baisse dans quasiment toutes les disciplines : -0,8 % pour l'ensemble, en moyenne annuelle. Seules l'anesthésie-réanimation et la médecine générale enregistrent des hausses pour les effectifs à temps partiel : respectivement +4,3 % et +2,9 %, en moyenne annuelle. L'évolution des effectifs à temps partiel varie de -0,1 % en moyenne annuelle pour la radiologie à -8,8 % en chirurgie générale. Dans les autres spécialités médicales, les effectifs baissent de -0,2 %.

Graphique AV 1.2-1-1 : Évolution des professions de santé dans les établissements publics de santé de 2004 à 2007



Source : SAE base administrative 2004-2007 (données brutes), Drees.

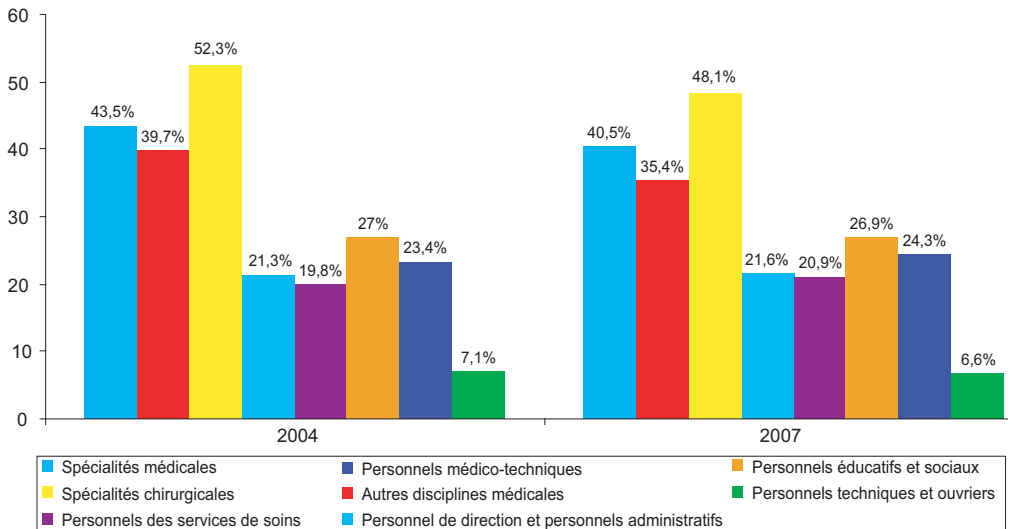
Globalement, le poids en ETP des médecins à temps partiel parmi l'ensemble des médecins est passé en trois ans de 15,1 % à 13,4 %. Dans le même temps, la part des effectifs à temps partiel est passée de 44,1 % à 40,8 % dans l'ensemble des effectifs.

Tableau AV 1.2-1-1 : Évolution des effectifs des personnels médicaux des établissements publics de santé en ETP de 2004 à 2007

	Spécialité	Évolution 2004-2005	Évolution 2005-2006	Évolution 2006-2007	Taux de croissance moyen annuel 2004-2007
Autres disciplines	Psychiatrie	1,0	0,7	4,1	1,9
	Biologie médicale	1,0	-0,3	3,1	1,3
	Autres disciplines	4,5	3,3	3,1	3,7
Autres disciplines	Total	2,3	1,5	3,5	2,4
Spécialités chirurgicales	Chirurgie générale	-0,6	-5,8	-8,2	-4,9
	Gynécologie-obstétrique	1,9	1,3	7,4	3,5
	Autres spécialités chirurgicales	0,9	0,4	5,2	2,1
Spécialités chirurgicales	Total	1,0	-0,1	4,4	1,7
Spécialités médicales	Anesthésie réanimation	1,8	-0,8	3,1	1,4
	Cardiologie et maladies vasculaires	2,1	-0,2	5,7	2,5
	Médecine interne	2,2	2,3	4,0	2,9
	Pédiatrie	4,1	5,3	-2,5	2,3
	Radiologie	-0,7	-1,6	4,1	0,6
	Médecine générale	7,3	3,6	5,6	5,5
	Autres spécialités médicales	1,6	3,0	8,1	4,2
	Spécialités médicales	Total	3,0	2,2	5,3
	Total	2,5	1,6	4,7	2,9

Source : SAE base administrative 2004-2007 (données brutes), Drees.

Graphique AV 1.2-1-2 : Effectifs à temps partiel en 2004 et 2007
(en %)



Source : SAE base administrative 2004-2007 (données brutes), Drees.

Les effectifs (en ETP) des personnels non médicaux ont progressé de 0,6 % par an entre 2004 et 2007

Entre 2004 et 2007, les effectifs (en ETP) des personnels non médicaux continuent de croître faiblement : +0,6 % en moyenne annuelle sur la période. Ils ralentissent notablement en 2007 : +0,2 %, après +0,7 % en 2006 et de +1,0 % en 2005. Ce net ralentissement concerne toutes les catégories de personnels.

Sur l'ensemble de la période, les effectifs en ETP des personnels techniques et ouvriers baissent (-0,5 % en moyenne annuelle), de même que certaines catégories de personnels des services de soins. En particulier, les effectifs se sont réduits de manière quasi-continue, avec une baisse plus accentuée encore au cours des deux dernières années, pour les catégories suivantes : les agents de services hospitaliers (ASH) avec -2,4 % en 2007, soit -1,2 % en moyenne annuelle sur trois ans ; les cadres de santé avec -1,6 % en 2007 soit -0,9 % en moyenne annuelle sur trois ans.

Dans le même temps, les autres catégories sont toujours orientées à la hausse, et certaines de façon significative. Par exemple, la plus forte augmentation entre 2004 et 2007 est enregistrée chez les personnels éducatifs et sociaux (+2,7 % en moyenne annuelle), mais les effectifs en ETP sont peu importants (1,3 % du total des ETP en 2007). Des hausses plus significatives s'observent chez les personnels de direction et les personnels administratifs (+1,2 % en moyenne annuelle sur trois ans) et les personnels des services de soins (+0,7 % en moyenne annuelle).

Au niveau des professions, les effectifs (en ETP) progressent nettement sur la période pour : les sages-femmes (+2,8 % en moyenne annuelle), les infirmiers, spécialisés ou non (+1,2 % en moyenne annuelle), les personnels de radiologie (+1,1 % en moyenne annuelle) et les aides-soignants (+1,0 % en moyenne annuelle).

En 2007, les infirmiers, spécialisés ou non, ainsi que les aides-soignants représentent, dans leur ensemble, 76 % des ETP des personnels des services de soins, qui eux-mêmes représentent 70 % des ETP de l'ensemble des personnels non médicaux.

1 L'emploi public

Tableau AV 1.2-1-2 : Évolution des effectifs des personnels non médicaux des établissements publics de santé en ETP de 2004 à 2007

(en %)

Filières	Statut	Évolution 2004-2005	Évolution 2005-2006	Évolution 2006-2007	Taux de croissance moyen annuel 2004-2007
Personnel de direction et personnels administratifs	Total	1,6	1,0	0,8	1,2
Personnels des services de soins	Sages-femmes	1,9	3,9	2,7	2,8
	Surveillants (inf et non inf)	-0,7	-0,4	-1,6	-0,9
	Infirmiers (y.c. spéc et psych)	1,3	1,4	0,9	1,2
	Aides-soignants (y.c. aux. puer et AMP)	1,2	1,0	0,7	1,0
	Agents de service hospitalier qualifiés (ASHQ)	0,0	-1,0	-2,4	-1,2
	Autres personnels des services de soins	2,6	0,2	1,8	1,5
Personnels des services de soins	Total	1,1	0,8	0,3	0,7
Personnels éducatifs et sociaux	Total	3,8	2,4	1,9	2,7
Personnels médico-techniques	Personnels radiologie	1,3	1,2	0,8	1,1
	Autres personnels médico-techniques	0,4	0,2	-0,3	0,1
Personnels médico-techniques	Total	0,7	0,6	0,1	0,5
Personnels techniques et ouvriers	Total	0,1	-0,5	-1,0	-0,5
	Total	1,0	0,7	0,2	0,6

Source : SAE base administrative 2004-2007 (données brutes), Drees.

Note : ne sont pas pris en compte dans le personnel non médical les non salariés, les congrégationnistes et les bénévoles qui ne sont pas à la charge de l'établissement.

Chez les personnels non médicaux, les effectifs à temps partiel progressent, ainsi que la durée moyenne des temps partiels

En moyenne, entre 2004 et 2007, la progression des effectifs des personnels non médicaux employés à temps partiel est soutenue, contrairement à la baisse observée chez les médecins à temps partiel : +2,0 % dans l'ensemble, +3,3 % pour les aides soignants et +2,9 % pour les infirmiers spécialisés ou non.

Le poids des effectifs à temps partiel dans l'ensemble des effectifs des personnels non médicaux continue de croître : 19,6 % en 2007 contre 18,8 % en 2004.

Le poids en ETP des effectifs à temps partiel dans le total des personnels non médicaux (en ETP) est croissant : 16,5 % en 2007 contre 15,0 % en 2004. Cela indique une tendance à l'allongement de la durée moyenne des temps partiel : en moyenne, un temps partiel équivaut à 73,9 % d'un temps plein en 2007, contre 71,9 % en 2004.

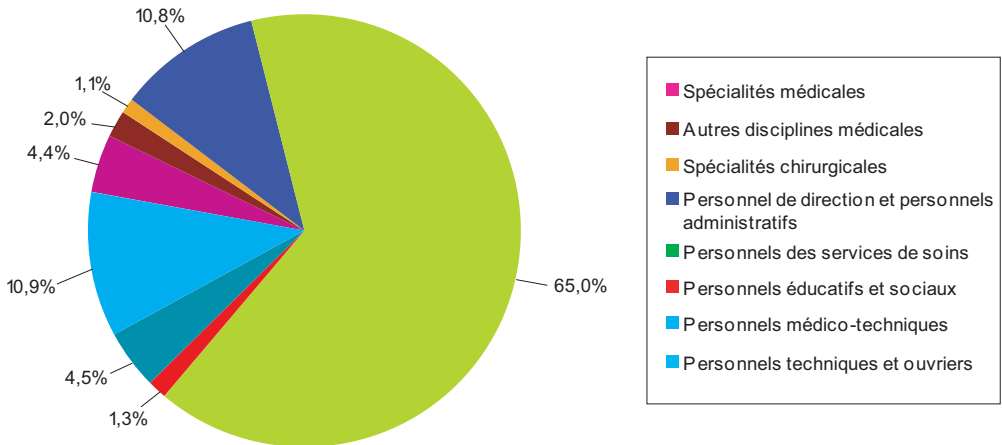
En 2004, le poids des non-titulaires (ensemble des contrats à durée indéterminée et à durée déterminée) était pour l'ensemble de la FPH de 7,9 % des effectifs, soit 6,9 % des ETP. En 2007, pour l'ensemble de la FPH, la part de non-titulaires en contrats à durée indéterminée (CDI) s'établit à 4,1 % des effectifs et 3,6 % des ETP. Mais ces données ne sont pas réellement comparables : compte tenu d'un changement du plan comptable en 2006, seuls les CDI peuvent désormais être comptabilisés dans le cadre de l'enquête Statistique annuelle des établissements de santé (SAE).

L'évolution, certes lente, de la structure des emplois par profession influe sur les coûts salariaux

En 2007, parmi les médecins salariés ou mixtes des établissements publics de santé, ce sont les spécialités médicales qui sont majoritaires en ETP (58,3 %), puis les autres spécialités (24,4 % pour psychiatrie, biologie et autres disciplines). Les médecins exerçant dans les spécialités chirurgicales sont les moins nombreux : 17,3 % des ETP totaux de médecins. Entre 2004 et 2007, le poids des spécialités médicales a augmenté d'un point dans le secteur public, passant de 57,2 % à 58,3 %.

Graphique AV 1.2-1-3 : Structure ETP des personnels médicaux et non médicaux en ETP en 2007

(en %)



Source : SAE base administrative 2004-2007 (données brutes), Drees.

En 2007, les personnels des services de soins représentent 70,6 % de l'ensemble des ETP des personnels non médicaux. Les infirmiers (hors encadrement), qu'ils soient spécialisés ou non, représentent près de trois agents non médicaux sur dix (28,8 %) et les aides soignants, près d'un agent non médical sur quatre (24,2 %). Les autres catégories sont moins nombreuses : 11,7 % de personnels administratifs et de direction, 11,4 % de personnels techniques et ouvriers, 4,9 % de personnels médico-techniques et 1,4 % de personnels éducatifs et sociaux.

La part de ces diverses catégories de personnels est restée stable au cours de ces trois années : toutes les variations sont inférieures à 1 % et souvent voisines de 0 %. Cependant, deux reculs sont à noter, chez les personnels techniques et ouvriers, et chez les personnels des services de soins (ASH).

Au cours de ces trois années, la structure des emplois du secteur public a peu évolué, mais il est vrai qu'en la matière les mouvements sont généralement lents. Elle est néanmoins à suivre avec attention, compte tenu de son impact sur la structure par catégorie statutaire et donc, sur l'évolution des coûts salariaux.

En effet, en termes de grandes catégories statutaires, les personnels non médicaux relèvent pour moitié de la catégorie C, et, pour plus d'un tiers des effectifs, de la catégorie B. En particulier, 85,3 % des personnels techniques et ouvriers, 55,4 % des personnels administratifs et de direction et 48,6 % des personnels des services de soins relèvent de la catégorie C. La catégorie B comprend des personnels éducatifs et sociaux (93,3 % d'entre eux) et des personnels médico-techniques (89,6 % d'entre eux), mais on ne compte que 39,5 % des personnels des services de soins parmi cette catégorie statutaire. Enfin, la proportion la plus importante d'agents dans la catégorie A est celle des personnels des services de soins (11,7 % d'entre eux).

1 L'emploi public

Encadré 1 : L'emploi hospitalier dans l'emploi public

Les effectifs de la fonction publique hospitalière (FPH) employés dans les établissements publics de santé représentent de l'ordre de 90 % de l'ensemble de la FPH. Les autres personnels (10 %) travaillent dans les établissements sociaux et médico-sociaux. Cette proportion est plus faible chez les infirmiers (de l'ordre de 5 %).

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique fournit un dénombrement des effectifs des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière). Pour éviter les doubles comptes dans l'agrégation des effectifs correspondants, des critères de dénombrement sont établis (personnes en emploi principal, de métropole et des départements d'Outre-mer, hors bénéficiaires d'emplois aidés) et des méthodes d'agrégation sont mises en œuvre en matière d'affectation des personnels selon la nature juridique et le domaine d'intervention des établissements employeurs (voir notamment les Vues 1.1 et 1.2 et la fiche thématique 1.12 spécifique à la FPH).

L'étude présentée ici offre un panorama complet des agents relevant de la fonction publique hospitalière, quel que soit leur statut, leur quotité de temps de travail ou l'autonomie budgétaire de leurs employeurs. Elle peut donc fournir des données chiffrées légèrement différentes de la vue d'ensemble sur l'emploi public et des fiches thématiques correspondantes, en raison des différences de champ.

Ainsi, les personnels qui appartiennent à la fonction publique hospitalière mais qui travaillent dans des structures appartenant aux collectivités territoriales (établissements sociaux ou médico-sociaux non autonomes) sont intégrés dans cette étude, alors qu'ils sont recensés par ailleurs avec les personnels territoriaux : 71 000 personnes environ seraient dans ce cas.

De même, les praticiens hospitalo-universitaires, rémunérés par le ministère de l'Éducation pour la part de leur activité consacrée à l'enseignement, sont intégrés dans cette étude tandis qu'ils sont habituellement décomptés avec les agents de l'État dans les tableaux sur l'emploi public.

Encadré 2 : Définitions et méthodes

Sources et champ de l'étude :

Source Drees : enquête Statistique annuelle des établissements de santé (SAE) (hôpitaux publics, et cliniques et hôpitaux privés) pour les années 2004 à 2007 (base dite administrative ; l'enquête SAE a été refondue en 2000).

Source DHOS : l'enquête SPE/SPS par corps, grade et échelon des personnels de la fonction publique hospitalière (champ établissements de santé et établissements sociaux et médico-sociaux).

Le champ de l'étude inclut les Dom et l'ensemble des établissements publics, y compris ceux du Service de santé des armées (SSA) sur les périodes considérées. Les non-titulaires rémunérés sur crédits de remplacement ne sont pas comptabilisés ici. Ils représentaient environ 7 % des non-titulaires des établissements publics de santé en 2006.

Les données utilisées sont celles de la base administrative SAE (« données brutes » dans les tableaux).

Nomenclatures utilisées :

Les personnels médicaux comprennent les praticiens hospitaliers (PH), les professeurs des universités praticiens hospitaliers (PU PH), les médecins contractuels, les praticiens adjoints contractuels (PAC) et les praticiens attachés. Ils ne comprennent pas les praticiens associés non autorisés à exercer la médecine en France, ni les internes, ni les personnels faisant fonction d'internes. Parmi les personnels médicaux, les praticiens statutaires sont les praticiens hospitaliers (PH) et les professeurs des universités praticiens hospitaliers (PU PH). Enfin, parmi eux, seuls les PUPH sont des titulaires relevant du statut général de la fonction publique.

Les personnels non médicaux (la fonction publique hospitalière proprement dite) comptent, par grandes catégories : les personnels administratifs et de direction, les personnels éducatifs et sociaux, les personnels médico-techniques, les personnels techniques et ouvriers et enfin, les personnels des services de soins (cadres de santé, infirmiers, aides soignants et agents des services hospitaliers, autres paramédicaux, etc.).

Tableau AV 1.2-1-3 : Évolution des effectifs des personnels médicaux des établissements publics de santé en ETP de 2004 à 2007

	Spécialité	ETP 2004	ETP 2005	ETP 2006	ETP 2007
Autres disciplines	Psychiatrie	6 139,0	6 199,3	6 244,6	6 500,5
	Biologie médicale	3 593,3	3 629,1	3 618,3	3 730,8
	Autres disciplines	5 558,1	5 809,1	6 003,2	6 192,0
Autres disciplines	Total	15 290,4	15 637,5	15 866,1	16 423,3
Spécialités chirurgicales	Chirurgie générale	1 004,2	998,2	940,1	863,0
	Gynécologie-obstétrique	2 279,5	2 322,8	2 354,1	2 527,2
	Autres spécialités chirurgicales	5 575,1	5 624,2	5 644,9	5 939,3
Spécialités chirurgicales	Total	8 858,8	8 945,2	8 939,1	9 329,5
Spécialités médicales	Anesthésie réanimation	5 297,6	5 393,9	5 352,4	5 517,1
	Cardiologie et maladies vasculaires	2 004,4	2 045,8	2 041,9	2 158,1
	Médecine interne	1 462,0	1 494,7	1 529,6	1 591,1
	Pédiatrie	2 385,3	2 483,8	2 616,7	2 552,3
	Radiologie	2 367,9	2 351,8	2 313,9	2 409,0
	Médecine générale	7 519,5	8 072,0	8 361,6	8 831,3
	Autres spécialités médicales	11 785,3	11 973,7	12 337,4	13 341,0
Spécialités médicales	Total	32 821,9	33 815,8	34 553,4	36 399,9
	Total	56 971,1	58 398,5	59 358,6	62 152,7

Source : SAE base administrative 2004-2007 (données brutes), Drees.

Tableau AV 1.2-1-4 : Évolution des effectifs des personnels non médicaux des établissements publics de santé en ETP de 2004 à 2007

Filières	Statut	ETP 2004	ETP 2005	ETP 2006	ETP 2007
Personnel de direction et personnels administratifs	Total	86 105,5	87 471,7	88 376,2	89 113,7
Personnels des services de soins	Sages-femmes	8 504,1	8 665,3	8 999,4	9 238,9
	Surveillants (inf. et non inf.)	24 017,9	23 838,5	23 750,3	23 373,2
	Infirmiers (y.c. spéc. et psych.)	210 512,0	213 343,2	216 389,1	218 258,9
	Aides soignants (y.c. auxiliaires puéricultrices et AMP)	181 660,2	183 824,0	185 623,6	186 939,9
	Agents de service hospitalier qualifiés (ASHQ)	78 433,4	78 426,0	77 606,0	75 751,6
	Autres personnels des services de soins	21 954,3	22 532,2	22 571,8	22 977,6
	Personnels des services de soins	Total	525 082,0	530 629,1	534 940,2
Personnels éducatifs et sociaux	Total	9 624,3	9 993,4	10 230,4	10 425,3
Personnels médico-techniques	Personnels radiologie	12 869,7	13 037,7	13 189,3	13 296,9
	Autres personnels médico-techniques	24 138,8	24 243,2	24 297,0	24 218,1
Personnels médico-techniques	Total	37 008,4	37 280,9	37 486,3	37 515,0
Personnels techniques et ouvriers	Total	91 099,3	91 178,5	90 708,7	89 831,1
	Total	748 919,5	756 553,6	761 741,8	763 425,2

Source : SAE base administrative 2004-2007 (données brutes), Drees.

Bibliographie

- www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er-pdf/er691.pdf
- www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er605/er605.pdf
- www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er-pdf/er664.pdf
- www.sante.gouv.fr/drees/donnees/es2006/es2006.pdf
- *Les salaires en France*, Insee références, édition 2008.
- Fiche thématique 1.12 « Fonction publique hospitalière » de ce présent rapport, *Faits et chiffres 2008-2009*.

Annexe 2 de la vue 1.2 : Les praticiens hospitaliers au 31 décembre 2008

Odile Romain
Séverine Buisine
CNG¹

Au 31 décembre 2008, près de 40 000 praticiens hospitaliers (PH) exercent dans les établissements publics de santé, dont 86 % comme praticiens hospitaliers à temps plein. La majorité d'entre eux sont des hommes, mais les jeunes générations sont davantage féminisées.

En 2008, les effectifs de praticiens hospitaliers à temps plein continuent de progresser, mais à un rythme ralenti par rapport aux années précédentes : +2,9 % contre +5,3 % en moyenne annuelle de 2001 à 2008. Les effectifs de praticiens hospitaliers à temps partiel, quant à eux, sont repartis fortement à la hausse en 2008 (+6,5 %), après plusieurs années de baisse continue.

Au niveau global, les entrées sont deux fois plus nombreuses en 2008 que les sorties définitives : toutes les disciplines en bénéficient. Les sorties définitives se concentrent, pour plus de la moitié d'entre elles, sur les départs à la retraite (52 %), loin devant les démissions (28 %).

Toutefois, des marges de recrutement existent encore : le tableau des emplois médicaux au 31 décembre 2008 fait apparaître 21 % de postes statutairement vacants (non occupés par des PH titulaires ou en période probatoire) pour les praticiens hospitaliers à temps plein et 36 % pour les praticiens hospitaliers à temps partiel, toutes spécialités confondues.

L'emploi des praticiens hospitaliers continue de progresser en 2008

Au 31 décembre 2008, les établissements publics de santé emploient près de 39 744 praticiens hospitaliers, soit une hausse de 3 % par rapport à 2007. Ils ne travaillent pas tous à temps complet : 5 676 praticiens travaillent, en effet, à temps partiel.

Entre 2001 et 2008, les effectifs de praticiens hospitaliers temps plein ont augmenté de +10 330, soit +5,3 % en moyenne annuelle sur la période. Dans le même temps, les praticiens à temps partiel ont vu leurs effectifs baisser de 5 840 en 2001 à 5 676 en 2008, soit -0,4 % en moyenne annuelle sur la période.

¹ Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière (CNG).

1 L'emploi public

Encadré 1 : Les praticiens hospitaliers (temps plein et temps partiel)

Les praticiens hospitaliers (PH) sont des agents publics qui relèvent d'un statut national régi par les articles R. 6152-1 et suivants du code de la Santé publique : ils sont nommés et gérés par le Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière (CNG).

Les praticiens hospitaliers (PH) sont recrutés par concours national organisé chaque année. Les lauréats sont inscrits sur une liste d'aptitude valable pendant quatre ans. Les PH exercent leurs missions dans les établissements publics de santé (centre hospitalier universitaire, centre hospitalier régional, centre hospitalier, hôpital local) et dans les établissements publics mentionnés au 1 de l'article L. 313-12 du code de l'Action sociale et des familles.

Les PH postulent sur des postes vacants publiés au J.O. relevant de leur spécialité de concours. Deux tours de recrutement sont organisés par an. Leur nomination relève de la compétence du CNG.

Il existe deux modalités d'exercice de l'activité pour les praticiens hospitaliers : le temps plein et le temps partiel. Mais la notion de temps de travail diffère ici de la quotité du temps de travail, utilisée habituellement. En effet, elle renvoie à un statut médical spécifique, le statut étant le terme en vigueur dans la fonction publique.

Cependant, les praticiens recrutés sur ces statuts médicaux hospitaliers ne relèvent ni du statut général des fonctionnaires ni des statuts autonomes ou spéciaux. Seule la catégorie des personnels hospitalo-universitaires (professeurs d'université praticiens hospitaliers (PUPH) et maîtres de conférence praticiens hospitaliers), constitue un corps de fonctionnaires de l'État (titulaires) du fait de son rattachement à l'Université. Les effectifs correspondants sont d'ailleurs comptabilisés dans la fonction publique de l'État dans les travaux et études figurant dans ce rapport (voir la Vue 1 sur l'emploi public et les fiches thématiques correspondantes).

Les praticiens temps plein, en position d'activité, consacrent la totalité de leur activité professionnelle à l'établissement de santé et aux établissements, services ou organismes liés à celui-ci par convention, sous réserve des dispositions de l'article R. 6152-24 du code de la Santé publique.

Les praticiens à temps partiel peuvent exercer une activité rémunérée en dehors de leurs obligations statutaires définies par les articles R. 6152-221, R. 6152-223 et R. 6152-224 du même code en respectant, pour les médecins, les conditions de l'article R. 4127-98 et, pour les chirurgiens-dentistes, celles de l'article R. 4127-251.

Les candidats issus du concours national de praticien des établissements publics de santé, à l'exception des praticiens mentionnés à l'article R. 6152-60 du même code, sont nommés pour une **période probatoire** d'un an d'exercice effectif des fonctions, à l'issue de laquelle ils sont, après avis de la commission médicale d'établissement et du conseil exécutif, ainsi que, le cas échéant, de la commission statutaire nationale, soit nommés dans un emploi de praticien à titre permanent, soit admis à prolonger leur période probatoire pour une nouvelle durée d'un an, soit licenciés pour inaptitude à l'exercice des fonctions en cause, par arrêté du directeur général du Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière.

La carrière des praticiens hospitaliers comprend 13 échelons. L'avancement d'échelon est prononcé par le directeur général du CNG.

Les praticiens hospitaliers perçoivent après service fait (article R. 6152-23) :

1° des émoluments mensuels variant selon l'échelon des intéressés. Ces émoluments sont fixés par arrêté des ministres chargés du budget, de la santé et de la sécurité sociale. Ils suivent l'évolution des traitements de la fonction publique, constatée par le ministre chargé de la santé ;

2° des indemnités et allocations dont la liste est fixée par décret.

Tableau AV 1.2-2-1 : Effectifs des praticiens hospitaliers (temps plein et temps partiel) de 2001 à 2008

Statut	Effectifs au 31 décembre		Évolution en moyenne annuelle entre 2001 et 2008	Évolution 2007-2008
	2001	2008		
PH temps plein	23 738	34 068	5,3%	2,9%
PH temps partiel	5 840	5 676	-0,4%	6,5%
Ensemble PH	29 578	39 744	4,3%	3,4%

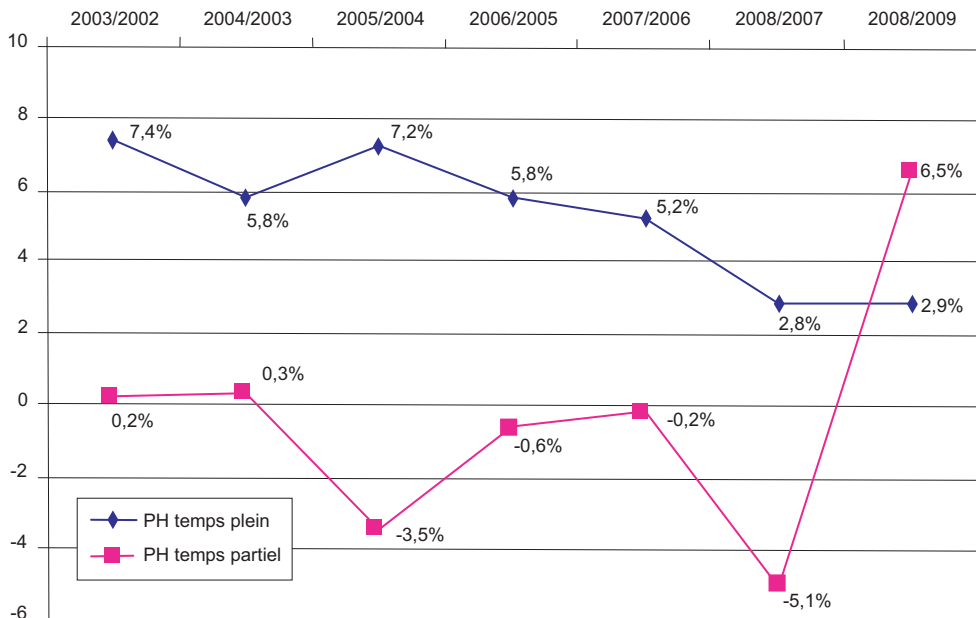
Source : Sigméd, CNG.

Au cours de la dernière année, les effectifs de praticiens hospitaliers à temps partiel ont notablement augmenté (+6,5 % sur un an) : ils sont passés de 5 332 à 5 676. Cette forte progression des praticiens temps partiel vient compenser les baisses enregistrées au cours des années antérieures. En effet, l'évolution des effectifs a été chahutée chez les PH à temps partiel : orientation à la hausse en 2002 et 2003, puis à la baisse jusqu'en 2007, avant de repartir à la hausse en 2008.

Dans le même temps, les PH à temps plein progressent de +2,9 %, passant de 33 122 à 34 068. Après avoir été soutenue sur l'ensemble de la période, la croissance des effectifs de praticiens hospitaliers temps plein ralentit de manière sensible à partir de 2007, avec +2,8 % en 2007 puis +2,9 % en 2008.

Graphique AV 1.2-2-1 : Taux d'évolution annuel des effectifs des praticiens hospitaliers de 2002 à 2009

(en %)



Source : Sigmed, CNG.

Une majorité d'hommes chez les praticiens hospitaliers, mais une majorité de femmes parmi les générations plus jeunes

Quel que soit le statut, les hommes sont plus nombreux et plus âgés en moyenne que les femmes. Au total, ils représentent 58 % des effectifs chez les praticiens hospitaliers (PH) à temps plein et 59 % chez les PH à temps partiel. Chez les PH à temps plein, la moitié des hommes a moins de 50 ans, contre moins de 47 ans pour la moitié des femmes. Chez les PH à temps partiel, l'écart est plus important encore : la moitié des hommes a 54 ans contre 48 ans pour la moitié des femmes.

Le rapport hommes-femmes est sensiblement inversé dans les classes d'âge plus jeunes. En effet, la population des PH à temps plein âgés de moins de 40 ans est constituée à 57 % de femmes. Aux mêmes âges, la représentation des femmes est particulièrement forte chez les praticiens à temps partiel (75 %).

1 L'emploi public

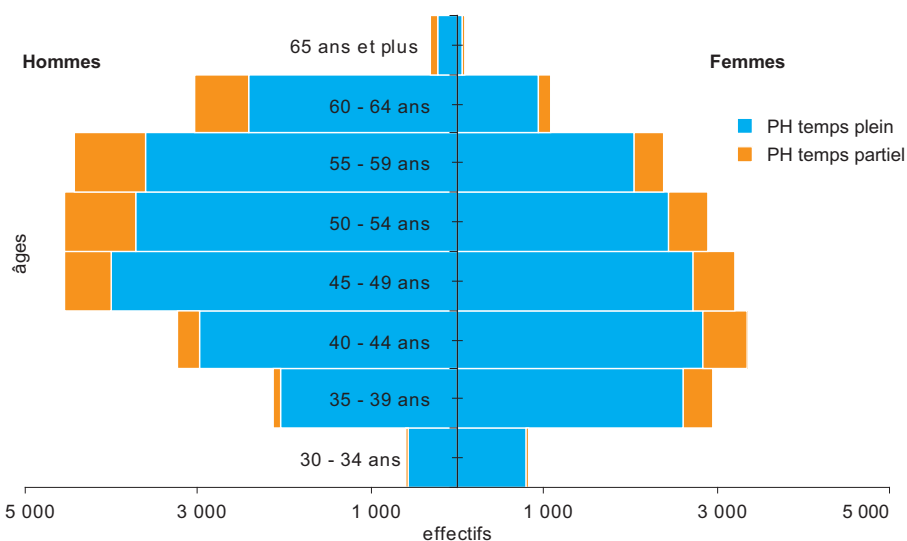
Tableau AV 1.2-2-2 : Effectifs rémunérés des praticiens hospitaliers au 31 décembre 2008

Tranche d'âge	France entière					
	PH temps plein			PH temps partiel		
	Femmes	Hommes	Sexe ratio ⁽¹⁾	Femmes	Hommes	Sexe ratio ⁽¹⁾
30 - 34 ans	786	569	0,72	39	19	0,49
35 - 39 ans	2 614	2 035	0,78	326	101	0,31
40 - 44 ans	2 847	2 990	1,05	494	259	0,52
45 - 49 ans	2 734	3 993	1,46	466	547	1,17
50 - 54 ans	2 434	3 721	1,53	467	837	1,79
55 - 59 ans	2 044	3 621	1,77	349	823	2,36
60 - 64 ans	948	2 424	2,56	142	605	4,27
65 ans et +	70	238	3,40	19	82	4,36
Ensemble PH	14 477	19 591	1,35	2 303	3 273	1,42
Part (en %)	42,50%	57,50%		41,30%	58,70%	
Âge moyen	46,7 ans	49,6 ans		46,9 ans	52,6 ans	
Âge médian	47,6 ans	50,9 ans		47,7 ans	53,9 ans	

Source : Sigmed, CNG.

(1) Rapport hommes/femmes.

Graphique AV 1.2-2-2 : Effectifs rémunérés des praticiens hospitaliers au 31 décembre 2008



Source : Sigmed, CNG.

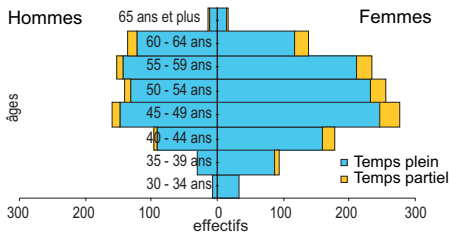
On observe un faible rajeunissement du corps des praticiens hospitaliers (PH), lequel est plus ou moins marqué selon les disciplines². Le poids des femmes varie aussi selon les disciplines, avec notamment une surreprésentation en biologie et en pharmacie.

² Ces sept disciplines regroupent 51 spécialités (cf. Tableau AV 1.2-2-8 ci-après).

Graphiques AV 1.2-2-3 : Effectifs rémunérés des praticiens hospitaliers par discipline et par âge au 31 décembre 2008

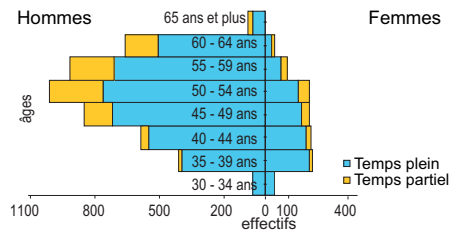
Biologie

Une discipline caractérisée par une majorité de femmes surtout chez les PH à temps partiel (72 %).



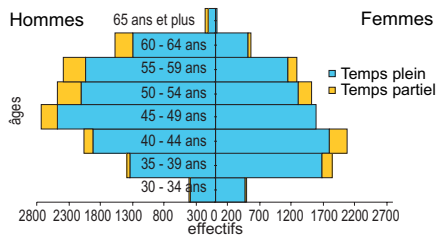
Chirurgie

Une discipline qui reste largement masculine, quel que soit le statut (81 % chez les temps plein et 83 % chez les temps partiel).



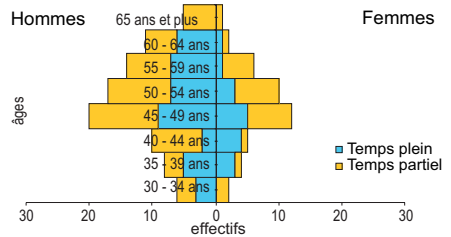
Médecine

Une discipline à quasi-parité entre hommes et femmes, avec une progression de la féminisation dans les tranches d'âge les plus jeunes.



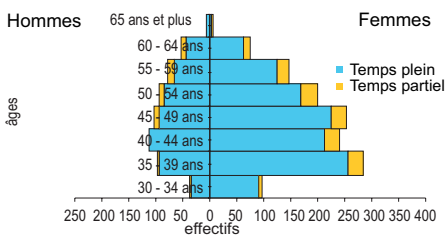
Odontologie

Une discipline exercée pour près de 60 % par des PH à temps partiel.



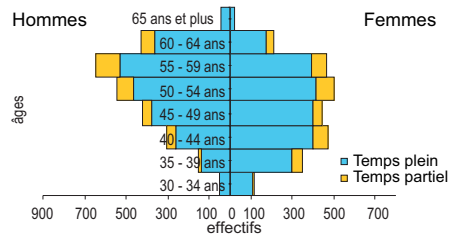
Pharmacie

Une discipline largement féminisée : 68 % de femmes chez les PH à temps plein, 79 % chez les temps partiel.



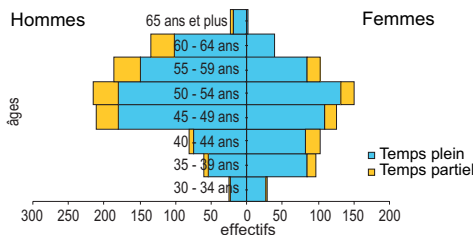
Psychiatrie

Une discipline exercée autant par les hommes que les femmes, celles-ci étant plus nombreuses chez les plus jeunes.



Radiologie et imagerie médicale

Une discipline où les hommes sont majoritaires (58 % chez les PH temps plein et 64 % chez les PH temps partiel), même si les classes d'âge plus jeunes sont sensiblement plus féminisées.



Source : Sigméd, CNG

1 L'emploi public

Les entrées sont notablement plus nombreuses que les sorties définitives, quelle que soit la discipline

Le recrutement³ de praticiens hospitaliers observé au cours de l'année 2008 se situe à un niveau deux fois plus élevé que celui des sorties définitives. Cela conduit donc à un solde net d'emplois largement positif, assurant ainsi un renouvellement notable du corps (cf. tableau 4).

Ainsi, la situation s'est sensiblement améliorée en termes de solde net d'emplois pour l'anesthésie-réanimation (+64 pour l'ensemble temps plein + temps partiel), la chirurgie (+82) et la psychiatrie (+110), ce qui permet de mieux répondre aux besoins en praticiens hospitaliers des établissements publics de santé.

Tableau AV 1.2-2-3 : Solde net entrées-sorties des praticiens hospitaliers en 2008

	Anesthésie-réanimation	Biologie	Chirurgie	Médecine	Pharmacie	Psychiatrie	Radiologie	Total
PH plein temps	59	14	81	903	95	96	20	1 268
PH temps partiel	5	5	1	108	18	14	1	152

Source : Sigmed, CNG

Les sorties définitives de praticiens hospitaliers temps plein s'établissent à 986 en 2008 (voir tableau AV 1.2-2-5), soit 2,9 % des effectifs en poste au 1^{er} janvier 2008 (31 835 PH). Dans le même temps, pour les praticiens à temps partiel, 253 sorties définitives ont été enregistrées dans le corps (voir tableau AV 1.2-2-6), soit 4,6 % de l'effectif en poste au 1^{er} janvier 2008 (5 448 PH).

Au-delà du simple renouvellement des effectifs, le niveau de recrutement des praticiens hospitaliers, largement supérieur au niveau des sorties définitives en 2008, garantit le renforcement des équipes, dans un contexte de demande croissante de soins de la part d'une population vieillissante.

Tableau AV 1.2-2-4 : Lauréats nommés selon la discipline en 2008

	Anesthésie-réanimation	Biologie	Chirurgie	Médecine	Pharmacie	Psychiatrie	Radiologie	Total
PH plein temps								
Lauréats	223	62	273	1 244	118	255	79	2 254
Part (en %)	10	3	12	55	5	11	4	100
PH temps partiel								
Lauréats	8	13	62	213	26	60	23	405
Part (en %)	2	3	15	53	6	15	6	100

Source : Sigmed, CNG

Si l'on considère le flux d'entrées de médecins dans la carrière de praticien hospitalier (2 659 au total), il s'avère que plus d'un lauréat sur deux est nommé sur un emploi relevant d'une spécialité médicale : 55 % des entrées pour les PH à temps plein et 53 % pour les PH à temps partiel, hors anesthésie-réanimation.

Pour ce qui concerne le flux de sorties définitives (986 au total), ce sont également les spécialités médicales qui sont les plus représentées : 35 % des sorties pour les PH temps plein, hors anesthésie-réanimation.

³ Ne sont pas comptabilisés, dans les recrutements, les changements de statut tels que les praticiens hospitaliers temps à partiel qui deviennent praticiens à temps plein (R. 6152-9 du code de la Santé publique). De même, il existe un décalage entre la date de nomination et celle de la prise de fonction effective. Concernant les sorties, les disponibilités ne sont pas considérées comme des sorties définitives, les personnes pouvant réintégrer à tout moment.

Tableau AV 1.2-2-5 : Modes de sorties définitives selon la discipline pour les PH à temps plein en 2008

PH plein temps	Anesthésie-réanimation	Biologie	Chirurgie	Médecine	Pharmacie	Psychiatrie	Radiologie	Total	Part (en %)
Décès	10	2	4	18	4	16	1	55	5,6
Démissions	37	2	60	107	2	27	42	277	28,1
Licenciements	0	0	0	2	0	0	0	2	0,2
Mise à la retraite	105	44	76	155	17	106	13	516	52,3
Radiations	7	0	12	5	0	4	2	30	3
Radiation des cadres (nomination hospitalo-universitaire ou directeur d'hôpital)	5	0	40	51	0	6	1	103	10,5
Révocation-sanction disciplinaire	0	0	0	2	0	0	0	2	0,2
Fin de contrat de praticien associé	0	0	0	1	0	0	0	1	0,1
Total des sorties	164	48	192	341	23	159	59	986	100
Part (en %)	16,6	4,9	19,5	34,6	2,3	16,1	6	100	
Effectif au 01/01/2008*	4 576	1 688	4 273	14 793	1 529	4 230	1 334	31 835	
Taux de sorties définitives	3,6%	2,8%	4,5%	2,3%	1,5%	3,8%	4,4%	3,1%	
Taux de départ à la retraite	2,3%	2,6%	1,8%	1,1%	1,1%	2,5%	1,0%	1,6%	
Âge moyen de départ à la retraite	66,9 ans	66,5 ans	65,6 ans	65,9 ans	66,5 ans	64,0ans	66,8 ans	65,0 ans	

Source : Sirmed, CNG.

*Postes occupés hors odontologie.

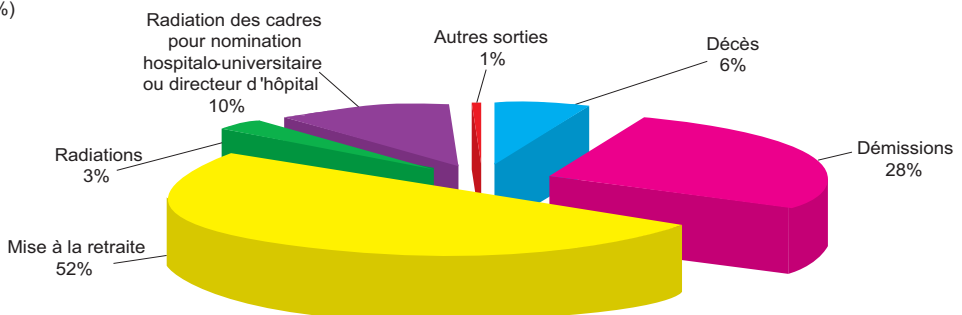
Chez les praticiens hospitaliers à temps plein, le nombre le plus important de sorties définitives est enregistré chez les chirurgiens (4,5 % de sorties), la radiologie arrivant en deuxième position avec 4,4 % des sorties.

Au niveau global, plus de la moitié des sorties de PH à temps plein concerne les départs à la retraite (52 %). Mais les départs à la retraite représentent jusqu'à 92 % des sorties définitives chez les biologistes et 74 % chez les pharmaciens. Les démissions arrivent, quant à elle, en seconde position avec 28 % des sorties, mais elles atteignent 71 % chez les radiologues. À noter que, chez les chirurgiens, départs à la retraite et démissions sont à des niveaux relativement voisins (respectivement 40 % et 31 % du total des sorties définitives), la radiation des cadres (pour cause de nomination en tant qu'hospitalo-universitaire ou directeur d'hôpital) arrivant juste derrière (21 %).

L'âge moyen de départ à la retraite est de 65 ans chez les PH temps plein : il s'étale entre 64 ans pour les psychiatres et près de 67 ans chez les anesthésistes-réanimateurs et les radiologues.

Graphique AV 1.2-2-4 : Répartition des modes de sorties définitives pour les PH à temps plein en 2008

(en %)



Source : Sirmed, CNG.

1 L'emploi public

Chez les praticiens hospitaliers à temps partiel, les sorties définitives s'établissent en 2008 à 253, 42 % d'entre elles concernant les spécialités médicales. En terme de motif de sorties définitives, les départs à la retraite viennent en tête, devant les démissions : respectivement 49 % et 40 % des sorties définitives. Mais les départs à la retraite atteignent jusqu'à 61 % des sorties définitives chez les chirurgiens à temps partiel, si bien que le taux maximal de départs à la retraite est observé dans cette profession avec 4 %.

À noter, en revanche, que, chez les radiologues, départs à la retraite et démissions se situent à égalité. Enfin, chez les psychiatres à temps partiel, le premier motif de sortie est la démission (59 %), loin devant le départ à la retraite (35 %).

L'âge moyen de départ à la retraite est de 64 ans chez les PH à temps partiel : il s'étale entre 62,5 ans chez les psychiatres et 66 ans chez les anesthésistes-réanimateurs.

Tableau AV 1.2-2-6 : Modes de sorties définitives selon la discipline pour les PH temps partiel en 2008

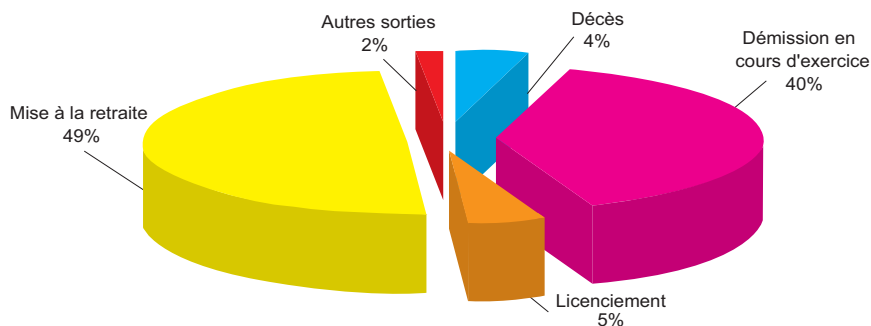
PH temps partiel	Anesthésie-réanimation	Biologie	Chirurgie	Médecine	Pharmacie	Psychiatrie	Radiologie	Total	Part (en %)
Décès	0	0	2	6	0	1	2	11	4,4
Démission en cours d'exercice	2	2	18	40	2	27	10	101	39,9
Licenciement	0	1	2	6	0	2	1	12	4,7
Mise à la retraite	1	5	37	51	6	16	9	125	49,4
Radiation pour inaptitude définitive suite à congé maladie	0	0	1	2	0	0	0	3	1,2
Suspension dans l'intérêt du service avec poursuites pénales	0	0	1	0	0	0	0	1	0,4
Total des sorties	3	8	61	105	8	46	22	253	100
Part (en %)	1,2	3,2	24,1	41,5	3,2	18,2	8,7	100	
Effectif au 01/01/2008*	115	202	1 054	2 752	246	816	263	5 448	
Taux de sorties définitives	3%	4%	6%	4%	3%	6%	8%	5%	
Taux de départ à la retraite	1%	2%	4%	2%	2%	2%	3%	2%	
Âge moyen de départ à la retraite	66,0 ans	63,4 ans	64,8 ans	63,9 ans	64,3 ans	62,5 ans	64,9 ans	64,0 ans	

Source : SIGMED, CNG.

*Postes occupés hors odontologie.

Graphique AV 1.2-2-5 : Répartition des modes de sorties définitives des PH à temps partiel en 2008

(en %)



Source : Sigmed, CNG.

Autres sorties : Suspension dans l'intérêt du service, radiation pour inaptitude définitive.

Un tableau des emplois médicaux qui offre encore des perspectives

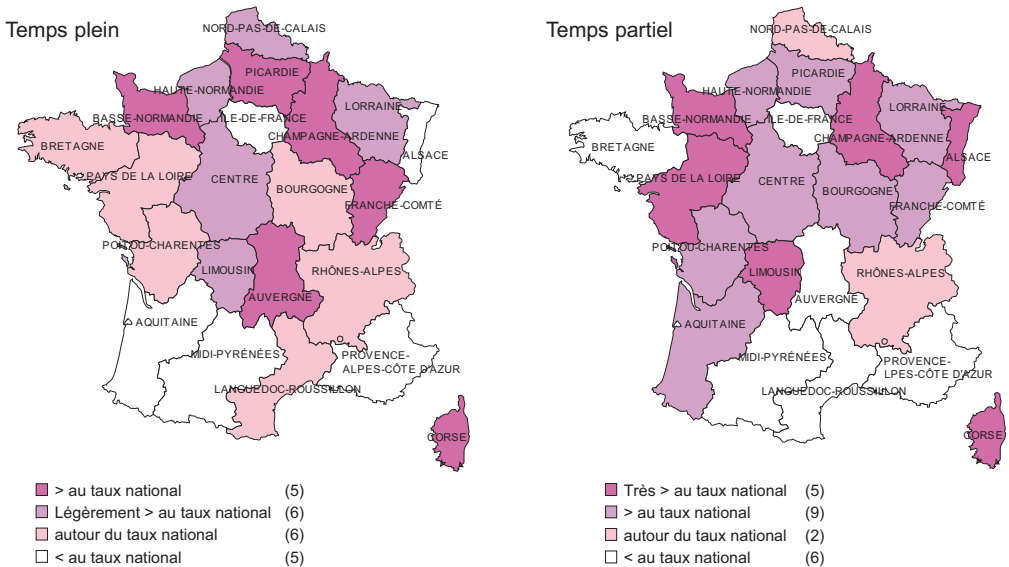
Le nombre de postes statutairement occupés par des praticiens hospitaliers titulaires ou en période probatoire reste inférieur au nombre de postes budgétés, quelles que soient la région et la discipline. Toutefois, ce taux de vacance est à prendre avec précaution, car ces postes vacants sont souvent occupés par des praticiens contractuels ou temporaires.

Le taux de vacance statutaire n'est pas le taux de vacance réel des praticiens hospitaliers

En 2008, le taux de vacance statutaire observé au niveau de la France entière pour les PH à temps plein est de 20,7 % et celui observé pour les temps partiel de 36 %. En France métropolitaine, pour les PH à temps plein, des taux de vacance statutaire supérieurs à la moyenne nationale (20,4 %) sont enregistrés dans plusieurs régions : Basse-Normandie (31,8 %), Picardie (29,8%), Champagne-Ardenne (29 %) et Franche-Comté (27,4%).

Pour les PH à temps partiel, certains taux de vacance statutaire sont supérieurs ou égaux à 50 % : en Alsace (54,9%), en Limousin (54,9%), en Basse-Normandie (53,5 %) et en Pays de la Loire (50 %).

Cartes AV 1.2-2-1 : Taux de vacance statutaire⁽¹⁾ des praticiens hospitaliers



Source : Sigméd, CNG

(1) Taux de vacance statutaire : ces données sont à utiliser avec précaution. C'est une photographie à un moment donné : le nombre de postes vacants varie de façon importante selon le moment où la statistique est produite. Les postes vacants peuvent être occupés par des temporaires. Le taux de vacance statutaire n'est donc pas le taux de vacance réel.

1 L'emploi public

Quelle que soit la discipline, le taux de vacance statutaire reste toujours plus élevé pour les PH à temps partiel que pour les temps plein (voir le détail par disciplines et spécialités dans le tableau AV 1.2-2-8). Seul le taux de vacance statutaire en odontologie est sensiblement équivalent entre les deux statuts (autour de 20 %).

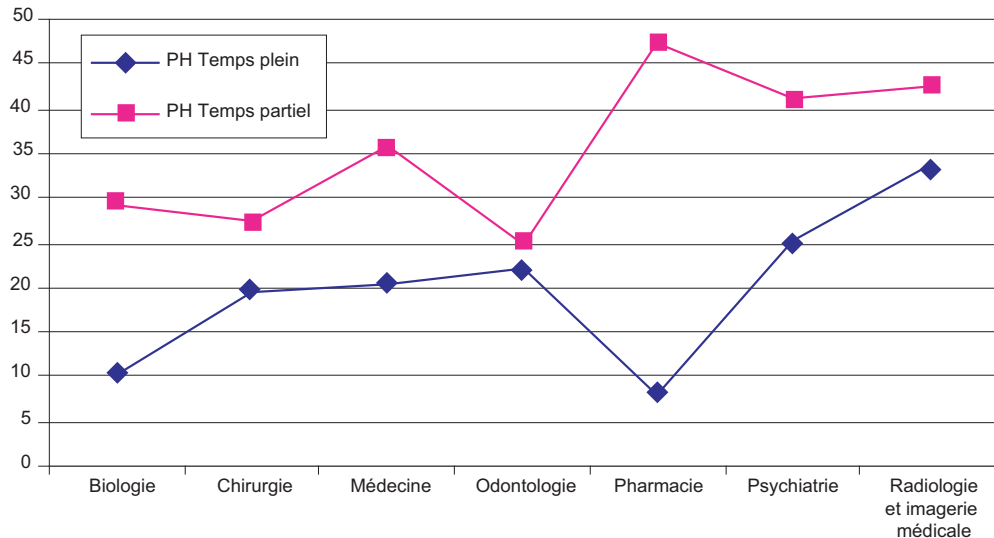
Tableau AV 1.2-2-7 : Taux de vacance des praticiens hospitaliers par discipline

	PH temps plein			PH temps partiel		
	Nombre de postes budgétés	Nombre de postes occupés	Taux de vacance statutaire	Nombre de postes budgétés	Nombre de postes occupés	Taux de vacance statutaire
Biologie	1 963	1 765	10,10%	279	197	29,4%
Chirurgie	5 634	4 525	19,70%	1 440	1 045	27,4%
Médecine	25 251	20 069	20,50%	4 528	2 897	36,0%
Odontologie	72	56	22,20%	128	96	25,0%
Pharmacie	1 817	1 672	8,00%	471	247	47,6%
Psychiatrie	5 912	4 410	25,40%	1 360	798	41,3%
Radiologie et imagerie médicale	2 015	1 338	33,60%	477	274	42,6%
Ensemble	42 664	33 835	20,70%	8 683	5 554	36,0%

Source: Sigmed, CNG.

Graphique AV 1.2-2-6 : Taux de vacance des praticiens hospitaliers par discipline

(en %)



Source : Sigmed, CNG.

Tandis que le taux de vacance statutaire en pharmacie est très faible pour les PH à temps plein (8 %), il atteint un maximum chez les PH à temps partiel (47,6 %). Enfin, la radiologie affiche des taux de vacance statutaire élevés, aussi bien chez les praticiens hospitaliers à temps plein (33,6 %) que chez ceux à temps partiel (42,6 %).

Tableau AV 1.2-2-8 : Emplois médicaux France entière par disciplines et spécialités pour les praticiens hospitaliers temps plein et temps partiel (situation au 31 décembre 2008)

Disciplines - Spécialités		PH temps plein			PH temps partiels		
		Nombre de postes budgétés	Nombre de postes occupés	Taux de vacance statutaire	Nombre de postes budgétés	Nombre de postes occupés	Taux de vacance statutaire
Biologie	Total biologie	1 963	1 765	10,10%	279	197	29,40%
Chirurgie	chirurgie générale	398	324	18,60%	30	14	53,30%
	chirurgie infantile	170	146	14,10%	23	22	4,30%
	chirurgie maxillo-faciale	48	39	18,80%	20	17	15,00%
	chirurgie orthopédique et traumatologique	1 024	818	20,10%	76	50	34,20%
	chirurgie plastique reconstructrice et esthétique	41	30	26,80%	22	17	22,70%
	chirurgie thoracique et cardio-vasculaire	148	123	16,90%	14	10	28,60%
	chirurgie urologique	293	214	27,00%	62	38	38,70%
	chirurgie vasculaire	144	110	23,60%	18	12	33,30%
	chirurgie viscérale et digestive	807	676	16,20%	63	42	33,30%
	gynécologie et obstétrique	1 722	1 360	21,00%	394	268	32,00%
	neurochirurgie	158	131	17,10%	3	1	66,70%
	ophtalmologie	299	228	23,70%	268	195	27,20%
	oto-rhino-laryngologie	345	292	15,40%	336	269	19,90%
	stomatologie	37	34	8,10%	111	90	18,90%
	Total chirurgie	5 634	4 525	19,70%	1 440	1 045	27,40%
Médecine	anatomie et cytologie pathologiques	317	263	17,00%	82	64	22,00%
	anesthésie-réanimation	5 718	4 535	20,70%	245	117	52,20%
	cardiologie et maladies vasculaires	1 395	1 081	22,50%	417	308	26,10%
	dermatologie et vénéréologie	145	127	12,40%	81	61	24,70%
	endocrinologie et métabolisme	353	293	17,00%	85	71	16,50%
	explorations fonctionnelles	60	53	11,70%	24	17	29,20%
	gastro-entérologie et hépatologie	886	739	16,60%	177	135	23,70%
	génétique médicale	76	57	25,00%	7	4	42,90%
	gériatrie	1 834	1 396	23,90%	517	255	50,70%
	hématologie clinique	245	210	14,30%	12	9	25,00%
	hémodiagnostic transfusion	246	212	13,80%	10	9	10,00%
	hygiène hospitalière	188	155	17,60%	42	23	45,20%
	immunologie clinique	12	10	16,70%	5	5	0,00%
	maladies infectieuses, maladies tropicales	139	118	15,10%	15	8	46,70%
	médecine de la reproduction et gynécologie médicale	20	16	20,00%	17	15	11,80%
	médecine d'urgence	3 645	2 902	20,40%	516	337	34,70%
	médecine du travail	54	37	31,50%	4	4	0,00%
	médecine générale	2 564	2 014	21,50%	991	572	42,30%
	médecine interne	702	604	14,00%	54	41	24,10%
	médecine légale	51	39	23,50%	11	8	27,30%
	médecine physique et de réadaptation	443	346	21,90%	96	59	38,50%
	néphrologie	566	454	19,80%	46	35	23,90%
	neurologie	733	580	20,90%	128	91	28,90%
	oncologie médicale	278	185	33,50%	36	13	63,90%
	pédiatrie	2 111	1 692	19,80%	519	370	28,70%
	pharmacologie clinique et toxicologie	28	24	14,30%	0	0	---
	pneumologie	858	708	17,50%	177	142	19,80%
	oncologie radiothérapique	172	124	27,90%	14	12	14,30%
	réanimation médicale	593	446	24,80%	5	5	0,00%
	rhumatologie	249	212	14,90%	85	71	16,50%
	santé publique	568	437	23,10%	106	36	66,00%
	spécialité non signalée	2	0	100,00%	4	0	100,00%
	Total médecine	25 251	20 069	20,50%	4 528	2 897	36,00%
Odontologie	Total odontologie	72	56	22,20%	128	96	25,00%
Pharmacie	Total pharmacie hospitalière	1 817	1 672	8,00%	471	247	47,60%
Psychiatrie	Total psychiatrie polyvalente	5 912	4 410	25,40%	1 360	798	41,30%
Radiologie et imagerie médicale	médecine nucléaire	166	130	21,70%	19	7	63,20%
	radiologie	1 849	1 208	34,70%	458	267	41,70%
	Total radiologie et imagerie médicale	2 015	1 338	33,60%	477	274	42,60%
Total France Entière		42 664	33 835	20,70%	8 683	5 554	36,00%

Source: Sigmoid, CNG.

1 L'emploi public

Encadré 2 : Le Centre National de Gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière (CNG)

Le CNG est un établissement public à caractère administratif, sous tutelle du ministère chargé de la santé, régi par les dispositions réglementaires du décret n° 2007-704 du 4 mai 2007. Son conseil d'administration s'est tenu pour la première fois le 13 décembre 2007, donnant ainsi à l'établissement la pleine responsabilité administrative, juridique et financière de ses missions.

L'objectif du CNG est de développer une gestion plus moderne à la fois collective et individuelle des personnels : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, développement des passerelles interfilières et interprofessions, suivi des parcours individuels de carrière, etc. Son périmètre d'action se concentre sur les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics.

Ses missions, qui couvrent l'ensemble du territoire national, y compris les Dom, s'adressent aux praticiens hospitaliers à temps plein et à temps partiel et aux directeurs relevant de la fonction publique hospitalière : les directeurs d'hôpital et les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (fusion du corps des directeurs d'établissements sanitaires et sociaux et du corps des directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux le 1^{er} janvier 2008).

Le CNG assure également l'organisation de 17 concours nationaux, médicaux et administratifs.

Encadré 3 : Source et champ des données

Le Système d'information et de gestion des personnels médicaux (Sigmed) a été mis en place par arrêté du 27 septembre 1999 portant création d'un traitement automatisé d'informations nominatives pour la gestion des praticiens hospitaliers exerçant dans les établissements publics de santé.

SIGMED a pour fonction d'automatiser l'ensemble des procédures de gestion, qu'elles soient de la compétence du CNG, du préfet de région, du préfet de département ou du directeur de l'agence régionale de l'hospitalisation. Cette automatisation permet d'améliorer la fiabilité des informations et les délais de transmission, aux établissements publics de santé et aux praticiens concernés, des actes réglementaires les concernant.

Conçu comme un outil devant répondre aux besoins de l'ensemble des services qui assurent la gestion des personnels médicaux des établissements publics de santé, la base de données est nationale. Elle est alimentée par chacune des structures administratives précisées ci-dessus, en fonction de leurs compétences respectives. Ce système est désormais géré par le Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière : il renseigne sur les emplois médicaux (postes) et sur la situation des praticiens hospitaliers tout au long de leur carrière (position statutaire, détachement, disponibilité, établissement d'affectation, etc.).

Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Les recrutements externes 2.1
dans la fonction publique de l'État en 2007

Les mouvements de personnels 2.2
dans la fonction publique territoriale en 2007

Annexe de la vue :
Le concours de rédacteur territorial en Île-de-France :
l'exemple de la session 2007

Les départs à la retraite 2.3
dans les trois fonctions publiques

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2007

Nunzia Bounakhla
DGAFP¹

Orienté à la baisse depuis plusieurs années, le nombre de recrutements externes de la fonction publique de l'État (FPE) connaît une stabilisation en 2007 : avec 39 867 nouveaux entrants, l'État a recruté 695 personnes de plus qu'en 2006. Le concours externe, qui représente 93 % de l'ensemble des voies d'accès externes, a permis à 37 109 candidats d'intégrer la FPE, soit 2 % de plus que l'année précédente, mais moitié moins qu'en 2002. Les recrutements par concours unique (1 636 lauréats) et par 3^{ème} concours (856 lauréats) sont également en très légère progression par rapport à 2006. Cependant, comme depuis 2004, les recrutements externes de la fonction publique de l'État s'établissent à un niveau inférieur à celui des départs à la retraite de titulaires : 62 recrutements pour 100 départs en 2007.

Pour la première fois depuis 2002, la sélectivité est en baisse pour les concours externes (1 admis pour 12 présents, contre 1 pour 13 en 2006) ; les concours de catégorie A, notamment dans l'enseignement, ont été moins attractifs en 2007, malgré une offre d'emplois restée stable. Le profil des nouveaux entrants reste proche des années précédentes : un niveau d'études plus élevé que le niveau requis et des femmes qui se présentent plus nombreuses et réussissent mieux que les hommes. Cependant, la stabilité globale du nombre de recrutés entre 2006 et 2007 cache des disparités importantes d'un ministère à l'autre : de +81 % à la Santé à -62 % à la Défense.

Les flux d'entrées de personnels dans la fonction publique de l'État (FPE) se composent des candidats extérieurs à l'administration qui se présentent au recrutement. Il s'agit le plus souvent de jeunes diplômés qui chaque année renouvellent le personnel administratif. Leur nombre représente l'équivalent de 1,5 à 2 % de l'effectif total de la FPE selon les années.

La sélection des nouveaux arrivants se fait essentiellement par concours externes, concours unique et 3^{ème} concours, mais aussi par recrutements sans concours grâce à des dispositifs dérogatoires mis en place depuis 2002, notamment pour occuper certains emplois de catégorie C.

Dans un contexte de modernisation et de réorganisation de l'action publique, le volume d'emplois proposé est déterminé en partie par les besoins de renouvellement des effectifs (départs à la retraite), mais aussi par la volonté d'ajuster les ressources humaines aux priorités et objectifs fixés.

Si la réduction des recrutements a débuté dès 2003, il est à noter que, pour les années à venir, la révision générale des politiques publiques (RGPP) a ouvert un important chantier de transformations des administrations, et que de nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines ont été introduites afin de faire évoluer les modes de recrutement (voir le volume 2 du présent rapport annuel, partie 2.1 Mieux recruter).

Chiffres-clés

39 867 recrutements externes dans la FPE en 2007.

1 admis pour **11** candidats.

75 des recrutés externes ont au moins bac +3.

¹ DGAFP, Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Concours externes et recrutements sans concours : stabilisation en 2007

Entre 2002 et 2006, les administrations ont fortement ralenti leurs recrutements pour atteindre un niveau plus bas que celui de 1998. L'année 2007 se traduit par une stabilisation du nombre de recrutés dans la fonction publique de l'État : 39 867 recrutés soit 695 entrants supplémentaires par rapport à 2006.

Tableau V 2.1-1 : Nombre de recrutements externes et part des recrutements sans concours entre 2000 et 2007

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Part (en %)
Concours externe	54 357	57 742	63 151	55 195	46 515	45 090	36374	37109	93,1
<i>Externe par concours</i>	<i>54 357</i>	<i>57 742</i>	<i>59 619</i>	<i>52 510</i>	<i>43 415</i>	<i>42 022</i>	<i>36151</i>	<i>36429</i>	91,4
<i>Externe sans concours loi n° 2001-2⁽¹⁾</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>3 532</i>	<i>2 685</i>	<i>3 100</i>	<i>3 068</i>	<i>223</i>	<i>680</i>	1,7
Concours unique	4 376	4 253	2 445	2 565	1 364	1 433	1 561	1 636	4,1
3^{ème} concours	0	0	1 454	1 532	1 255	782	817	856	2,1
Pacte (sélection sans concours) ⁽²⁾	0	0	0	0	0	72	420	266	0,7
Total recrutement externe	58 733	61 995	67 050	59 292	49 134	47 377	39 172	39 867	100,0
<i>Dont externe sans concours⁽³⁾</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>3532</i>	<i>2685</i>	<i>3100</i>	<i>3140</i>	<i>643</i>	<i>946</i>	2,4

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

(3) = (1) + (2).

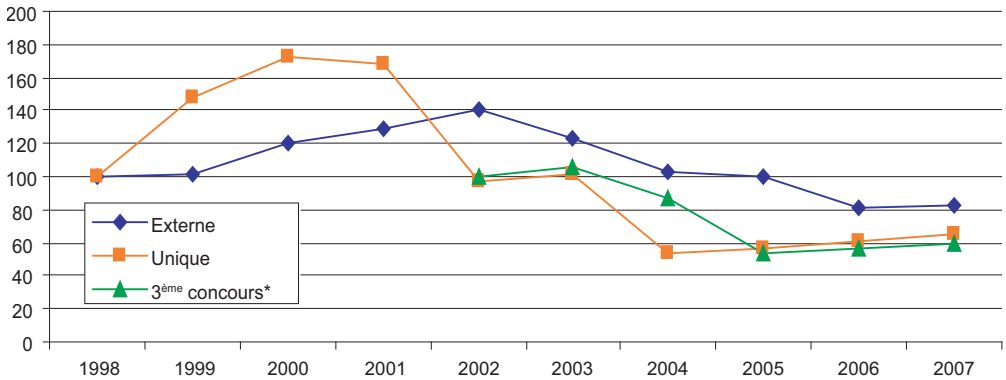
Le concours externe, qui représente 93 % de l'ensemble des voies d'accès externes, a permis à 37 109 candidats d'intégrer la fonction publique de l'État, soit 735 personnes de plus qu'en 2006, ce qui représente une progression de 2,0 %. Mais cette progression est de faible ampleur. Le niveau de recrutement reste de fait moitié moins important qu'en 2002 où 63 151 personnes avaient été recrutées en externe.

Le concours unique par lequel sont recrutés des personnels aptes à occuper des postes spécialisés (chercheurs, ouvriers spécialisés, etc.) progresse aussi de façon discrète : 1 636 lauréats (soit 75 de plus en un an), ce qui reste bien en deçà du niveau de 1998 (2 536 recrutés).

Même chose pour le 3^{ème} concours, qui a permis l'entrée de 39 personnes supplémentaires (856 en 2007 au lieu de 817 en 2006). Ce concours est réservé aux personnes ayant déjà une expérience professionnelle dans le privé ou un mandat électoral. Avant 2002, il ne concernait que les postes offerts à l'École nationale d'administration (Éna) et aux Instituts régionaux d'administration (Ira), puis il a été étendu aux autres concours. Mais cette faible progression des recrutés en 2007 est loin de permettre un retour au niveau de 2002 (1 454 lauréats).

Graphique V 2.1-1 : Évolution du nombre des recrutés externes par voie de sélection de 1998 à 2007

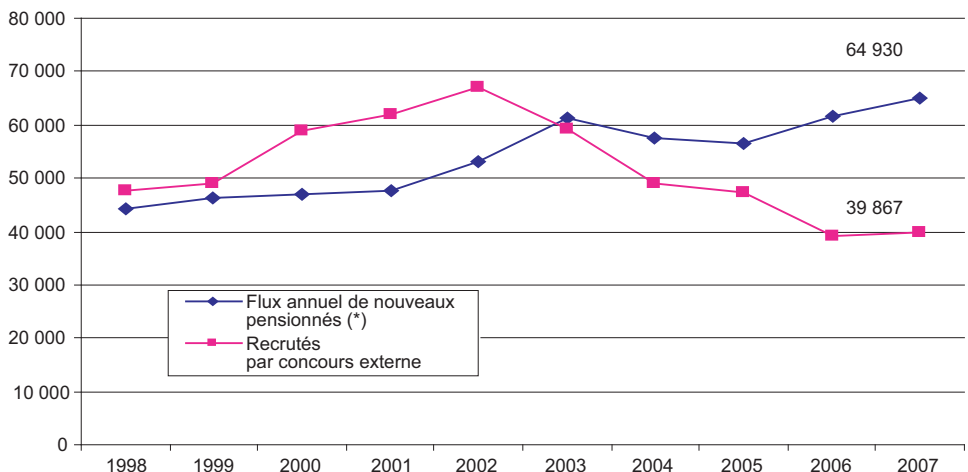
(base 100 en 1998 en %)



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

* Avant 2002, le 3^{ème} concours ne concernait que l'Éna et les Ira.

Jusqu'en 2002, le nombre de recrutements s'établissait à un niveau supérieur à celui des départs à la retraite de titulaires, évalué ici à partir des entrées en pension de droit direct : de l'ordre de 120 recrutements pour 100 départs à la retraite en moyenne annuelle de 1998 à 2002. En 2003, recrutements externes et départs à la retraite de titulaires se sont quasiment équilibrés. Depuis, le rapport s'est inversé : 100 départs à la retraite pour 62 recrutements. En 2007, les entrants ne sont plus que 39 867 pour 64 930 départs en retraite.

Graphique V 2.1-2 : Flux annuel de nouveaux pensionnés et de recrutés par concours de 1998 à 2007

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation ; Service des retraites de l'État (chiffres 2007 provisoires).

(*) Flux annuel de pensions de droit direct entrés en paiement (titulaires FPE, hors militaires et ouvriers d'État).

2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Parallèlement aux voies traditionnelles d'accès, il existe la possibilité de devenir titulaire de la fonction publique sans passer de concours. Deux voies le permettent :

- le recrutement direct sans concours, pour accéder aux premiers grades des corps de la catégorie C. Cette possibilité existe depuis 2001 dans la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, volet « modernisation du recrutement » titre II, dont l'effet était limité dans le temps et s'est achevé en 2006. Elle est de nouveau prévue dans la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique qui a modifié les dispositions statutaires pour permettre ce type de recrutement.

En 2007, 680 personnes extérieures à l'administration ont été recrutées sans concours pour occuper des emplois de catégorie C. Ce type de recrutement représente 1,7 % de l'ensemble des flux externes, et est en augmentation par rapport à 2006 : 223 personnes avaient alors été recrutées, soit 0,6 % de l'ensemble.

Si, sur ces deux dernières années, le poids des recrutements sans concours dans le recrutement externe total est très faible, il est à noter qu'entre 2002 et 2005, il en représentait entre 6 et 7 % avec 3 068 recrutés en 2005. Cependant, une remontée semble probable d'autant que les résultats partiels pour l'année 2008 font d'ores et déjà état de 1 990 postes offerts.

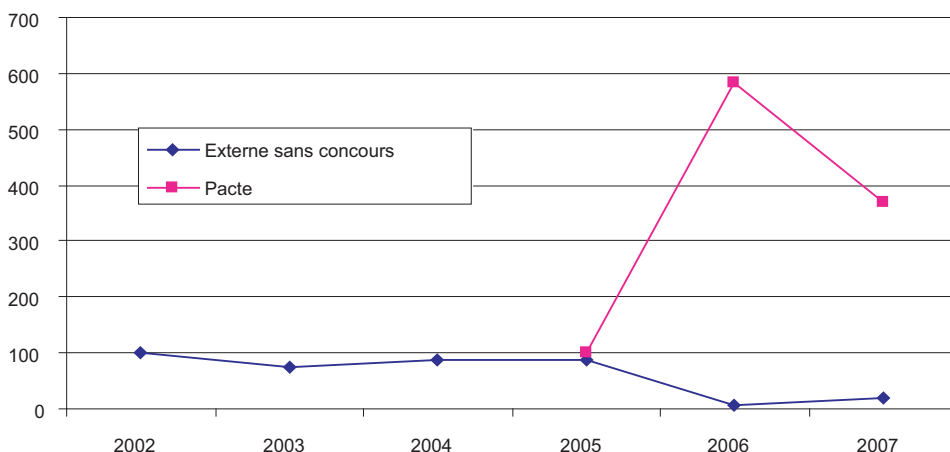
- le Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État) institué par l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005, est un contrat de droit public s'adressant aux jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans diplôme. Il s'agit de rendre les emplois publics accessibles à une population en marge des candidatures habituelles. Il propose en alternance une période d'activité et de formation, pour une durée de un à deux ans à l'issue de laquelle la titularisation est proposée si le candidat a donné satisfaction.

Ce dispositif mis en place depuis deux ans n'a pas encore montré de résultats significatifs. On n'enregistre en effet que 266 contrats de ce type pour 2007, alors qu'il y en avait eu 420 en 2006.

Ces mesures s'inscrivent dans un contexte de réforme des concours, d'ouverture et de diversification du recrutement. Si, pour l'heure, les chiffres ne traduisent pas encore d'effets importants, l'impact véritable de tels dispositifs ne pourra se mesurer qu'au terme de plusieurs années d'observation.

Graphique V 2.1-3 : Évolution du nombre des recrutés externes sans concours et Pacte de 2002 à 2007

(base 100 en 2002)



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Pour la première fois depuis 2002, la sélectivité est en baisse pour les concours externes, mais augmente pour les recrutements sans concours

La sélectivité est le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de candidats admis à un concours. Ce taux permet d'évaluer l'attractivité de l'offre et sa variation d'une année sur l'autre

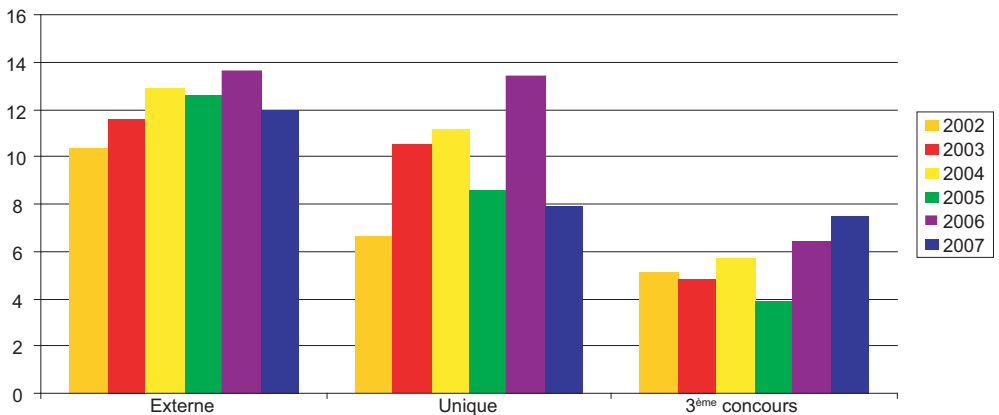
En 2007, la stabilité du nombre de recrutés fait écho à celle de l'offre d'emploi public. Cependant, la fonction publique de l'État a attiré moins de candidats qu'en 2006 : sur l'ensemble des recrutements externes, ils étaient 440 352 présents en 2007 contre 491 127 en 2006 (-50 775). Cette désaffection (-10,3 %), alors même que les postes offerts n'ont reculé que de 1,0 %, fait baisser la sélectivité de 2 points. Elle était de 13 en 2006, et de 11 en 2007.

Au concours externe, les candidats étaient beaucoup moins nombreux qu'en 2006 et la sélectivité baisse de -1,6 point, passant de 1 admis pour 13 présents en 2006 à 1 pour 12 en 2007.

Même chose pour le concours unique qui a séduit beaucoup moins de candidats. Ils étaient 12 883 en 2007 contre 18 295 en 2006, soit une diminution d'un tiers pour un nombre de postes en hausse (1 733 au lieu de 1 411). La sélectivité est revenue à son niveau de 2005, soit 1 admis pour 8 présents.

Le 3^{ème} concours, en revanche, a augmenté sa sélectivité d'un point, en passant de 6,4 à 7,5. Il y a eu plus de candidats (+815) alors que les postes offerts étaient sensiblement moins nombreux (-47).

Graphique V 2.1-4 : Évolution du taux de sélectivité par voie de recrutement externe de 2002 à 2007



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

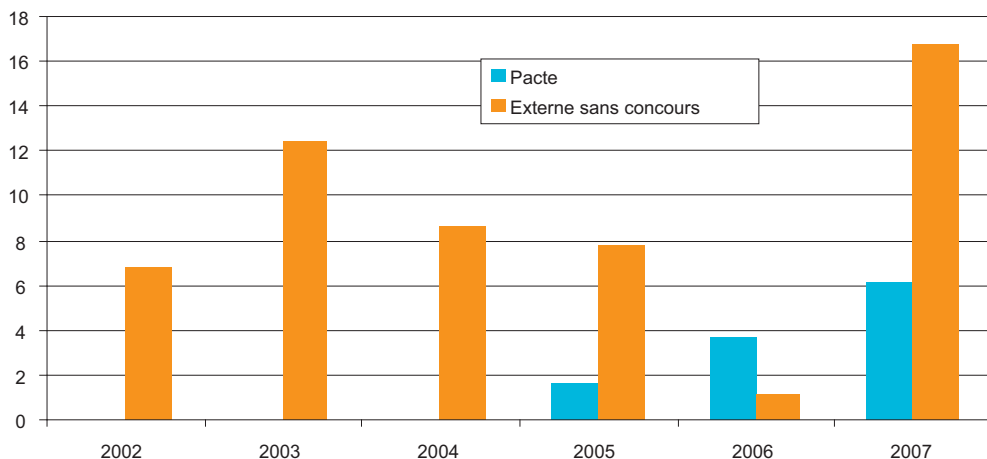
Note de lecture : au concours externe de 2007, la sélectivité s'établit à 12, soit 1 admis pour 12 présents.

Après une année d'offre très restreinte accompagnée d'un très faible nombre de candidatures en 2006, 275 postes supplémentaires ont été proposés par recrutements externes sans concours (882 en 2007 au lieu de 607 en 2006). Ces postes ont attiré un nombre plus important de postulants, ce qui a produit un accroissement tout aussi important de la sélectivité (13,8 au lieu de 2,9 en 2006).

La voie externe sans concours est la plus sélective en 2007 : 1 candidat sur 16 a été retenu, contre 1 sur 6 pour le Pacte. L'observation sur plusieurs années, de 2002 à 2007, montre cependant des fluctuations importantes, avec un écart d'1 à 16.

2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Graphique V 2.1-5 : Évolution du taux de sélectivité par voie de recrutement externe sans concours et Pacte de 2002 à 2007



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note de lecture : la sélectivité des Pacte s'établit à 6 en 2007, soit 1 admis pour 6 présents.

Les concours de catégorie A et B ont été moins attractifs en 2007, notamment dans l'enseignement, alors que l'offre d'emploi est restée stable

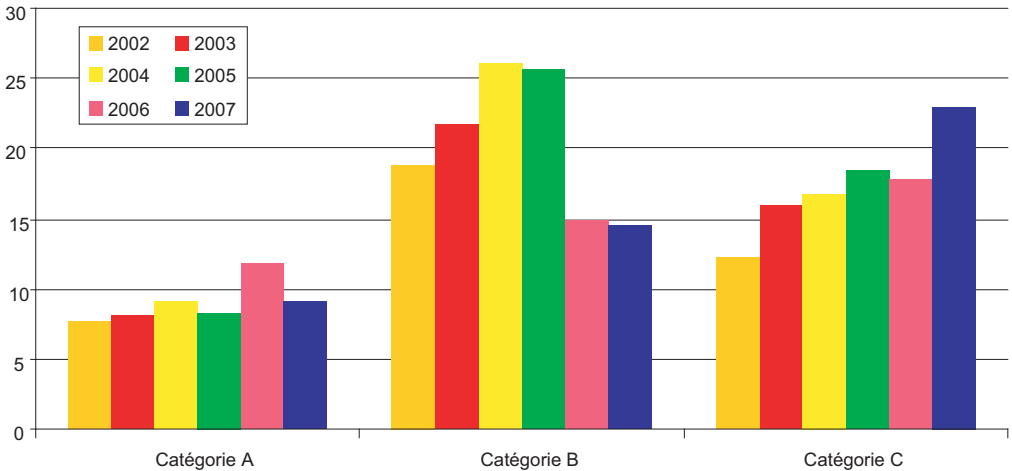
Sur l'ensemble des recrutements externes, la catégorie A est celle dont l'effectif est le plus important avec 70,3 % des recrutés, alors que la catégorie B n'en représente que 17,5 % et la catégorie C 12,2 %.

Malgré une stabilité dans le nombre d'emplois proposés et un niveau de recrutement en légère progression par rapport à 2006 (+2,9 %), les candidats aux postes de catégorie A sont venus moins nombreux, faisant baisser la sélectivité de 2 points (9 au lieu de 11). Cette baisse d'attractivité est perceptible notamment pour les concours d'enseignants. Au concours de professeur certifié, on compte 11,5 % de candidats en moins, 14,8 % de moins aux concours d'agrégé et 4,9 % de moins à celui de professeur des écoles.

Même constat pour les emplois hors enseignement, où les candidats présents ont diminué à l'Éducation nationale (conseiller principal d'éducation -15,2 %, bibliothécaire -13,8 %, conseiller d'orientation psychologue -33,2 %), à la Recherche (chargé de recherche au CNRS -19,4 %), à l'Intérieur (élève commissaire de police -6,8 %) ou encore à la Justice (greffier en chef -3,7 %), mais aussi pour intégrer les écoles de formation de cadre ; au concours des Ira, les postulants ont été moins nombreux de 17,5 %, comme à l'école d'attaché statisticien, avec -5,0 %.

En 2007, l'offre d'emploi en catégorie B est en légère baisse avec 295 postes offerts de moins qu'en 2006 (-4,8 %). Le recrutement dans cette catégorie est le seul à avoir diminué (-393 lauréats). Pourtant, la sélectivité a encore baissé pour atteindre son niveau le plus bas depuis 2002 (1 personne admise sur 14 en 2007, 1 sur 15 en 2006 alors qu'il y en avait 1 sur 26 en 2004). Tout comme en catégorie A, on remarque une désaffection pour les concours de catégorie B. Les candidats aux postes de gardiens de la paix sont passés de 21 056 à 16 870, soit -19,8 %. De même, le nombre de postulants est inférieur à celui de 2006 de 34,0 % pour les emplois de contrôleur des impôts, de 12,0 % pour les emplois de contrôleur du Trésor et de 16,6 % pour les postes de secrétaire administratif scolaire et universitaire.

Graphique V 2.1-6 : Évolution du taux de sélectivité (ensemble des recrutements externes) par catégorie hiérarchique de 2002 à 2007



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note de lecture : en 2007, la sélectivité s'établit 22,9 pour les catégories C, soit 1 admis pour 22,9 candidats.

Seuls les concours de catégorie C ont vu leur sélectivité progresser de façon importante passant de 17,8 en 2006 à 22,9 en 2007, soit une augmentation de 5 points. Pour cette catégorie de fonctionnaires chargés de fonctions d'exécution, les candidats, notamment pour les recrutements sans concours, ont été plus nombreux (+6 % sur l'ensemble de la catégorie).

Le niveau d'études des nouveaux arrivants dans la fonction publique de l'État reste plus élevé que celui requis

Plus de 7 lauréats sur 10 possèdent au moins un niveau bac +3, ce qui correspond pour partie à la demande puisque 70 % des recrutements s'effectuent sur des postes de catégorie A (notamment dans l'enseignement), où le niveau de diplôme exigé est celui de la licence.

Tableau V 2.1-2 : Comparaison entre le nombre des recrutés par catégorie hiérarchique et le niveau de diplôme des candidats en 2007

Nombre de recrutés en 2007 (en %)		Recrutés par niveau de diplôme en 2007 (en %)	
Catégorie A	70,3	Bac+3 à +5	75,3
Catégorie B	17,5	Bac et bac+2	13,4
Catégorie C	12,2	Brevet, CAP ou BEP	3,0
Total	100,0	Sans diplôme	1,3
		Diplôme inconnu	7,0
		Total	100,0

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

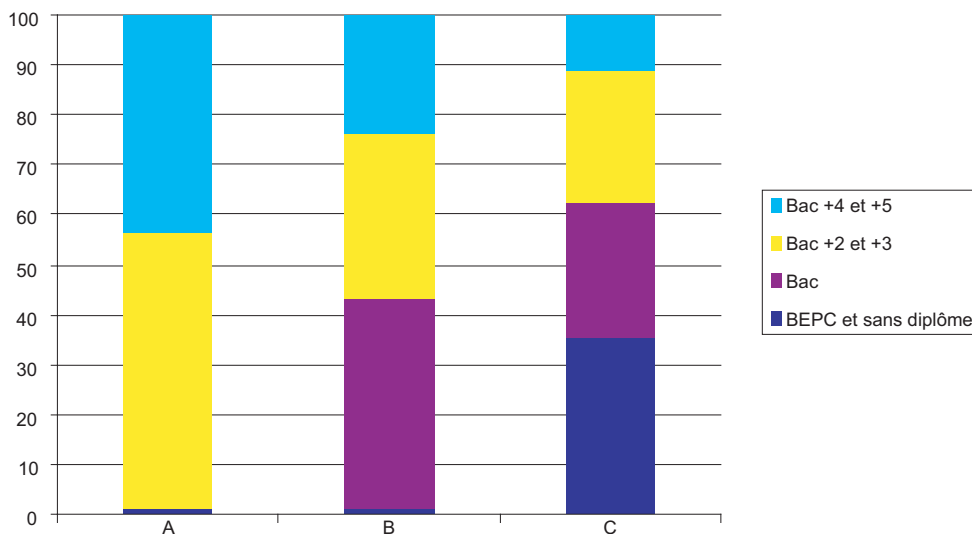
Cependant, hors Éducation nationale, on constate que de nombreux candidats passant des concours de catégorie B, pour lesquels le baccalauréat est requis, ont une licence, voire plus.

Ainsi, au concours de contrôleur des impôts, sur 233 recrutés, la moitié avait au moins un diplôme bac +4. Même constat pour le concours de secrétaire administratif de l'équipement : sur 26 recrutés, 7 avaient un diplôme de niveau bac +4, et 6 bac +5. Autre exemple, celui du concours de gardiens de la paix : sur 949 recrutés, ils étaient 714 à ne posséder que le bac, alors que 135 lauréats avaient au moins un diplôme bac +3.

En 2007, sur 5 850 postes proposés en catégorie B, 3 416 lauréats avaient seulement le baccalauréat, et sur 3 419 postes proposés en catégorie C seuls 1 719 candidats retenus n'avaient pas de diplôme ou seulement le brevet, soit strictement le niveau requis dans les deux cas. Le complément des postes, soit la majorité, est pourvu par des candidats ayant plus que le niveau requis.

Graphique V 2.1-7 : Niveau de diplôme des lauréats au concours par catégorie hiérarchique sur l'ensemble des concours externes en 2007

(en %)



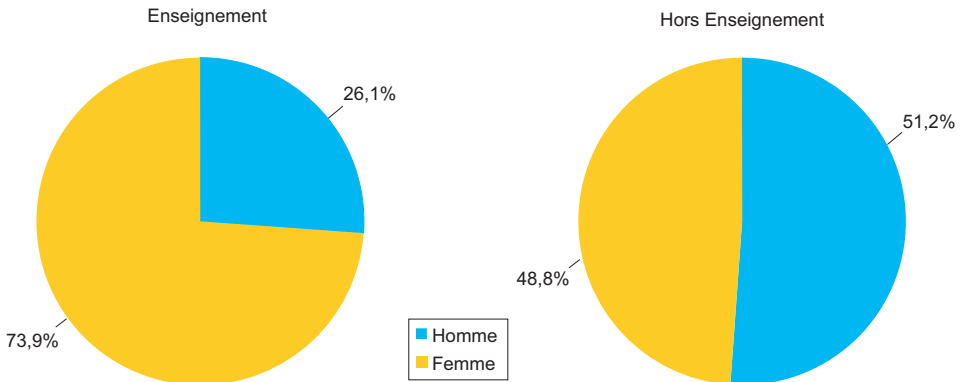
Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Les femmes se présentent plus nombreuses que les hommes et réussissent mieux, notamment pour les postes d'enseignants

La part des femmes dans le recrutement aux concours externes est de 63,3 %. Elles réussissent mieux que les hommes puisqu'elles ne sont que 58,8 % parmi les candidats présents lors des épreuves de sélection.

On les retrouve majoritairement dans l'enseignement où leur part parmi les recrutés est de 73,9 %. En revanche, hors enseignement, la parité est plus équilibrée puisque les femmes ne représentent plus que 48,8 % des recrutés pour 51,2 % d'hommes.

Graphiques V 2.1-8 et V 2.1-9 : Part des femmes admises sur les postes d'enseignement et hors enseignement en 2007



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Leur place est d'importance variable selon les catégories hiérarchiques. Elles sont recrutées majoritairement en catégorie A, tous concours confondus (69,6 %). En revanche, sur les emplois de catégorie B, leurs résultats ne sont pas aussi satisfaisants car moins de la moitié des entrants sont des femmes (44,4 %) alors qu'elles sont 56,1 % à se présenter.

La catégorie C attire plus de femmes que d'hommes ; on constate qu'elles sont nombreuses à tenter les épreuves (66,4 %) mais ne réussissent pas aussi bien (54,2 %).

À noter qu'elles sont volontaires aux recrutements sans concours à une forte majorité. Sur ce type d'emploi, les femmes sont 73,3 % à déposer leurs candidatures et 68,2 % à être retenues.

Les recrutements restent globalement stables, avec de fortes disparités d'un ministère à l'autre

Si le recrutement tous ministères confondus affiche sa quasi stabilité en 2007 (+1,8 %), on constate une inégale politique de recrutement selon les ministères.

Certains ont fortement accentué leur baisse de recrutement, comme le ministère de la Défense qui n'a accueilli que 384 externes contre 1 010 en 2006. En catégorie B (la plus concernée par la baisse des recrutés), il n'y a pas eu de concours de secrétaire administratif alors que 134 personnes avaient été recrutées en 2006 dans ce corps. Ce ministère a fortement réduit le nombre de techniciens de classe normale (9 en 2007 pour 185 en 2006), mais aussi de techniciens supérieurs (12 pour 54) et de secrétaires de documentation (9 pour 18). Parmi les corps de catégorie A, le recrutement d'ingénieurs d'étude et de fabrication a subi la même accentuation de la baisse (13 en 2007 pour 90 en 2006). Même chose en catégorie C avec -29 % d'entrants. 24 Pactes ont cependant été signés dans ce ministère, qui n'en avait pas proposé en 2006.

Le ministère de la Culture a lui aussi diminué les recrutements, essentiellement en catégorie C (agent technique -26).

2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Au ministère de la Justice, il n'y a pas eu de concours dans les corps de conseiller en insertion et probation, d'éducateur de la protection judiciaire de la jeunesse ou encore d'assistante sociale. Par ailleurs, le ministère de la Justice n'a recruté que 8 candidats dans le cadre du Pacte en 2007, alors qu'ils étaient 66 en 2006. La baisse globale pour ce ministère est de 13 %.

Le ministère de l'Équipement réduit le nombre d'entrées dans les corps de l'aviation civile : ingénieur du contrôle de la navigation aérienne (-98) et ingénieur électronicien des systèmes de sécurité (-12), d'où un fléchissement global de 9 %.

Dans d'autres ministères, le recrutement en 2007 est stable. À l'Éducation nationale, le renouvellement du corps enseignant est égal à celui de 2006. Les nouveaux professeurs agrégés (1 438), certifiés (6 218), d'éducation physique et sportive (398), ou de lycées professionnels (1 283) ont intégré la profession en nombre quasi équivalent à celui de l'année précédente.

Seuls les professeurs des écoles voient leur nombre en augmentation de 6 % avec 829 entrants de plus qu'en 2006.

En revanche, les corps de catégorie C ont diminué de moitié. De 1 248 agents en 2006, ils ne sont plus que 670 à avoir intégré cette catégorie en 2007 dans les corps d'adjoint technique ou adjoint administratif.

Tableau V 2.1-3 : Nombre de recrutés par ministère en 2005, 2006 et 2007

Ministères	2005	2006	2007	Evolution 2005/2006 (en %)	Evolution 2006/2007 (en %)
Affaires étrangères	69	94	102	36,2	8,5
Agriculture	656	551	735	-16,0	33,4
Culture	175	118	89	-32,6	-24,6
Défense et anciens combattants	1 125	1 010	384	-10,2	-62,0
Economie finances et industrie	2 806	3 228	3 601	15,0	11,6
Education nationale et recherche	34 083	26 755	26 943	-21,5	0,7
Emploi, cohésion sociale et logement	93	192	177	106,5	-7,8
Équipement et écologie	997	799	725	-19,9	-9,3
Intérieur et collectivité territoriales	4 389	3 400	3 974	-22,5	16,9
Jeunesse et sport	96	72	67	-25,0	-6,9
Justice	2 045	2 060	1 794	0,7	-12,9
Santé et solidarités	351	376	682	7,1	81,4
Services du Premier ministre *	492	517	594	5,1	14,9
Total	47 377	39 172	39 867	-17,3	1,8

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

* y compris l'Éna et les Ira.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Mais tous les ministères n'ont pas diminué ou maintenu leur niveau de recrutement. Certains affichent une progression importante, jusqu'à 81 % d'entrées supplémentaires.

Au ministère de la Santé, ce sont les corps de catégorie B et C qui ont bénéficié de cette hausse. Certains concours qui n'avaient pas eu lieu en 2006 ont été organisés en 2007 comme celui d'adjoint administratif (225 recrutés), d'adjoint technique de 2^{ème} classe (32), de secrétaire administratif (11), d'infirmier (10), d'éducateur spécialisé (8).

On constate des recrutements à la hausse aussi au ministère de l'Agriculture, dans les corps de technicien : technicien supérieur de l'Office national des forêts (ONF, 89 recrutés), technicien de l'enseignement agricole (34) ou technicien de formation et de recherche (12). Par ailleurs, en catégorie C, l'Agriculture a proposé 6 contrats Pacte de plus qu'en 2006 (14 au lieu de 8).

Le ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie a recruté davantage d'inspecteurs du Trésor (+45) et d'inspecteurs des douanes (+33). Il a aussi augmenté le nombre de chercheurs dans ses établissements publics tels que l'Institut de recherche pour le développement (IRD) (+36) ou l'Institut national de recherche en informatique et en automatique (Inria) (+10), ce qui fait progresser les recrutements de catégorie A de 18,6 % par rapport à 2006. La hausse est également significative en catégorie C avec +15,0 %. Ce sont les agents de recouvrement du trésor qui sont concernés avec 34,0 % de recrutés supplémentaires (260 au lieu de 194), mais aussi les agents de constatation et d'assiette avec 833 entrants au lieu de 780, dont 14 en contrat Pacte, et 71 adjoints administratifs au lieu de 2 en 2006, dont 53 en contrat Pacte.

Ce ministère avait conclu 32 Pacte en 2006, alors qu'ils sont au nombre de 86 en 2007.

Après avoir baissé de 22,5 % ses recrutements en 2006, le ministère de l'Intérieur enregistre une hausse de 16,9 % en 2007 et ceci pour toutes les catégories hiérarchiques. Le concours d'attaché d'administration, qui n'avait pas eu lieu en 2006, a permis de recruter 23 personnes en 2007. En catégorie B, les gardiens de la paix sont en augmentation (+ 65 recrutés), alors que depuis plusieurs années leur nombre diminuait régulièrement : de 5 184 en 2002, ils n'étaient plus que 2 648 recrutés en 2006, pour remonter à 2 713 en 2007. En revanche, les contrats Pacte qui étaient au nombre de 159 en 2006 sont passés à 121.

La moitié des recrutements de la fonction publique de l'État s'effectue via des concours déconcentrés

La fonction publique de l'État recrute également directement dans la région, le département ou l'académie où sera affecté l'agent. La part de ces emplois dans le recrutement total est en augmentation. Ils représentaient 41,1 % en 2003, 46,9 % en 2006 et 48,2 % en 2007. 19 201 postes ont ainsi été pourvus « localement », contre 18 367 en 2006. Cette augmentation de 4,3 %, supérieure à la tendance générale de 2007 (+1,8 %), résulte d'un effet de structure : les ministères dont les recrutements sont orientés à la hausse organisent davantage de concours déconcentrés ; les ministères dont les recrutements sont orientés à la baisse organisent davantage de concours nationaux.

L'Éducation nationale est de loin le principal employeur local. Elle recrute essentiellement les professeurs des écoles et le personnel administratif pour ses services académiques (14 943 personnes en 2007, dont 1 965 hors enseignement avec 709 en catégorie A).

D'autres ministères recrutent également, bien que moins massivement, à l'échelon des régions et des départements : le ministère de l'Intérieur pour le personnel des préfectures et les gardiens de la paix (1 356 personnes), le ministère de l'Économie et des Finances sur des postes d'inspecteurs et contrôleurs des impôts et contrôleurs du Trésor (957 personnes).

La moitié des recrutements d'agents de catégorie A et C est organisée au niveau local, pour seulement 35 % des recrutements d'agents de catégorie B.

Le concours externe consacre 47,5 % de ces recrutements aux services déconcentrés, alors que le recrutement sans concours y affecte 72,5 % des candidats retenus, soit plus que le Pacte (63,1 %).

Au niveau régional, le nombre des recrutés s'est accru ou, au moins, maintenu à un niveau équivalent à l'année précédente, quasiment partout. On compte 834 postes déconcentrés supplémentaires, situés principalement en Lorraine (+227), en Bourgogne (+111), en Rhône-Alpes (+103), en Picardie (+98), en Basse-Normandie (+79).

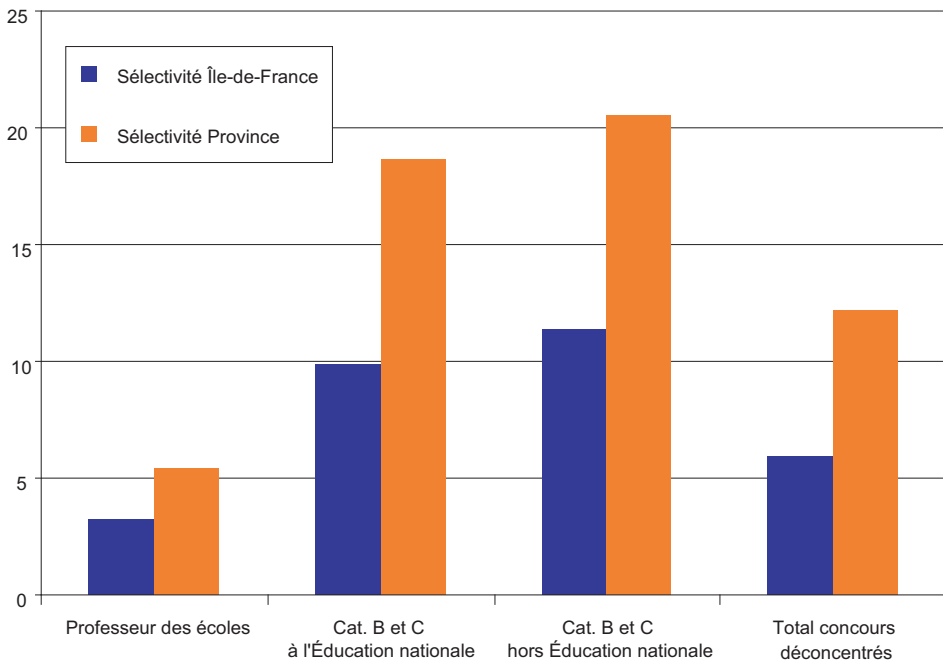
2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

En région, la sélectivité moyenne a baissé globalement d'un point passant de 11,0 en 2006 à 10,4 en 2007, et reste moins élevée en région que sur l'ensemble du territoire (10,4 pour 11,8), bien que très variable d'une région à l'autre, avec un maximum dans le Limousin qui s'établit à 10,8 (mis à part les collectivités d'Outre-mer : 50,5)

De manière constante en Île-de-France, la sélectivité est moins élevée. Cette région concentre 28 % des postes offerts et seulement 15 % des candidats. Le nombre de recrutés, à l'inverse de la tendance générale, est légèrement orienté à la baisse (-41). Le rapport s'établit à 6 candidats pour un admis.

Les professeurs des écoles sont recrutés localement dans chaque académie, et non au niveau national comme le sont les professeurs du second degré. L'attractivité de ce concours est assez comparable d'une région à l'autre. Le taux de sélectivité est peu fluctuant, puisqu'il varie entre 7,8 en Corse et 3,3 en Île-de-France où il est le moins élevé.

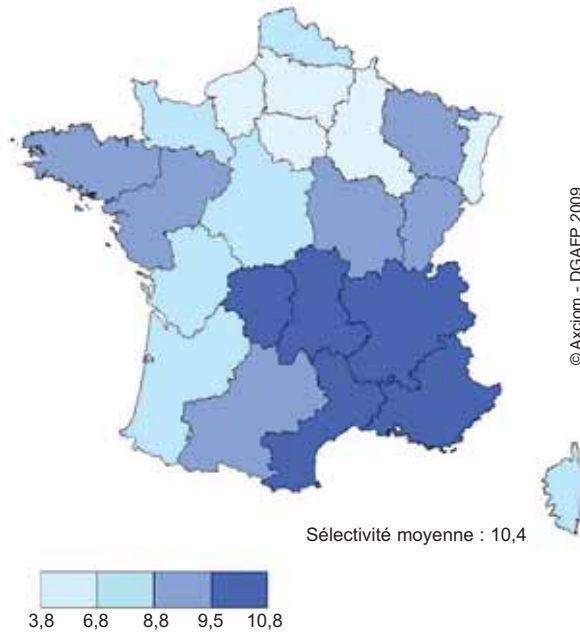
Graphique V 2.1-10 : Comparaison de la sélectivité des concours déconcentrés entre Province et Île-de-France



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note de lecture : en 2007, la sélectivité des concours déconcentrés s'établit à 12,1 en Province, soit un admis pour 12 présents.

Carte V 2.1-1 : Sélectivité des recrutements externes déconcentrés par région au 31 décembre 2007



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Bibliographie

- « Le recul des recrutements externes dans la fonction publique de l'État s'accélère en 2006 », Nunzia Bounakhla, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.
- « Les concours de recrutement des personnels enseignants du second degré, session 2007 », *Note d'information n° 08.21, juin 2008*, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.
- « Les départs à la retraite dans les trois fonctions publiques », Loïc Gautier, Didier Reynaud et Emmanuelle Walraët, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.

2.2 Les mouvements de personnels dans la fonction publique territoriale en 2007

Guillaume Leforestier
DGCL¹

Les premiers résultats de l'exploitation statistique des bilans sociaux des collectivités et établissements publics territoriaux de 2005 à 2007 font apparaître que les flux d'entrées et de sorties ont sensiblement évolué selon le type de collectivité, le statut, la filière d'emploi ou la catégorie des agents.

Pour les entrées, il s'agit ici à la fois de recrutements externes (premières entrées dans la fonction publique territoriale) et de recrutements dits « internes » (mutation, détachement, réintégration, transfert de compétence, promotion interne ou encore nomination d'un non-titulaire suite à sa réussite à un concours). Quant aux départs, ils regroupent départs définitifs (départs à la retraite ou décès) et départs provisoires (mises en disponibilité ou mutations).

Globalement, en 2007, les flux d'entrées se sont fortement accrus, essentiellement du fait des transferts de compétence entre l'État et les régions, alors que les flux de départs sont restés quasiment stables par rapport à 2005. Ce sont les conseils régionaux et généraux qui se partagent à parts égales ces nouvelles arrivées (agents techniques et ouvriers de service, TOS de l'Éducation nationale essentiellement). Au total, sur 100 agents présents fin 2007, 11,1 ont été recrutés au cours de l'année, contre 8,2 en 2005. Dans le même temps, les départs représentent 7,8 agents pour 100 agents présents fin 2007, contre 7,3 en 2005.

En termes relatifs, l'intensité des flux reste toujours bien plus forte pour les non-titulaires (un tiers des recrutements) que pour les titulaires, mais l'accroissement des effectifs totaux observé en 2007 provient de la progression du taux de recrutement des titulaires pour l'essentiel.

L'exploitation statistique des bilans sociaux des collectivités et établissements publics territoriaux de 2005 à 2007 permet d'approcher les flux d'entrées et sorties dans la fonction publique territoriale à l'aide des taux de recrutement et de départ constatés. Les recrutements constatés dans la présente synthèse concernent à la fois des recrutements externes (recrutement de personnes travaillant pour la première fois dans la fonction publique territoriale) et des recrutements dits « internes » (mutation, détachement, réintégration, transfert de compétence, promotion interne ou encore nomination d'un non titulaire suite à sa réussite à un concours). Quant aux départs, ils mesurent aussi bien des départs définitifs (comme les départs à la retraite ou les décès) que des départs provisoires (mise en disponibilité, mutation, etc.).

Flux d'entrées en 2007 : un taux de recrutement à la hausse, aussi bien chez les titulaires que chez les non-titulaires

Sur 100 agents titulaires et non titulaires présents fin 2007, 11,1 ont été recrutés au cours de l'année (contre 8,2 en 2005). Ce taux de recrutement s'établit à 8,5 pour les agents titulaires et stagiaires, en forte augmentation par rapport à 2005 (5,5 recrutés au cours de l'année). Pour les agents non titulaires, ce taux progresse également, passant de 24,6 en 2005 à 27,7 en 2007.

Chiffres-clés

Pour 100 agents présents dans la FPT fin 2007 :

- 11,1 recrutements au cours de l'année 2007 ;
- 7,8 sorties (retraites et autres causes).

Pour 100 recrutements, 34 non-titulaires.

¹ DGCL, Département des Études et des Statistiques Locales.

2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

L'augmentation du taux de recrutement par rapport aux années précédentes s'explique par l'arrivée en 2007 d'un fort contingent d'agents techniques et ouvriers de services (TOS) de l'Éducation nationale et de l'Agriculture (pour les lycées agricoles), dans le cadre de nouveaux transferts de compétences de l'État vers les régions (loi du 13 août 2004). Ce sont les conseils régionaux et généraux qui accueillent, à parts égales, l'ensemble de ces personnels transférés, soit respectivement des taux de recrutement de 55,1 et de 18,6 pour 100 agents présents fin 2007. Au total, conseils régionaux et généraux ne représentent néanmoins que 17 % des effectifs de la fonction publique territoriale à la fin 2007 en emplois permanents.

En ce qui concerne les autres types d'employeurs, les taux de recrutements restent plutôt stables par rapport à 2005, soit à des niveaux bien moins élevés que ceux observés dans les conseils régionaux et généraux. Les taux de recrutements dans les communautés de communes, les communautés d'agglomérations et les syndicats et autres établissements restent importants (de 10,4 % à 14,5 %), comme en 2005. À noter, cependant, la baisse de près de cinq points dans les communautés d'agglomérations.

A contrario, les communautés urbaines et offices publics d'HLM affichent les taux de recrutement les plus bas en 2007, ainsi que les communes et établissements communaux de plus de cinquante mille habitants.

Tableau V 2.2-1 : Taux de recrutement par type d'employeurs en 2003, 2005 et 2007

(en %)

Type de collectivité	En 2003*	En 2005*	En 2007*
Conseils régionaux	11,7	11,5	55,1
Conseils généraux	8,6	6,7	18,6
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	7,0	8,1	8,1
Communes et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	8,8	7,7	8,1
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	9,6	9,1	8,5
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	8,9	7,7	8,5
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	9,0	9,2	9,3
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	8,3	7,9	8,0
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	8,3	7,0	6,5
Communes et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	5,9	6,1	6,1
Ensemble des communes et établissements communaux	8,1	7,8	7,9
SDIS	12,2	7,1	7,2
Communautés urbaines	9,4	5,4	5,6
Communautés d'agglomérations/Syndicats d'agglomération nouvelle (SAN)	30,0	15,1	10,4
Communautés de communes	25,4	14,7	14,5
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	12,8	10,8	12,3
OPHLM	9,7	8,1	5,6
CDG et CNFPT	13,9	8,3	9,9
Ensemble des collectivités	9,5	8,2	11,1

Source : Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31/12/2007.

* Nombre de recrutements au cours de l'année rapportés à l'effectif des titulaires (ou stagiaires) et non-titulaires sur emplois permanents recensés fin 2007.

Les transferts de personnels de l'État vers les régions expliquent la forte augmentation du taux de recrutements en 2007 chez les agents de catégorie C (plus de 30 000 agents supplémentaires). Alors que les effectifs des catégories A et B demeurent stables par rapport à 2005, ceux de la catégorie C enregistrent un bond sensible, passant de 7,4 en 2005 à 11,2 en 2007. C'est la filière technique qui double pratiquement son taux de recrutement, en relation avec les caractéristiques des personnels transférés (agents techniques et ouvriers de service - TOS). La filière sportive recrute aussi plus activement qu'en 2005 (+ 2 points). Dans les autres filières, il y a stabilité des recrutements par rapport à 2005. C'est la filière animation qui conserve le taux de recrutement le plus important (17,4 %).

Tableau V 2.2-2 : Taux de recrutement par catégorie et filière en 2007

	Effectif en 2007*	Taux de recrutement en 2005 (en %)	Taux de recrutement en 2007 (en %)
Catégorie			
A	120 561	9,9	9,5
B	206 744	9,8	9,8
C	1 116 939	7,4	11,2
Filière d'emploi			
Administrative	362 424	7,8	7,7
Technique	704 526	6,7	13,0
Culturelle	69 573	11,1	10,9
Sportive	17 805	8,9	10,9
Médico-sociale	62 270	11,0	11,3
Sociale	130 919	7,7	7,8
Sécurité	19 553	10,9	9,0
Incendie et secours	38 796	6,5	6,8
Animation	59 431	18,6	17,4

Source : Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31/12/2007.

* Nombre de recrutements au cours de l'année rapportés à l'effectif des titulaires et non-titulaires sur emplois permanents recensés fin 2007.

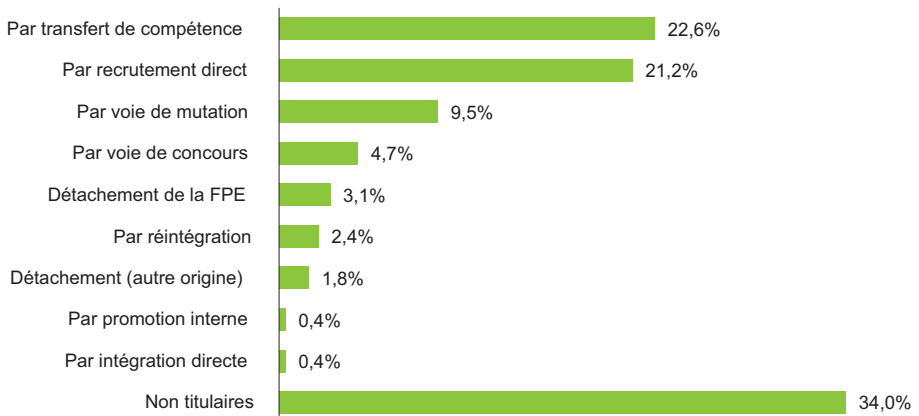
Les transferts de compétence en forte hausse parmi les recrutements

En 2007, le recrutement de non titulaires représente toujours le premier mode d'entrée dans la fonction publique territoriale, avec plus d'un tiers du total des recrutements. Cependant, les transferts de compétences se hissent à la deuxième place, avec 22,6 %, alors qu'ils représentaient un très faible volume en 2005 (2,4 %). C'est le résultat des transferts de personnels de l'État vers les collectivités territoriales, dans le cadre de la loi du 13 août 2004.

Si l'on met à part les transferts de compétences, les recrutements directs et ceux par mutation sont, comme en 2005, les recrutements les plus fréquents pour les titulaires.

Graphique V 2.2-1 : Modes de recrutement en 2007

(en %)



Source : Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31/12/2007.

2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

En 2007, les recrutements concernant les catégories A et B s'effectuent pour moitié par l'embauche d'un non-titulaire. Ce type de recrutement est en recul parmi les catégories C. En effet, compte tenu des transferts nombreux de personnels de catégorie C de l'État vers les régions, les transferts de compétence deviennent leur premier mode de recrutement (28,9 %) en 2007. Cependant, les recrutements directs représentent toujours plus du quart des recrutements pour cette catégorie, alors qu'ils restent très faibles pour les catégories A et B (de l'ordre de 4 %).

A l'inverse, le recrutement par concours se rencontre beaucoup plus fréquemment chez les catégories A et B (de l'ordre de 12 %) que parmi la catégorie C (3 % seulement). De même, la mutation constitue un mode de recrutement nettement plus répandu pour les catégories A et B (autour de 20 %) que pour la catégorie C.

Dans les filières incendie-secours et sécurité, l'embauche de non-titulaires reste presque marginale, comme en 2005 : dans la première, les recrutements se font surtout par la voie de concours (47 %) et par la mutation (35 %) ; dans la seconde, les recrutements s'effectuent pour plus de la moitié par mutation (56 %) et pour un cinquième par la voie du concours.

Au contraire, l'embauche de non-titulaires est particulièrement répandue dans plusieurs filières en 2007. Elle représente : de l'ordre des deux-tiers des recrutements pour les filières sportive, animation et culturelle ; la moitié des recrutements pour les filières médico-sociale et sociale. Dans quasiment toutes ces filières, le recrutement de non-titulaires continue de progresser.

Pour les filières administrative, technique et animation, les recrutements directs (de l'ordre d'un quart du total) sont largement prépondérants par rapport à ceux par voie de concours. Pour les filières sociale, médico-sociale et sportive, ces deux modes de recrutement représentent un volume quasi-équivalent. Dans ces filières, la mutation est limitée (autour de 10 % des recrutements), voire marginale dans les filières technique et animation.

En 2007, les transferts de compétences concernent essentiellement la filière technique (39,1% des recrutements) et restent très faibles partout ailleurs, compte tenu des caractéristiques des personnels transférés de l'État vers les régions.

Quant aux détachements, ils représentent en général une part des recrutements plutôt faible (inférieure à 5%), excepté pour la filière médico-sociale (17 %). Dans cette filière, les agents recrutés en détachement sont issus pour l'essentiel de la fonction publique hospitalière (73 %) et des autres collectivités locales (17 %).

Tableau V 2.2-3 : Répartition des modalités de recrutement par catégorie hiérarchique et filière d'emploi

(en %)

	Recrutement direct	Concours	Mutation	Détachement	Transfert de compétence	Autre	Non-titulaires
Catégorie							
A	3,8	11,6	24,8	5,9	1,3	3,7	49,0
B	4,3	11,7	18,2	8,5	2,1	4,1	51,2
C	26,5	3,2	7,0	4,2	28,9	3,0	27,1
Filière d'emploi							
Administrative	26,5	7,3	19,0	4,0	1,1	6,1	36,0
Technique	23,5	1,8	5,0	5,5	39,1	2,1	23,0
Culturelle	12,3	5,3	13,4	1,0	4,4	2,1	61,6
Sportive	4,0	7,5	12,3	1,0	2,0	1,8	71,4
Médoco-sociale	5,1	8,9	13,7	16,9	1,2	4,2	50,0
Sociale	15,2	10,3	10,8	3,5	2,5	6,0	51,8
Sécurité	9,6	21,1	55,9	4,2	0,0	2,5	6,7
Incendie et secours	10,9	47,3	35,1	4,0	0,0	0,9	1,8
Animation	22,7	1,6	4,2	0,1	0,5	3,1	67,6

Source : Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31/12/2007.

Note de lecture : sur 100 agents de catégorie A titulaires et non titulaires sur emploi permanent recrutés en 2007, 49,0 sont des non titulaires, 24,8 ont eu une mutation, 3,8 résultent de recrutements directs etc.

Les flux de sorties en 2007 en faible augmentation, aussi bien chez les titulaires que chez les non-titulaires

Globalement, rapporté à un effectif de 100 agents titulaires et non-titulaires présents fin 2007, le nombre d'agents ayant quitté leur collectivité au cours de l'année s'établit à 7,8, soit légèrement plus qu'en 2005 (7,3 départs). Le taux de départ des agents sur emplois permanents progresse donc faiblement sur la période 2005-2007, alors que les recrutements sont en forte progression. Quel que soit le type d'employeurs, les taux de départ restent assez stables entre 2005 et 2007, excepté dans les conseils régionaux et dans les centres de gestion (CDG) et le CNFPT où il a sensiblement augmenté.

Tableau V 2.2-4 : Taux de départ des titulaires, stagiaires et non-titulaires par type de collectivités

(en %)

Titulaires, stagiaires et non-titulaires	En 2005*	En 2007*
Conseils régionaux	5,1	9,2
Conseils généraux	6,1	6,5
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	4,6	4,2
Communes et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	4,9	5,3
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	5,8	5,5
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	8,2	8,6
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	10,9	9,8
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	8,7	10,2
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	7,8	9,2
Communes et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	8,9	9,4
Ensemble des communes et établissements communaux	7,8	8,3
SDIS	4,4	5,6
Communautés urbaines	5,7	4,9
Communautés d'agglomérations / SAN	7,8	8,0
Communautés de communes	6,8	7,4
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	5,5	5,8
OPHLM	6,6	7,6
CDG et CNFPT	6,6	12,0
Ensemble des collectivités	7,3	7,8

Source : Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31/12/2007.

* Nombre de départs au cours de l'année rapportés à un effectif de 100 agents titulaires et non titulaires présents en fin d'année 2007.

La hausse du taux de départ des agents titulaires en 2007

En 2007, rapporté à un effectif de 100 agents titulaires ou stagiaires présents en fin d'année, on compte 5,1 départs de la collectivité au cours de l'année, contre 4,5 en 2005. Ce taux est ainsi en hausse modérée par rapport à 2005, alors qu'il avait baissé entre 2003 et 2005. Il ne retrouve pas de fait son niveau de 2003 (5,8). Il a augmenté chez tous les types d'employeurs, excepté dans les conseils régionaux, les communes de moins de 1 000 habitants et les communautés d'agglomérations, où il s'est stabilisé. Des hausses plus fortes concernent les communes de plus de 100 000 habitants, les offices publics d'HLM, ainsi que les centres de gestion et le Conseil national de la fonction publique territoriale (CDG et CNFPT).

2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Tableau V 2.2-5 : Taux de départ des titulaires et stagiaires par type de collectivités

(en %)

Titulaires et stagiaires	En 2005*	En 2007*
Conseils régionaux	3,4	3,2
Conseils généraux	4,1	4,6
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	2,5	2,4
Communes et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	2,8	3,3
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	3,5	3,8
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	4,5	4,9
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	5,5	6,2
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	5,7	6,6
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	5,7	6,2
Communes et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	5,7	7,4
Ensemble des communes et établissements communaux	4,7	5,4
SDIS	4,2	5,3
Communautés urbaines	4,0	4,4
Communautés d'agglomérations / SAN	5,1	5,1
Communautés de communes	3,0	3,7
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	2,9	3,6
OPHLM	4,3	5,8
CDG et CNFPT	4,8	7,4
Ensemble des collectivités	4,5	5,1

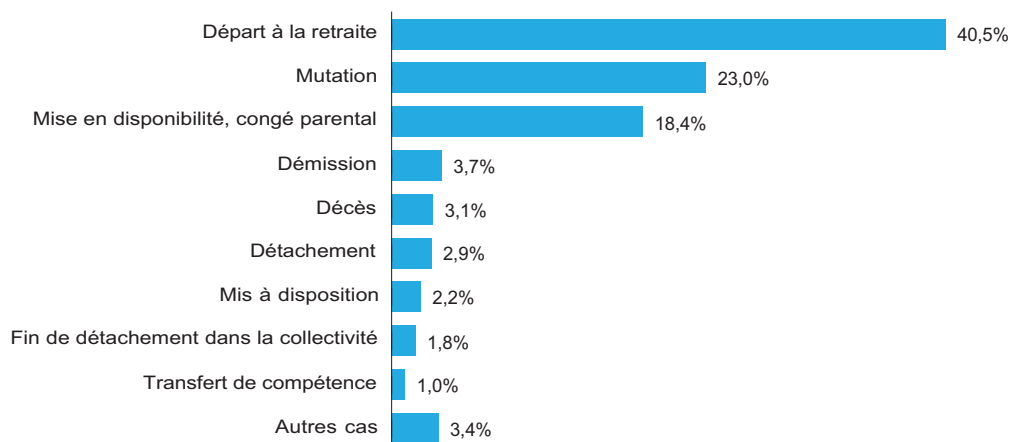
Source : Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31/12/2007.

* Nombre de départs au cours de l'année rapportés à un effectif de 100 agents titulaires présents en fin d'année 2007.

Les départs à la retraite demeurent le principal motif de départ des titulaires en 2007, mais ils enregistrent une forte progression par rapport à 2005 (40,5 % contre 33,8 % des départs). C'est cette progression qui explique l'augmentation relative du taux de départ global, de 4,5 % à 5,1 %. Les mutations demeurent la seconde cause de départ, avec une proportion (23 %) presque inchangée par rapport à 2005 (22,3 %). Viennent ensuite les mises en disponibilité et congés parentaux en recul de deux points par rapport à 2005 (18,4 % contre 20,2 %). Enfin, les autres causes de départ sont très faibles avec moins de 4 % pour chacune d'entre elles.

Graphique V 2.2-2 : Titulaires : principaux motifs de départ

(en %)



Source : Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31/12/2007.

Quasi-stabilité du taux de départ des agents non titulaires en 2007

En 2007, par rapport à 100 agents non titulaires permanents présents en fin d'année, 24,9 départs ont eu lieu au cours de l'année (contre 24,5 en 2005). Ainsi, globalement, tous types de collectivité confondus, le taux de départ des non-titulaires reste quasiment stable par rapport à 2005.

Tableau V 2.2-6 : Taux de départs des non-titulaires par type de collectivités en 2005 et 2007
(en %)

Non-titulaires	En 2005*	En 2007*
Conseils régionaux	12,6	36,9
Conseils généraux	23,2	22,0
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	12,5	12,2
Communes et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	23,2	24,9
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	23,2	21,2
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	32,0	31,7
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	38,9	29,7
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	26,0	30,1
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	20,5	25,5
Communes et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	34,7	26,9
Ensemble des communes et établissements communaux	26,5	26,2
SDIS	18,9	24,1
Communautés urbaines	29,0	12,0
Communautés d'agglomérations / SAN	23,9	25,4
Communautés de communes	19,9	19,6
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	13,7	14,3
OPHLM	18,3	21,1
CDG et CNFPT	17,7	35,7
Ensemble des collectivités	24,5	24,9

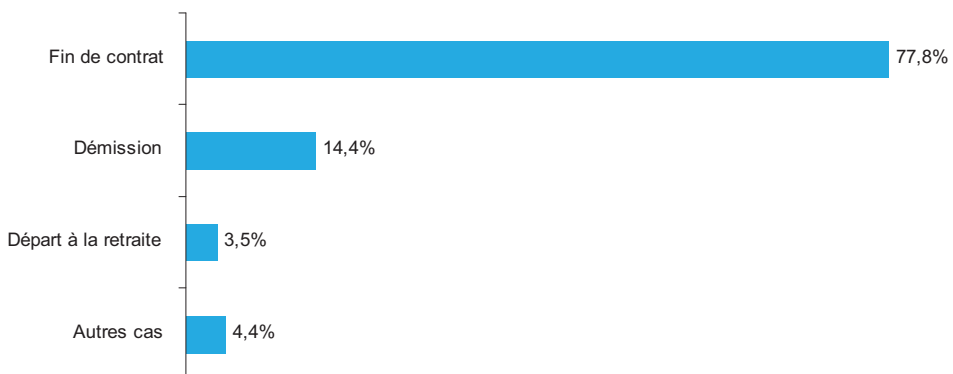
Source : Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31/12/2007.

* Nombre de départs au cours de l'année rapportés à un effectif de 100 agents non titulaires présents en fin d'année 2007.

Les principaux motifs de départ restent à peu près identiques, en proportion, à ce qu'ils étaient en 2005. En premier lieu, les fins de contrat prédominent largement avec 77,8 % des départs. Ils sont d'ailleurs orientés à la hausse par rapport à 2005, où ils représentaient 75,8 % des départs. Ensuite, viennent les démissions (14,4 % en 2007 contre 14,5 % en 2005 puis les départs à la retraite avec 3,5 % contre 3,4 % en 2005).

Graphique V 2.2-3 : Non-titulaires : principaux motifs de départ

(en %)



Source : Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31/12/2007.

Encadré 1 : Champ et précisions méthodologiques

Le champ des bilans sociaux rassemble les collectivités disposant d'un comité technique paritaire propre (celles de plus de 50 agents) ou relevant du CTP d'un Centre de gestion. Il est un peu plus restreint que celui de l'enquête de l'Insee sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter).

À partir des bilans au 31 décembre 2007, 18 161 dossiers ont été retournés, soit directement, soit par l'intermédiaire des centres de gestion de la fonction publique territoriale, dont 15 061 sont finalement exploitables. Le taux de couverture des collectivités est de 31 %, ce qui représente près des deux tiers des personnels titulaires (65,2 %).

Bibliographie

- « L'emploi dans les collectivités locales au 31 décembre 2006 », Stéphanie Lemerle-Guillaumat, Claudine Maillard-Barbé et Anthony le Mat, *Insee Première*, n° 1205, juillet 2008, disponible sur www.insee.fr.
- « La fonction publique territoriale », *Bis* n° 63, Direction générale des collectivités locales, ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales, octobre 2008, disponible sur www.dgcl.intérieur.gouv.fr, rubrique « statistiques ».
- « Bilans sociaux – 5^{ème} Synthèse nationale des rapports au comité technique paritaire sur l'état des collectivités territoriales au 31/12/2005 », Direction générale des collectivités locales, ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales, disponible sur www.dgcl.intérieur.gouv.fr, rubrique « statistiques ».
- « Les flux de personnels territoriaux, Centre national de la Fonction publique territoriale - Observatoire de la FPT – DGCL », *Synthèse thématique* n° 22, avril 2008.

Annexe de la vue 2.2 : Le concours de rédacteur territorial en Île-de-France : l'exemple de la session 2007

Olivier Marouteix
CIG Grande Couronne¹
Thomas Sauvart
CIG Petite Couronne²
Éric Volumenie
CDG Seine-et-Marne³

En 2007, 9 406 candidats se sont inscrits aux trois concours de rédacteur organisés par les centres de gestion d'Île-de-France (Petite Couronne, Grande Couronne et Seine-et-Marne) pour 1 052 postes ouverts, dont plus de la moitié en Petite Couronne. 46 % des 921 lauréats ont réussi le concours externe, 45 % le concours interne et 9 % le 3^{ème} concours. Avec un taux de présence de 6 sur 10 inscrits aux épreuves écrites, 17 % des présents ont été admis, le concours externe étant plus sélectif que les deux autres concours.

Globalement, les femmes représentent près de 9 lauréats sur 10. Les moins de 30 ans, les candidats venus de province et ceux ayant un diplôme d'études supérieures (notamment bac +5) réussissent mieux. Enfin, les candidats ayant suivi une préparation aux concours réussissent deux fois mieux que les autres.

La session 2007 des concours de rédacteur en Île-de-France : 921 lauréats pour 9 406 candidats

Les trois concours de rédacteur organisés par les centres de gestion d'Île-de-France comptent en 2007 9 406 candidats inscrits. 1 052 postes ont été ouverts sur les trois territoires, dont plus de la moitié par les collectivités de la Petite Couronne (pour comparaison, à la session 2006, le même nombre de postes avaient été ouverts en Petite Couronne avec un nombre quasi-équivalent d'inscrits).

Tous concours confondus, 85 % des postes sont ouverts pour la spécialité « administration générale », le reste relevant de la seconde spécialité « secteur sanitaire et social ». À noter qu'aucun poste n'a été ouvert sur cette dernière spécialité en Seine-et-Marne.

Tableau AV 2.2-1 : Nombre de postes ouverts et nombre d'inscrits au concours en 2007

	Île-de-France		Petite Couronne		Grande Couronne		Seine-et-Marne	
	Postes	Inscrits	Postes	Inscrits	Postes	Inscrits	Postes	Inscrits
Tous concours	1 052	9 406	625	5 484	279	2 583	148	1 339
Concours externe (en %)	42,6	57,0	40,0	57,0	49,5	55,0	40,5	63,0
Concours interne (en %)	39,9	36,0	40,0	36,0	39,8	38,0	39,9	30,0
3 ^{ème} concours (en %)	17,5	7,0	20,0	7,0	10,8	7,0	19,6	7,0

Sources : Bases concours des centres de gestion d'Île-de-France.

1 Centre interdépartemental de gestion de la Grande Couronne, Service Analyse et prospective sociales.

2 Centre interdépartemental de gestion de la Petite Couronne, Service GPEEC.

3 Centre départemental de gestion de la Seine-et-Marne, Service emploi.

2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Encadré 1 : Le cadre d'emplois des rédacteurs

Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux est l'un des 55 cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Relevant de la filière administrative, les rédacteurs territoriaux constituent le cadre d'emplois de catégorie B de cette filière. Il comporte trois grades : rédacteur, rédacteur principal et rédacteur chef.

Les missions d'un rédacteur (article 2 du statut particulier)

« Les rédacteurs sont chargés de l'instruction des affaires qui leur sont confiées et de la préparation des décisions. Ils exercent leurs fonctions dans l'une des deux spécialités suivantes :

- Administration générale : dans cette spécialité, ils assurent en particulier des tâches de gestion administrative et financière, de suivi de la comptabilité et participent à la rédaction des actes juridiques. Ils contribuent à l'élaboration et à la réalisation des actions de communication, d'animation et de développement économique, social, culturel et sportif de la collectivité.
- Secteur sanitaire et social : dans cette spécialité, ils assurent les tâches administratives à caractère médico-social et spécialement la gestion des dossiers des patients ou des usagers d'établissements à caractère social. Ils contribuent à la délivrance de renseignements et d'informations d'ordre général. Ils secondent, dans leur domaine de compétence, les médecins territoriaux ou les personnels des services médico-sociaux.

Les rédacteurs peuvent, dans certains cas, assurer des fonctions d'encadrement des agents d'exécution et la direction d'un bureau et remplir les fonctions de principal adjoint d'un fonctionnaire de catégorie A.

Ils peuvent être chargés des fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants. »

Une quarantaine de métiers peuvent être exercés par des rédacteurs territoriaux (voir le *Répertoire des métiers territoriaux* du Centre national de la fonction publique territoriale, CNFPT). Ils sont regroupés dans 17 familles de métiers, telles que « affaires générales », « affaires juridiques », « ressources humaines », « urbanisme/aménagement », « service culturels », etc.

En exemple, on peut citer les métiers d'assistant(e) de direction, d'assistant(e) ou gestionnaire (ressources humaines, marchés publics, assurances, etc.), assistant(e) comptable et budgétaire, chargé(e) de communication, etc.

Le concours de rédacteur

L'accès au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux s'effectue soit par concours (externe, interne ou 3^{ème} concours), soit par la promotion interne.

Le concours externe est ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau IV, c'est-à-dire le baccalauréat ou un titre reconnu équivalent. Une dispense de la condition de diplôme est possible pour un parent d'au moins trois enfants et pour les sportifs de haut niveau (l'année du concours).

Le concours interne est ouvert aux fonctionnaires titulaires et agents publics non titulaires justifiant au 1^{er} janvier de l'année du concours d'au moins 4 ans de services publics effectifs.

Le 3^{ème} concours est ouvert aux candidats justifiant pendant une durée de 4 ans au moins, de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles ou d'un ou plusieurs mandats d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale, ou d'une ou plusieurs activités accomplies en qualité de responsable d'association (les activités professionnelles sont précisées par le statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs).

L'organisation du concours relève des missions assurées par les centres de gestion. À chaque session, le concours ouvre aux trois voies de recrutement : concours externe, concours interne et 3^{ème} concours. Pour chaque concours, des postes sont déclarés ouverts par les collectivités territoriales et établissements publics. Ils sont répartis comme suit : 40 % au moins pour le concours externe, 40 % au plus pour le concours interne et 20 % au plus pour le 3^{ème} concours.

Les trois centres de gestion franciliens (Petite Couronne, Grande Couronne et Seine-et-Marne) ont organisé aux mêmes dates les épreuves des concours de la session 2007.

Encadré 2 : Le système des concours de la FPT

- Les postes ouverts aux concours constituent une évaluation prévisionnelle des besoins de recrutement des collectivités.
- Lorsque l'on parle de « taux de pourvoi des postes ouverts aux concours », il s'agit du rapport nombre de lauréats/nombre de postes ouverts aux concours.
- La réussite à un concours de la FPT n'engendre pas le recrutement automatique du lauréat : les lauréats sont inscrits sur une liste d'aptitude, présentée par ordre alphabétique, sans ordre de mérite, et recherchent ensuite un emploi. L'inscription sur la liste d'aptitude est valable nationalement un an, renouvelable deux fois au maximum.

Quatre candidats inscrits sur dix sont absents aux épreuves d'admissibilité

Tous concours confondus, le taux de présence⁴ aux épreuves d'admissibilité est de 59 %. Il varie faiblement d'un centre organisateur à l'autre. Par type de concours, on observe qu'il est toujours plus fort au concours interne (taux de présence de 65 % en moyenne), un peu moins au concours externe (taux de présence de 55 % en moyenne). Quant au 3^{ème} concours, si le taux de présence est élevé en Petite Couronne et en Seine-et-Marne (respectivement 62 % et 65 %) il est plus faible en Grande Couronne avec seulement 49 %.

Une sélectivité variable selon les types de concours

Tous concours confondus, 26 % des présents aux épreuves écrites ont été admissibles et 17 % de ces mêmes présents ont été admis.

La sélectivité varie selon le type de concours : le concours externe est plus sélectif que le concours interne et que le 3^{ème} concours. Cette tendance est la même, quel que soit le centre organisateur.

Tableau AV 2.2-2 : Part des admissibles et des admis parmi les présents en 2007
(en %)

	Île-de-France		Petite Couronne		Grande Couronne		Seine-et-Marne	
	Admissibles	Admis	Admissibles	Admis	Admissibles	Admis	Admissibles	Admis
Tous concours	25,9	16,7	24,0	15,8	26,5	17,1	33,1	19,7
Concours externe	24,4	14,4	22,5	13,7	24,6	14,9	31,9	16,2
Concours interne	27,7	18,9	24,9	17,2	29,7	19,8	36,7	24,8
3 ^{ème} concours	26,7	22,0	29,0	23,2	21,7	17,4	25,0	22,0

Sources : Bases concours des centres de gestion d'Île-de-France.

87 % des postes ouverts sont pourvus tous concours confondus

Au total, on compte **921 lauréats rédacteurs**, tous concours réunis. Ils se répartissent de la manière suivante : 46 % sont lauréats du concours externe, 45 % du concours interne et 9 % du 3^{ème} concours.

Par centre organisateur, 519 sont lauréats de la Petite Couronne, 254 de la Grande Couronne et 148 de la Seine-et-Marne. La répartition des lauréats par type de concours dans chaque centre organisateur est quasiment identique.

Globalement, 87 % des postes ouverts par les collectivités d'Île-de-France après transferts⁵ ont été pourvus.

⁴ Le taux de présence est calculé comme le nombre de candidats présents rapporté au nombre de candidats inscrits.

⁵ La réglementation rend possible des transferts de postes : lorsque le nombre de candidats ayant passé avec succès les épreuves de l'un des trois concours est inférieur au nombre de places offertes à ce concours, le jury peut modifier le nombre de places aux concours externe et interne pour un poste au moins et dans la limite de 15 % du total des postes ouverts.

2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

De manière générale, les concours externe et interne enregistrent les meilleurs taux de pourvoi avec des valeurs toujours supérieures à 80 %. Si ce taux atteint 100 % en Seine-et-Marne, il est moins élevé en Petite Couronne et en Grande Couronne en raison d'un taux de pourvoi très faible dans la spécialité sanitaire et sociale pour ces deux centres organisateurs (environ 15 %).

En revanche, le nombre de lauréats du 3^{ème} concours est généralement plus faible. Il ne semble pas remplir totalement les objectifs qui lui sont assignés : permettre aux collectivités de recruter des personnes expérimentées, sans condition de diplôme, pour améliorer la diversité des recrutements.

Tableau AV 2.2-3 : Taux de pourvoi des postes ouverts après transferts par type de concours pour chaque centre organisateur en 2007

	Île-de-France		Petite couronne		Grande couronne		Seine-et-Marne	
	Nombre de lauréats	Taux de pourvoi des postes ouverts (en %)	Nombre de lauréats	Taux de pourvoi des postes ouverts (en %)	Nombre de lauréats	Taux de pourvoi des postes ouverts (en %)	Nombre de lauréats	Taux de pourvoi des postes ouverts (en %)
Concours externe	426	90,8	239	85,1	119	99,2	68	100,0
Concours interne	410	88,9	224	81,1	119	92,2	67	98,5
3 ^{ème} concours	85	69,1	56	70,0	16	53,3	13	44,8
Ensemble	921	87,5	519	83,0	254	91,0	148	99,3

Sources : Bases concours des centres de gestion d'Île-de-France.

Les caractéristiques des candidats et des lauréats

Un concours très féminisé

Quelle que soit la spécialité choisie et le concours présenté, la part des femmes est très supérieure à celle des hommes. On constate également qu'elle varie faiblement entre les candidats inscrits, présents et lauréats.

Tableau AV 2.2-4 : Part des femmes parmi les lauréats, par type de concours dans chaque centre organisateur en 2007

(en %)

	Tous concours confondus	Concours externe	Concours interne	3 ^{ème} concours
Île-de-France	87	83	86	91
Petite couronne	82	78	85	86
Grande couronne	89	90	89	88
Seine-et-Marne	89	82	85	100

Sources : Bases concours des centres de gestion d'Île-de-France.

Une réussite plus importante des candidats plus jeunes

Avertissement

À titre exceptionnel, les tranches d'âge utilisées dans cet article (30 ans ou moins, 31 à 40 ans, 41 à 50 ans et 51 ans et plus) ne sont pas standardisées, contrairement à celles utilisées dans l'ensemble du volume 1 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (moins de 30 ans, 30 à 39 ans, 40 à 49 ans, 50 ans et plus). Les comparaisons peuvent en être rendues délicates.

Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques 2

Pour les trois concours organisés en Île-de-France, la tendance par type de concours est identique : forte proportion des 30 ans et moins au concours externe (plus de 3 candidats présents sur 5) et des candidats plus âgés au concours interne et 3^{ème} concours, avec notamment une part importante des 31-40 ans (1 présent sur 2).

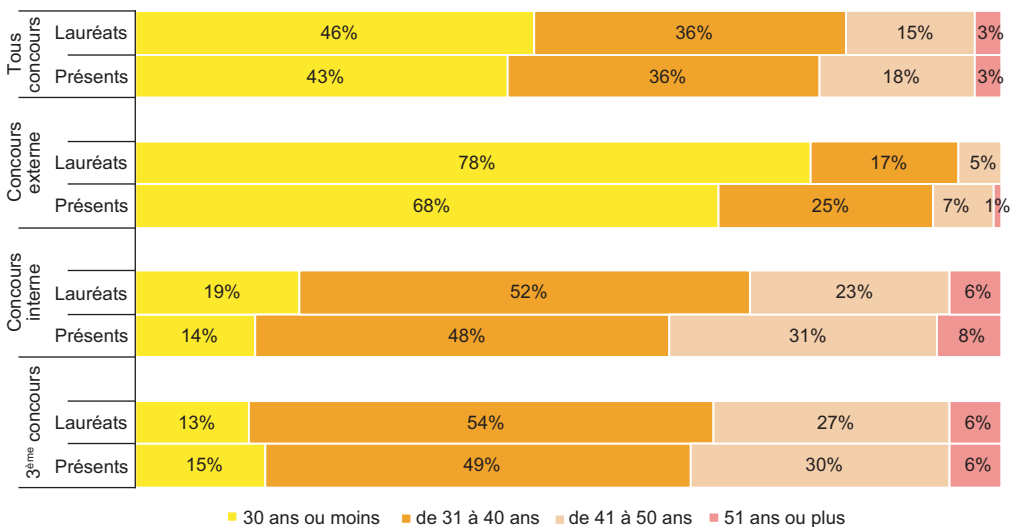
Les candidats de moins de 30 ans réussissent globalement mieux que les autres, sauf au 3^{ème} concours.

Ainsi, au concours externe, ces lauréats (78 %) sont surreprésentés de plus de 10 points par rapport à leur part chez les présents.

Au concours interne, on observe que leur part (19 %) augmente parmi les lauréats de près de 5 points. Toutefois, les candidats de la tranche d'âge 31-40 ans sont toujours les plus nombreux et voient leur proportion augmenter de 4 points par rapport à ceux qui étaient présents. En revanche, les 41-50 ans ne représentent plus qu'un quart des lauréats alors qu'ils représentaient presque un tiers des présents (leur part diminue de 8 points).

Enfin, au 3^{ème} concours, ce sont les 31-40 ans qui réussissent le mieux (plus d'1 lauréat sur 2 et presque 5 points entre présents et lauréats). En revanche, les moins de 30 ans échouent davantage : ils passent de 15 % des présents à 13 % des lauréats.

Graphique AV 2.2-1 : Répartition des candidats par tranche d'âge et par type de concours en 2007
(en %)



Sources : Bases concours des centres de gestion d'Île-de-France.

Une meilleure réussite des candidats de province

Tous concours confondus, près de 7 candidats présents sur 10 sont domiciliés en région Île-de-France. Cette proportion est identique pour le concours interne seul ; elle est légèrement plus forte au concours externe et plus faible au 3^{ème} concours (5 candidats sur 10).

Parmi ces Franciliens, 33 % sont domiciliés en Petite Couronne, 31 % en Grande Couronne (y compris en Seine-et-Marne) et 5 % à Paris intra-muros.

La part des candidats domiciliés hors Île-de-France (Dom y compris) est importante : 31 %. Par type de concours, on observe peu de différences, hormis le nombre de candidats au 3^{ème} concours domiciliés en province nettement supérieur aux autres (44 % des présents).

2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Par centre organisateur, sont domiciliés en province 55 % des candidats en Seine-et-Marne, 29 % des candidats en Petite Couronne et 19 % des candidats en Grande Couronne.

Tous concours confondus, la part des lauréats domiciliés en Île-de-France est inférieure de 10 points à celle des présents (69 % des présents et seulement 59 % des admis). On remarque donc une surreprésentation des lauréats résidant en province.

Ainsi, pour les trois concours, les candidats domiciliés en province représentent 41 % des lauréats. Leur part s'élève à 59 % au concours de la Seine-et-Marne et 43 % à celui de la Petite Couronne. Leur poids au concours de la Grande Couronne est nettement plus faible que les deux autres concours : ils sont 26 % des lauréats à être domiciliés en province.

C'est donc au concours de la Grande Couronne que l'on retrouve la proportion de lauréats franciliens la plus forte : ils sont 74 % (dont les deux tiers domiciliés en Grande Couronne), alors qu'ils sont seulement 57 % en Petite Couronne et 41 % en Seine-et-Marne.

Tableau 2.2-5 : Origine géographique des candidats présents et admis par type de concours en 2007

(en %)

	Tous concours confondus		Concours externe		Concours interne		3 ^{ème} concours	
	Présents	Admis	Présents	Admis	Présents	Admis	Présents	Admis
Paris	5,1	6,3	7,6	10,8	2,1	2,4	2,8	2,4
Petite Couronne (92/93/94)	33,4	24,6	33,5	24,6	35,0	26,1	23,9	17,6
Grande Couronne (77/78/91/95)	30,6	27,9	30,3	26,5	31,5	30,7	27,0	21,2
Île-de-France	69,1	58,8	71,4	62,0	68,6	59,3	53,7	41,2
Province	29,9	40,8	27,7	37,8	30,5	40,5	44,0	57,6
Dom	1,0	0,3	1,0	0,2	0,9	0,2	2,3	1,2

Sources : Bases concours des centres de gestion d'Île-de-France.

Tableau 2.2-6 : Taux de réussite admis/présents en 2007

(en %)

	Concours externe	Concours interne	3 ^{ème} concours	Total
Paris	20,4	21,7	18,2	20,6
Petite Couronne (92/93/94)	10,6	14,1	16,0	12,3
Grande Couronne (77/78/91/95)	12,6	18,4	17,0	15,2
Île-de-France	12,5	16,3	16,6	14,2
Province	19,6	25,0	28,3	22,7
Dom	3,7	5,3	11,1	5,5

Sources : Bases concours des centres de gestion d'Île-de-France.

Une surreprésentation des candidats diplômés d'études supérieures parmi les lauréats

Tous concours confondus, 26 % des candidats présents sont titulaires du seul baccalauréat et 63 % possèdent un diplôme d'études supérieures (bac +2 et plus)⁶.

Près de 80 % des candidats du concours externe ont déclaré détenir un diplôme d'études supérieures : 27 % de niveau bac +2, 30 % de niveau bac +3 ou 4 et 22 % de niveau bac +5 et plus. Seuls 19 % des présents ont déclaré n'avoir que le baccalauréat.

Au concours interne, la part des candidats exclusivement bacheliers est plus importante (35 % des présents). Ceux qui ont déclaré détenir un diplôme d'études supérieures représentent 41 % des présents : ils sont majoritairement en possession d'un diplôme niveau bac +2 (26 %), puis bac +3 ou 4 (11 %) et enfin bac +5 et plus (4 %).

Enfin, 21 % des présents ont un niveau inférieur au baccalauréat.

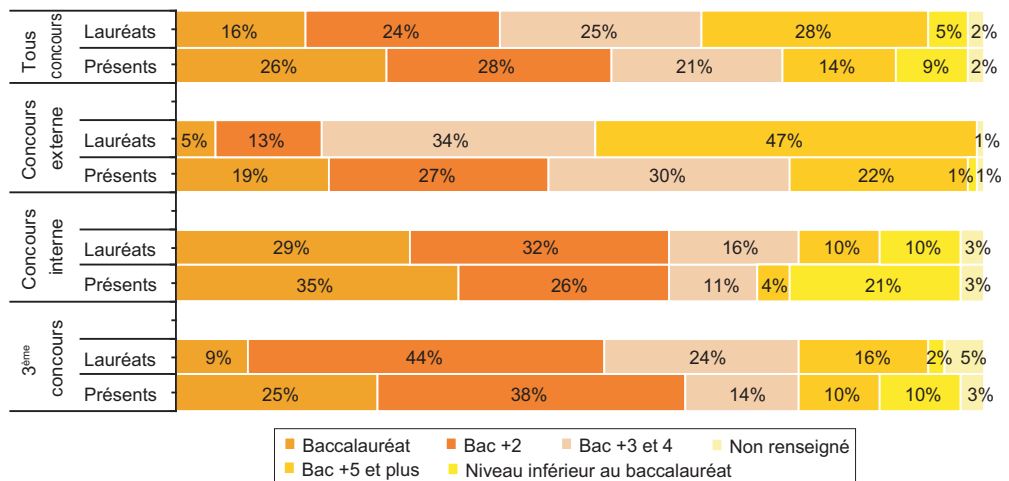
Les candidats du 3^{ème} concours ont plus souvent un diplôme d'études supérieures que ceux du concours interne, soit 62 % des présents (38 % à bac +2, 14 % à bac +3 ou 4, et 10 % bac +5 et plus). La part des seuls bacheliers (25 % de présents) est ainsi plus faible qu'au concours interne et 10 % n'ont pas le baccalauréat.

Tous concours confondus, 16 % des lauréats détiennent uniquement le baccalauréat et 77 % ont un diplôme d'études supérieures.

En comparant les diplômes des candidats présents et ceux des lauréats du concours, on constate **une surreprésentation des lauréats ayant un diplôme d'études supérieures** et une sous-représentation des lauréats détenant le seul baccalauréat par rapport à leur part dans les présents et cela, quel que soit le concours.

Graphique AV 2.2-2 : Répartition des candidats par niveau de diplôme et par concours en 2007

(en %)



Sources : Bases concours des centres de gestion d'Île-de-France.

⁶ Le niveau de diplôme indiqué par les candidats est déclaratif. Il est possible que certains candidats n'aient indiqué que le niveau de diplôme leur permettant de passer le concours, et non le diplôme obtenu le plus élevé.

2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

L'impact positif des préparations au concours

La préparation des candidats présents au concours de rédacteur reste le plus souvent personnelle⁷. En effet, 55 % d'entre eux déclarent s'être préparés seuls au concours.

Un peu moins de 33 % des présents ont suivi une préparation. Parmi ceux-ci, les trois quarts ont suivi les formations du CNFPT : plus de 4 candidats préparés sur 5 pour le concours interne et 3^{ème} concours, et 3 candidats préparés sur 5 pour le concours externe.

Tous concours confondus, 53 % des lauréats ont préparé le concours avec un organisme de formation. Ce sont les lauréats du concours interne qui en ont le plus bénéficié (63 %), et notamment par le biais du CNFPT (90 % d'entre eux). Les lauréats du 3^{ème} concours ont quant à eux suivi une préparation pour 48 % d'entre eux, et les lauréats au concours externe à 44 %.

Tableau AV 2.2-7 : Mode de préparation des lauréats en 2007

	Tous concours confondus	Concours externe	Concours interne	3 ^{ème} concours
Personnel	341	187	117	37
Par un organisme de formation	485	187	257	41
<i>dont par le CNFPT</i>	368	102	231	35
Non connu	95	52	36	7
Total	921	426	410	85

Sources : Bases concours des centres de gestion d'Île-de-France.

Le taux de réussite admis/présents conforte tout l'intérêt de suivre une préparation au concours qui double les chances de réussir le concours.

Tableau AV 2.2-8 : Taux de réussite admis/présents en fonction du mode de préparation en 2007

(en %)

	Personnel	Organismes de formation	Non connu
Tous concours confondus	11,3	26,9	13,6
Concours externe	10,6	23,6	12,7
Concours interne	11,2	29,6	13,8
3 ^{ème} concours	16,8	28,5	24,1

Sources : Bases concours des centres de gestion d'Île-de-France.

Bibliographie

- « Le concours de technicien supérieur de la fonction publique territoriale en 2005 : exemple de l'Île-de-France », Nicole Duval et Bénédicte Rajot, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.
- « Technicien supérieur : du concours à l'emploi », Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne, Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne et Centre Départemental de Gestion de la Seine-et-Marne, *L'emploi territorial en Île-de-France*, juin 2009.

⁷ Les informations concernant les préparations suivies par les candidats sont déclaratives. Il est possible que certains candidats n'aient pas indiqué avoir suivi une préparation.

2.3 Les départs à la retraite dans les trois fonctions publiques

Loïc Gautier

CNRACL¹,

Olivier Jean

Service des retraites de l'État²,

Didier Reynaud

DGAFP³

Le vieillissement des effectifs de chacune des trois fonctions publiques se poursuit malgré une tendance au ralentissement, en particulier dans la fonction publique de l'État où de nombreux départs à la retraite sont intervenus au cours des dernières années. La part des 50 ans et plus représentée, fin 2007, 32,4 % des effectifs de la fonction publique de l'État, 31,2 % dans la fonction publique territoriale et 27,9 % dans la fonction publique hospitalière.

Parallèlement, les départs à la retraite de titulaires, en progression, ont atteint des niveaux records dans les trois fonctions publiques en 2008 : 65 939 nouvelles pensions de droit direct attribuées par le Service des retraites de l'État, hors fonctionnaires de la Poste et France Télécom, et 62 592 nouvelles pensions attribuées par la CNRACL en 2008. Les départs avant l'âge de 60 ans sont non négligeables, qu'il s'agisse de départs d'agents de catégorie active ou au titre des différents dispositifs de départ anticipé. Sans tenir compte des départs pour invalidité, ces départs représentent 35,0 % des départs de titulaires dans la FPE, 40,3 % dans la FPT et 72,4 % dans la FPH. Concernant la réforme des retraites de 2003, sa montée en charge se poursuit ; les modifications de comportement ne sont perceptibles, avec le recul actuel, que sur certains types de départs : départs des catégories actives dans la FPE et départs pour motifs familiaux à la CNRACL, tandis que le nombre de départs pour carrière longue augmente sensiblement.

À long terme, la population active se stabiliserait, selon l'Insee, dans un contexte de vieillissement continue de la population. D'après les projections du Conseil d'orientation des retraites, l'ensemble des régimes de retraite sera concerné par la dégradation assez nette du rapport cotisants/pensionnés.

Le vieillissement des effectifs des trois fonctions publiques se poursuit

À l'image de la population française, les effectifs des trois fonctions publiques ont vieilli. Entre 1992 et 2007, l'âge moyen des agents titulaires est ainsi passé de 42 à 43,8 ans sur le champ de l'ensemble des ministères, de 41 à 44,4 ans pour la fonction publique territoriale et de 39,3 à 42,9 ans pour la fonction publique hospitalière.

Aussi, la part des agents de 50 ans et plus, autre indicateur du vieillissement de la structure démographique, n'a cessé de progresser depuis 1992. Globalement, elle a augmenté de plus de 10 points entre 1992 et 2007. Cependant, du fait de départs à la retraite relativement importants ces dernières années, la proportion des agents de 50 ans et plus a tendance à augmenter à un rythme ralenti depuis 2002.

Chiffres-clés

Admissions à la retraite en 2008 :

- 65 939 titulaires et 12 420 militaires dans la FPE ;
- 32 718 titulaires dans la FPT ;
- 29 874 titulaires dans la FPH.

¹ CNRACL, unité Études et Statistiques de la direction de la gouvernance des fonds de l'établissement de Bordeaux de la CDC.

² Service des retraites de l'État, Bureau des études, de la communication et de la documentation.

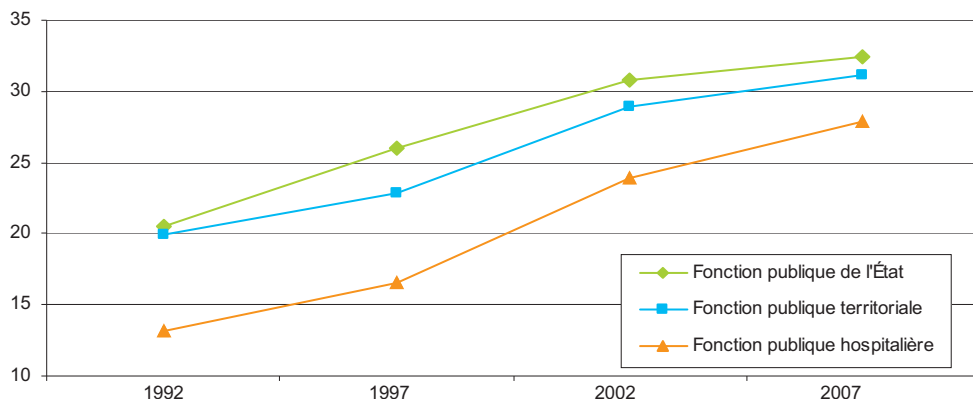
³ DGAFP, Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Sur l'ensemble des ministères, près d'un agent sur trois est âgé de 50 ans ou plus en 2007 (32,4 %). Dans la fonction publique hospitalière, cette proportion est inférieure à ce qui est constaté dans les ministères ou dans la fonction publique territoriale, principalement en raison d'un âge de départ à la retraite en moyenne plus précoce. En effet, les deux tiers des effectifs de la fonction publique hospitalière (hors médecins) sont classés en catégorie active, ouvrant droit à un départ à la retraite à 55 ans. Il s'agit notamment des personnels paramédicaux en contact avec les malades : infirmiers, aides-soignants, agents de service hospitalier, personnels d'encadrement du personnel soignant, sages-femmes, etc.

Graphique V 2.3-1 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus dans chacune des trois fonctions publiques depuis 1992

(en %)



Sources : *Fichier Général de l'État (FGE)*, Insee ; CNRACL. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ FPE : agents titulaires civils des ministères.

Champ FPT et FPH : agents titulaires affiliés à la CNRACL au 31/12 de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures. Un agent est affilié dès lors qu'il cotise ou a cotisé à la CNRACL jusqu'à sa radiation des cadres.

Les pyramides des âges de chacune des fonctions publiques illustrent de manière assez claire le vieillissement des effectifs.

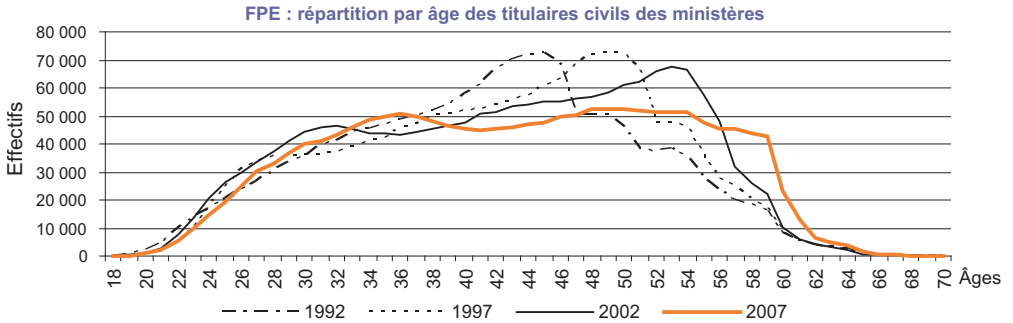
Les recrutements dans la fonction publique de l'État ont été massifs dans les années 1970, profitant aux générations du baby-boom, puis ont été réduits par la suite. La pyramide des âges des agents titulaires des ministères présente en 2007 une forme relativement plate, traduisant les départs à la retraite importants depuis 2002 de ces générations du baby-boom (nées entre 1945 et 1960) qui étaient plus nombreuses. On constate à partir de 2006 une stabilisation de l'âge moyen et de la part des agents de 50 ans et plus dans les ministères ; cette tendance devrait se poursuivre.

Les transferts d'agents et de services de l'État vers les collectivités territoriales sont susceptibles également d'avoir un impact sur les évolutions de l'âge moyen dans la FPE et la FPT, sans qu'il soit possible à ce stade de le mesurer. Ils concernent notamment des personnels techniciens, ouvriers de service (TOS) de l'Éducation nationale et des agents de l'Équipement, de la Culture (transfert des services de l'inventaire du patrimoine culturel), de l'Agriculture (transfert des TOS des lycées agricoles) et des Affaires sociales (personnels en charge du RMI, du FSL, etc.).

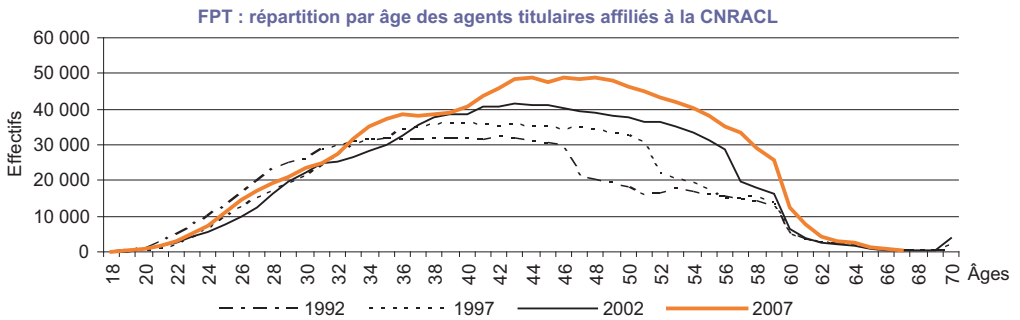
La pyramide des âges des agents de la FPT, avec une forme plus « arrondie », laisse augurer des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années, tendance qui aura été amplifiée par les transferts d'agents issus des services de l'État.

La pyramide des âges des agents de la FPH présente un pic correspondant à des générations nombreuses et âgées d'approximativement 50 ans, ce qui laisse augurer un pic de départs à la retraite dans les dix prochaines années.

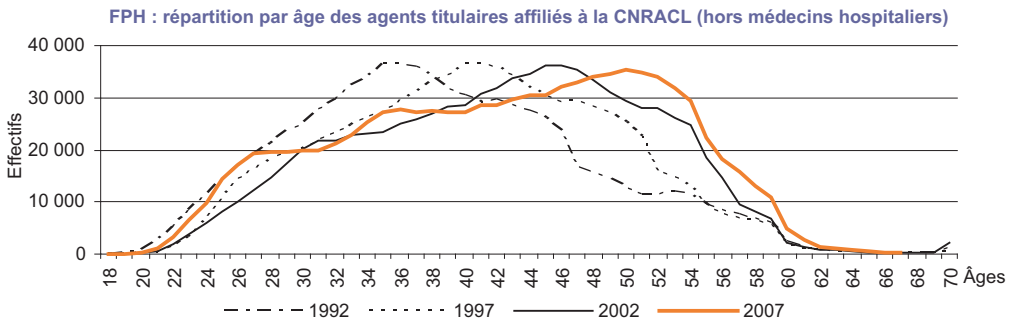
Graphiques V 2.3-2 à V 2.3-4 : Évolution des pyramides des âges dans les trois fonctions publiques



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation
 Champ : agents titulaires des ministères au 31 décembre de l'année.



Source : CNRACL. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Champ : agents titulaires de la FPT affiliés à la CNRACL au 31/12 de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures. Un agent est affilié dès lors qu'il cotise ou a cotisé à la CNRACL jusqu'à sa radiation des cadres.



Source : CNRACL. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Champ : agents titulaires de la FPH affiliés à la CNRACL au 31/12 de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures. Un agent est affilié dès lors qu'il cotise ou a cotisé à la CNRACL jusqu'à sa radiation des cadres.

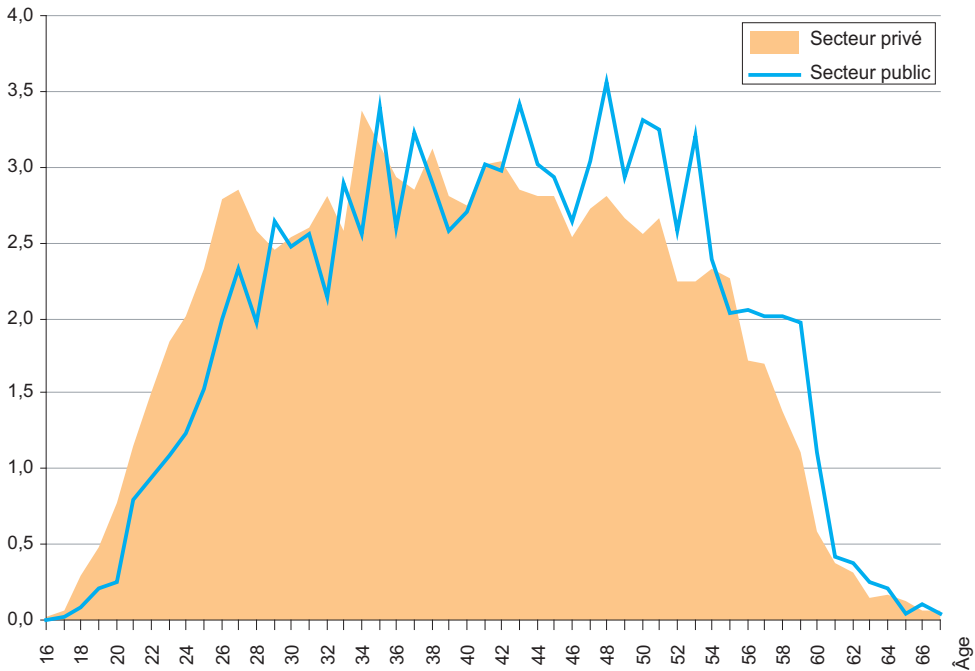
2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Les salariés du public restent plus longtemps en activité que ceux du privé

Le profil par âge des secteurs public et privé indique une proportion de salariés de moins de 40 ans supérieure dans le secteur privé, alors qu'inversement, la proportion des salariés de 50 ans et plus est supérieure dans le secteur public. Cette situation résulte du rythme des recrutements et départs à la retraite passés. Dans le privé, le recours à des dispositifs de préretraite et de dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs, ainsi que des entrées plus précoces sur le marché du travail contribuent à diminuer le poids des plus âgés.

À la différence du privé, le principe même de la carrière conduit, dans la fonction publique, au maintien de l'emploi en règle générale des « seniors ». De plus, le niveau de diplôme des agents du secteur public, en moyenne plus élevé que celui des salariés du privé, explique des entrées plus tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

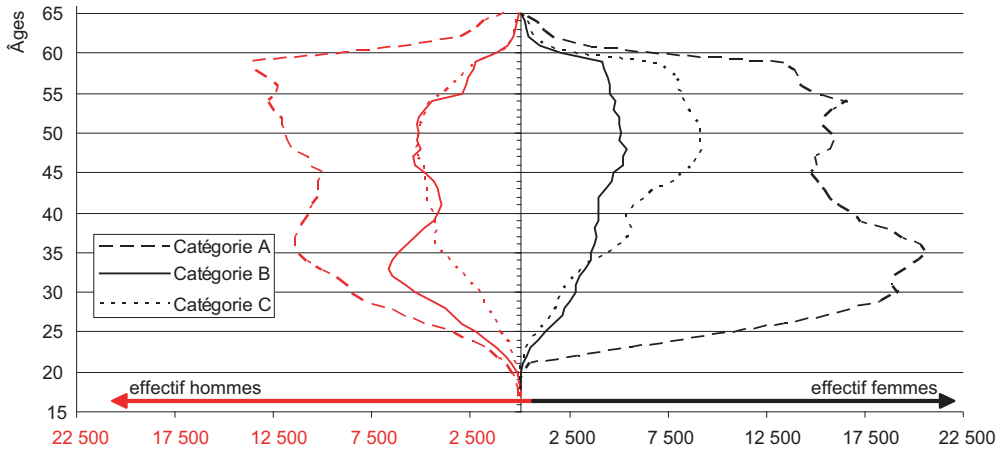
Graphique V 2.3-5 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé à fin 2007
(en %)



Source : Enquête emploi Insee, 4^{ème} trimestre 2007. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation
Champ : salariés hors entreprises publiques, hors intérimaires, apprentis, contrats aidés et stagiaires.

Parmi les agents titulaires des ministères, les situations de vieillissement sont contrastées en fonction de la catégorie A, B ou C. La part des 50 ans et plus est de 31,4 % pour les catégories A, de 29,6 % pour les catégories B et 37,8 % pour les catégories C. Cette proportion atteint 42,6 % pour les catégories A hors enseignants.

Graphique V 2.3-6 : Pyramide des âges des agents titulaires des ministères selon la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007

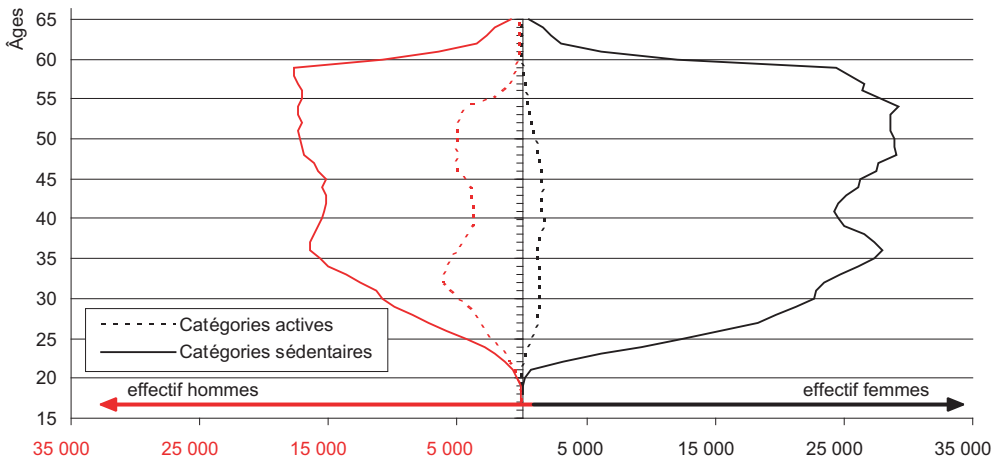


Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Les disparités entre les hommes et les femmes sont également importantes. Dans les catégories B et C, la part des 50 ans et plus est plus importante parmi les femmes (35,3 % contre 24,6 % pour les B, 41,6 % contre 31,6 % pour les C). La situation est inverse parmi les agents de catégorie A : 37,9 % de salariés de 50 ans et plus chez les hommes et 27,2 % parmi les femmes.

La part des 50 ans et plus est de 18,9 % parmi les agents de catégorie active, et de 34,1 % parmi les catégories sédentaires. Du fait de départs à la retraite généralement à 55 ans, voire 50 ans, la proportion d'agents de 50 ans et plus est mécaniquement plus faible au sein des catégories actives qu'au sein des catégories sédentaires.

Graphique V 2.3-7 : Pyramide des âges des titulaires des ministères avec la distinction actifs sédentaires au 31 décembre 2007



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Encadré 1 : De la radiation des cadres à l'entrée en paiement effectif de la pension

- **La radiation des cadres** : il s'agit d'un acte administratif mettant définitivement fin à la carrière du fonctionnaire. Elle découle soit de l'admission à la retraite, soit d'une démission régulièrement acceptée, d'un licenciement ou d'une révocation (qui met fin aux fonctions de l'agent pour des motifs disciplinaires). La radiation des cadres n'entraîne donc pas obligatoirement la liquidation immédiate de la pension.

- **L'année d'ouverture des droits à la retraite** : elle se définit comme l'année au cours de laquelle le fonctionnaire atteint l'âge où il peut demander sa mise à la retraite. Des conditions spécifiques s'appliquent pour les catégories actives (condition de 15 ans de services actifs), pour les militaires (condition de durée de service), pour les parents de trois enfants (condition de durée de services et de situation familiale) et les retraites pour invalidité (absence de condition d'âge et de durée de service). En cas de démission ou de révocation d'un fonctionnaire, l'ouverture des droits aura lieu à 60 ans pour les sédentaires et les personnels de catégorie active n'ayant pas rempli les conditions de durée de service, et à 50 ou 55 ans pour les personnels actifs ayant rempli les conditions de durée de service.

- **L'attribution de la pension** : la liquidation de la pension intervient, pour les titulaires civils, dans les cas suivants :

- en cas de radiation des cadres par limite d'âge (65 ans pour les catégories sédentaires, 60 ans pour un certain nombre de corps classés en catégorie active) ;
- en cas d'admission à la retraite, à la demande de l'agent, à partir de l'âge d'ouverture des droits (60 ans pour les sédentaires ou 55 voire 50 ans pour les agents classés en catégorie active) ;
- un départ anticipé pour carrière longue, avant soixante ans, est possible lorsqu'un fonctionnaire justifie, dans ce régime et le cas échéant dans les autres régimes obligatoires, d'une durée cotisée égale à la durée d'assurance exigée pour atteindre le taux plein l'année des 60 ans de l'agent concerné, augmentée de 0 à 8 trimestres selon l'âge de l'agent (depuis le 1er janvier 2009) ;
- un départ à la retraite anticipé pour cause d'invalidité est possible lorsque le fonctionnaire n'a pas pu être reclassé dans un emploi compatible avec son état de santé ;
- un départ anticipé est également possible lorsque le fonctionnaire civil est parent de trois enfants vivants, ou décédé par faits de guerre, ou d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour chaque enfant, interrompu son activité dans certaines conditions.

Pour les titulaires et militaires de l'État, les services ministériels dont relève le futur retraité sont chargés de constituer le dossier nécessaire à la liquidation, qui est ensuite validé par le Service des retraites de l'État. Le service des retraites de l'État procède ensuite à la concession de la pension, correspondant à l'acte d'attribution de la pension.

Pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, la demande de pension est adressée au directeur général de la Caisse des dépôts et consignations. Après avis de la CNRACL, l'autorité investie du pouvoir de nomination prononce l'admission à la retraite.

- **L'entrée en paiement de la pension** : le paiement de la pension de retraite ou de la solde de réforme ne peut être antérieur à la date de la décision de radiation des cadres du titulaire (sauf dans certains cas exceptionnels). Le paiement du traitement pour les fonctionnaires (augmenté des éventuels avantages familiaux ou SFT) est prolongé jusqu'à la fin du mois civil au cours duquel l'agent est radié des cadres ou admis à la retraite. Le paiement de la pension du nouveau retraité commence donc au premier jour du mois suivant.

On distingue ainsi : l'âge à la radiation des cadres, l'âge d'ouverture des droits, qui précède la limite d'âge de 5 ans, et l'âge de liquidation (équivalent à l'âge à l'entrée en paiement de la pension).

Des départs à la retraite nombreux dans les trois fonctions publiques en 2008

Les trois fonctions publiques emploient un certain nombre de catégories d'agents dépendant de différents régimes de retraite (voir l'encadré 2). Les données présentées ci-dessous proviennent essentiellement du régime des pensions civiles et militaires de l'État (Service des retraites de l'État) et de la CNRACL.

Le nombre de pensions de droit direct⁴ entrées en paiement en 2008 suite au départ à la retraite de titulaires est en forte croissance dans la FPT et la FPH par rapport à 2007 ; il augmente de manière plus mesurée dans la FPE. Le nombre de pensions civiles attribuées à des titulaires de la fonction publique de l'État a

⁴ Pensions versées à un agent du fait de son activité professionnelle, par opposition aux pensions de réversion qui sont versées au conjoint ou aux enfants (orphelins) suite au décès du pensionné de droit direct.

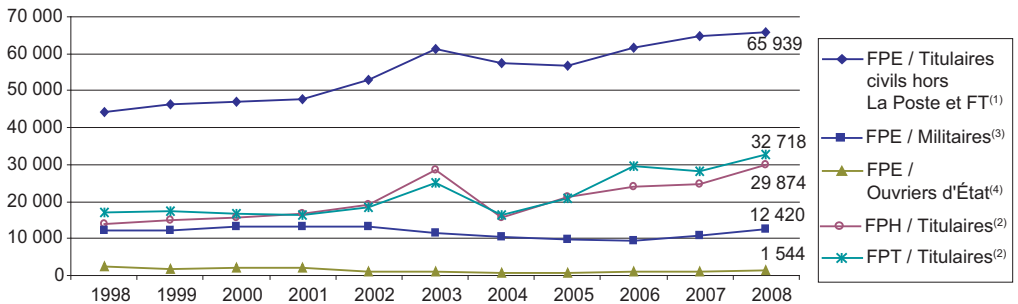
Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques 2

encore légèrement progressé en 2008, atteignant 65 939 pensions (hors fonctionnaires de La Poste et France Télécom), soit un niveau supérieur à celui de l'année 2003 qui avait été tout à fait exceptionnelle dans le contexte de la réforme des retraites. 12 420 nouvelles pensions ont également été attribuées à des militaires et 1 544 à des ouvriers d'État.

32 718 nouvelles pensions ont été attribuées à des titulaires de la fonction publique territoriale, et 29 874 à des titulaires de la fonction publique hospitalière (hors médecins hospitaliers).

Concernant les non-titulaires de la fonction publique, les départs à la retraite sont plus difficiles à appréhender (voir l'encadré 3).

Graphique V 2.3-8 : Flux annuels de pensions de droit direct entrées en paiement depuis 1998



Sources : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires) et CNRACL. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Les pensions de fonctionnaires de La Poste et France Télécom ne sont pas prises en compte.

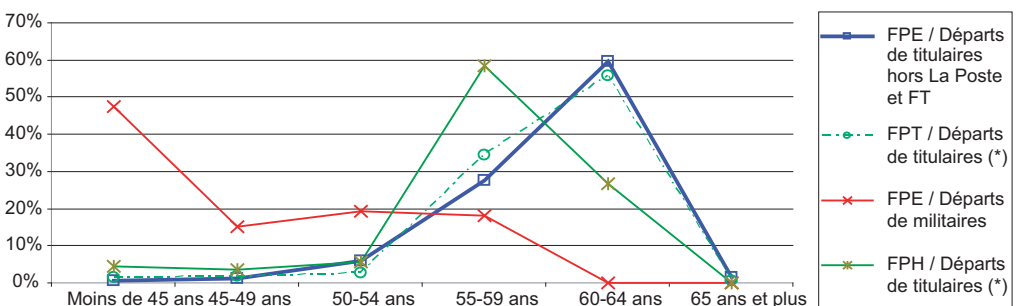
(2) Titulaires affiliés à la CNRACL, avec une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures.

(3) Y compris soldes de réserve. Sont pris en compte dans les séries les militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées.

(4) Pensionnés en titre définitif.

Les âges de liquidation varient sensiblement selon la fonction publique et le statut civil ou militaire de l'agent. Sur le flux des nouveaux pensionnés de l'année 2008, près d'un militaire sur deux part à la retraite avant 45 ans, tandis que la majorité des effectifs de la fonction publique hospitalière part entre 55 et 59 ans, du fait d'un nombre important d'agents de catégories actives. Les agents titulaires de la fonction publique territoriale et de la fonction publique de l'État partent, quant à eux, majoritairement à 60 ans ou plus. À noter que pour les titulaires, l'âge à l'entrée en paiement de la pension peut, dans certains cas, être relativement éloigné de l'âge à la radiation des cadres (voir l'encadré 1).

Graphique V 2.3-9 : Ventilation des pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2008 selon l'âge de liquidation (hors départs pour invalidité)



Sources : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires) et CNRACL. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(*) d'une durée de travail hebdomadaire d'au minimum 28 heures.

2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Encadré 2

Tableau V 2.3-1 : État des lieux des régimes de retraite auxquels cotisent les différents statuts de personnels de la fonction publique

		Régimes de base et caisses de retraite correspondantes					Régimes additionnels et complémentaires					
		Régime des pensions civiles et militaires de l'État (2)	CNRA (3)	Régime général	FSPDIE (4)	Caisse de retraite du personnel de l'Assemblée nationale	Caisse de retraite du personnel du Sénat	Ircantec (5)	RAFP (6)	ARRCO AGIRC	RETREP (7)	Régime additionnel de retraite de l'enseignement privé
		Régimes auxquels cotisent les différents agents selon leur statut										
Catégories d'agents :												
Fonction publique de l'État	Titulaires des ministères et des établissements publics de l'État, magistrats et praticiens hospitalo-universitaires titulaires ⁽¹⁾⁽⁸⁾	✓						✓				
	Militaires ⁽¹⁾	✓						✓				
	Non-titulaires des ministères et établissements publics de l'État			✓				✓				
	Ouvriers d'État ⁽¹⁾				✓							
	Personnels de l'Assemblée nationale					✓						
Fonction publique territoriale	Personnels du Sénat					✓						
	Titulaires territoriaux sur un poste d'au moins 28h hebdomadaires ⁽¹⁾		✓					✓				
	Non-titulaires territoriaux			✓				✓				
	Titulaires territoriaux sur un poste de moins de 28h hebdomadaires			✓				✓				
	Assistantes maternelles de la fonction publique territoriale			✓				✓				
Fonction publique hospitalière	Titulaires hospitaliers sur un poste d'au moins 28h hebdomadaires ⁽¹⁾		✓					✓	✓			
	Non-titulaires hospitaliers			✓				✓				
	Médecins hospitaliers (hors praticiens hospitalo-universitaires titulaires) ⁽⁸⁾			✓				✓				
	Titulaires hospitaliers sur un poste de moins de 28h hebdomadaires			✓				✓				
Hors champ	Enseignants du privé sous contrat			✓						✓	✓	✓
	Titulaires de La Poste et France Télécom	✓							✓			
	Élus locaux ⁽⁹⁾							✓				

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

Lecture : un agent non-titulaire de la fonction publique hospitalière cotise au régime général (régime de base) et à l'Ircantec (régime complémentaire).

Note : les individus ayant cumulé différentes situations professionnelles au cours de leur carrière dépendront, au moment de la retraite et selon certaines règles, de plusieurs régimes différents. Un retraité percevant des pensions de plusieurs régimes de base est dit polypensionné (voir l'encadré 4).

(1) Une durée de service de 15 ans minimum est requise (hors départs pour invalidité). Pour une durée inférieure, les agents, sans droits à pension, sont rétroactivement transférés au régime général et à l'Ircantec (ils restent cependant affiliés au RAFP).

(2) Géré par le Service des retraites de l'État.

(3) Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, gérée par la Caisse des dépôts et consignations.

(4) Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, géré par la CDC.

(5) Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques, gérée par la CDC.

(6) Retraite additionnelle de la fonction publique, gérée dans le cadre de l'ERAFP (gestion administrative : CDC).

(7) Régime temporaire de retraite de l'enseignement privé.

(8) Les praticiens hospitalo-universitaires comprennent notamment les professeurs des universités praticiens hospitaliers et les maîtres de conférence praticiens hospitaliers.

(9) Concernant les élus parlementaires, les députés cotisent à la caisse de pensions des anciens députés, les sénateurs à la caisse de retraite des anciens sénateurs.

Encadré 3 : La retraite des non-titulaires et l'Ircantec⁵

Le nombre de pensions accordées chaque année par l'Ircantec est important (114 260 pensions de droit direct dans le régime salarié en 2008) et a plus que doublé depuis 2002. Au-delà des agents non titulaires des trois fonctions publiques, le champ du régime correspond à diverses catégories d'agents :

- les agents titulaires à temps non complet des collectivités locales qui ne relèvent pas de la CNRACL (travaillant moins de 28 heures par semaine), les agents titulaires sans droit à pension (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés, ainsi que les médecins hospitaliers ;
- les agents non titulaires des établissements publics à caractère industriel et commercial, ainsi que les agents salariés d'entreprises publiques ou semi-publiques telles la Poste, EDF-GDF, la Banque de France ou d'associations.

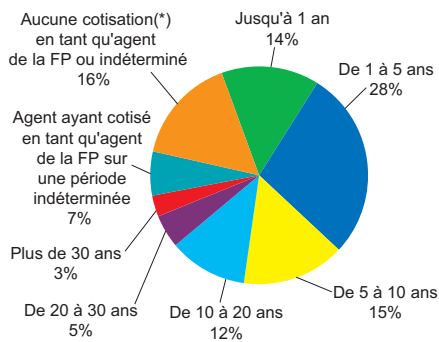
Les élus locaux sont affiliés à l'Ircantec, mais disposent d'un régime spécifique. Excepté pour le régime des élus, la pension de l'Ircantec intervient en complément de la pension versée par le régime général.

Les durées de cotisation à l'Ircantec sont dans de nombreux cas relativement courtes (près de 8 ans en moyenne pour les pensions attribuées en 2008 et moins de 4 ans dans la moitié des cas). Il s'agit d'un régime de passage pour la majorité de ses affiliés : aux 2,5 millions d'actifs cotisants qui y sont affiliés s'ajoutent près de 12,5 millions d'anciens salariés y ayant acquis des droits mais n'y cotisant plus. Actuellement, plus d'un affilié sur trois n'a pas liquidé ses droits à l'âge de 70 ans, par négligence ou par oubli ; il s'agit cependant d'affiliés ayant accumulé peu de droits dans le régime. Contrairement aux régimes de titulaires, l'Ircantec est un régime par points.

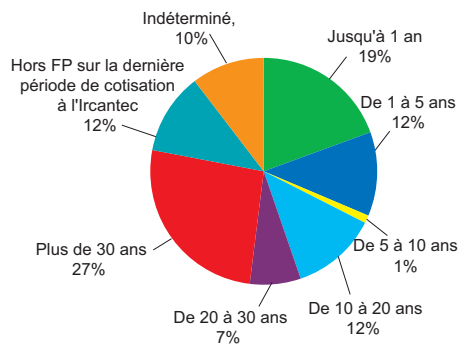
Pour les pensionnés Ircantec ayant liquidé en 2008, une étude portant sur leurs différentes périodes de cotisation à l'Ircantec et sur la catégorie juridique des employeurs correspondant a été réalisée par l'Ircantec et la DGAFP. Il en ressort que plus de 84 % des pensionnés de l'Ircantec ayant liquidé en 2008 ont cotisé au moins une fois dans leur carrière en tant qu'agent non titulaire (ou titulaire dans certains cas) dans le périmètre de la fonction publique. Plus de 35 % des pensionnés Ircantec ayant liquidé en 2008 ont cotisé dans le champ fonction publique plus de 5 ans, 20 % plus de 10 ans et 8 % plus de 20 ans. 19 % des nouveaux pensionnés de l'Ircantec ont quitté la fonction publique depuis un an ou moins, tandis que 27 % l'ont quitté depuis plus de 30 ans.

Graphiques V 2.3-10 et V 2.3-11 : Répartition des pensionnés du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2008 selon :

1) la durée de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique (en %)



2) le délai écoulé depuis la dernière période de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique (en %)



(*) Ces pensionnés ont ainsi cotisé à l'Ircantec uniquement au sein du secteur semi-public (la Poste, EDF-GDF, Banque de France, associations).

Source : Ircantec. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note : seules les durées de cotisation correspondant à des employeurs relevant de la fonction publique (d'après la catégorie juridique) ont été prises en compte. À noter que la durée de cotisation peut être minorée et le délai écoulé majoré dans le cas où la catégorie juridique de l'employeur n'est pas renseignée. La borne supérieure de chaque intervalle est incluse.

FP : fonction publique.

5 Cet encadré a été réalisé en collaboration avec M. Chabert-Desnots (Ircantec).

2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Stabilisation en 2008 des effectifs dont la pension est entrée en paiement au Service des retraites de l'État⁶

Après des hausses de 8 % en 2006 et de 4 % en 2007, les effectifs des pensions civiles et militaires entrées en paiement se stabilisent en 2008. Le Service des retraites de l'État a ainsi concédé 121 600 nouvelles pensions en 2008, pour 121 100 en 2007.

Comme en 2007, plus de 101 000 nouvelles pensions civiles sont entrées en paiement en 2008. Cette stabilité s'observe à la fois pour les pensions d'ayants droit⁷ qui augmentent faiblement et les pensions d'ayants cause⁸, en léger recul. Au sein des premières, la hausse est imputable essentiellement aux militaires (+14,6 % sur l'année).

81 500 pensions civiles d'ayants droit sont entrées en paiement en 2008. Cet effectif de nouveaux retraités établit un nouveau record pour le régime, mais reste néanmoins proche des 81 300 pensions civiles entrées en paiement en 2007.

Cependant, la structure des pensions en 2008 évolue sensiblement par rapport à l'année précédente. Les départs anticipés pour motifs familiaux et les départs pour invalidité connaissent une baisse marquée (respectivement -14 % et -9 %). Les départs pour carrières longues sont en progression importante (+50 %) alors que dans le même temps les départs suite à un congé de fin d'activité (CFA) ont quasiment totalement disparu. Ces deux évolutions tiennent à la fois aux modalités de la montée en charge des départs pour carrière longue et des restrictions d'accès aux CFA qui peuvent conduire à des transferts du dispositif des CFA vers celui des départs anticipés à partir de la génération 1947. Par ailleurs, les pensions relatives aux personnels de la Police, de l'administration pénitentiaire ainsi qu'aux agents de La Poste et France Télécom sont moins représentées dans le flux.

Le pourcentage de liquidation, sans tenir compte de la décote et surtout de la surcote, poursuit sa diminution en 2008. Cette baisse se répercute en partie sur le pourcentage calculé en tenant compte de la décote et de la surcote (-0,4 point). L'indice de liquidation⁹ moyen des nouveaux retraités civils progresse en 2008, mais de façon plus modérée qu'en 2007 (+0,9 %). De plus, le point de la fonction publique a progressé de +0,5 % en moyenne annuelle et les pensions de fonctionnaires radiés avant le 1^{er} septembre 2008 ont bénéficié de la revalorisation des pensions de 0,8 % en septembre. Ainsi, le montant annuel moyen de pension augmente de 1,5 % en 2008, après une hausse de 2,6 % en 2007.

Les effectifs de nouveaux retraités (ayants droit⁷) ont baissé de manière continue entre 2001 et 2006, avant de fortement augmenter en 2007 (+11%). Cette progression s'est accélérée en 2008 (+15 %). La barre des 12 000 pensions militaires d'ayants droit a été largement franchie. Comme l'an passé, les pensions d'ayants cause sont en recul. Au total, plus de 20 000 pensions militaires ont été concédées en 2008.

Un nombre toujours plus important de nouveaux pensionnés à la CNRACL en 2008¹⁰

En 2008, la CNRACL a octroyé 71 272 nouvelles pensions, chiffre jamais atteint auparavant par le régime, soit une progression de + 15,6 % par rapport au flux 2007.

Cette évolution est essentiellement due à l'augmentation sensible du nombre de nouveaux droits directs⁷ (+ 18 %) qui s'élève à 62 592 en 2008 contre 53 111 un an plus tôt. Cette croissance s'observe pour tous les types de départs, mais elle est particulièrement marquée chez les pensionnés partis à la retraite au titre des carrières longues (+79 % par rapport à 2007) en raison de l'ouverture de ce dispositif, au 1^{er} janvier 2008, aux actifs de 56 et 57 ans.

6 La partie concernant les pensions civiles et militaires a été rédigée par Olivier Jean (Service des retraites de l'État). Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et France Télécom).

7 Pensionné de droit direct ou ayant droit : agent possédant un droit à pension du fait de son activité professionnelle.

8 Pensionné de droit indirect ou de droit dérivé ou ayant cause : personne ayant acquis un droit suite au décès d'un agent en activité ou en retraite. Il s'agit en général du conjoint survivant ou divorcé et/ou des enfants (orphelins) qui bénéficient de ce fait d'une pension de réversion.

9 Indice correspondant au dernier traitement indiciaire brut versé (à la condition qu'il ait été versé pensant au moins 6 mois) et retenu pour la détermination du montant de la pension.

10 La partie concernant la CNRACL a été rédigée par Loïc Gautier (CNRACL).

Au sein de la fonction publique territoriale, 32 718 départs à la retraite ont été constatés en 2008, dont 9,1 % au titre du risque invalidité. Près de 49 % de ces droits directs sont des hommes, proportion supérieure à celle observée dans l'emploi des collectivités territoriales (44 %).

La distinction par sexe montre des répartitions très différentes selon les types de départ. En effet, 99,2 % des départs pour motifs familiaux (11 % de l'ensemble des départs) concernent des femmes, alors qu'elles représentent seulement 17,5 % des départs anticipés dans le cadre du dispositif carrières longues.

L'âge moyen à la radiation des cadres est de 58,7 ans pour l'ensemble des départs et de 59,1 ans, si les pensions pour invalidité ne sont pas prises en compte. Cet âge moyen, proche de 60 ans, s'explique par la part importante des départs au titre de la catégorie sédentaire (les départs de la catégorie sédentaire à 60 ans ou au-delà représentent 57 % du flux).

Le taux moyen de liquidation des nouveaux pensionnés territoriaux s'établit à 54,4 %. La proportion de pensions au taux plein est de 12,5 % et celle de pensions relevées au minimum garanti s'élève à 46,7 %. Au final, les nouveaux pensionnés territoriaux perçoivent une pension moyenne mensuelle de 1 217 euros, pour une durée moyenne de cotisation de 116,5 trimestres (après écrêtement, mais y compris bonifications).

En 2008, 5 596 pensions territoriales de droit dérivé¹¹ sont entrées en paiement, dont 23 % suite à des décès d'agents en activité.

Concernant la fonction publique hospitalière, 29 874 départs à la retraite ont été observés en 2008, dont 6,3 % en invalidité. Le personnel féminin est largement majoritaire dans cette fonction publique et concerne 79 % des départs pour ancienneté et quasiment la totalité des départs anticipés pour motifs familiaux (lesquels représentent près de 20 % de l'ensemble des départs). De par une forte proportion d'emplois classés en catégorie active, moins de 28 % des départs s'effectuent à 60 ans ou plus. L'âge moyen à la radiation des cadres s'établit à 56,4 ans pour les pensionnés au titre de l'ancienneté et 56,2 ans en prenant en compte les départs pour invalidité.

Les nouveaux pensionnés, dont le taux moyen de liquidation s'élève à 59,7 %, sont un peu plus du quart (26,2 %) à recevoir une pension relevée au minimum garanti et 13 % à percevoir une pension à taux plein. La pension moyenne mensuelle s'élève à 1 369 euros, dont 6 % d'accessoires¹² pour une durée moyenne de cotisation de 129,3 trimestres (après écrêtement, mais y compris bonifications). Parmi les retraités pour ancienneté, 12 % se voient appliquer une décote avec un taux moyen de décote de 1,7 %. Cette minoration de pension ne concerne ni les invalides ni les retraités dont la pension est relevée au minimum garanti.

En 2008, 3 089 pensions de droit dérivé ont été concédées dans la fonction publique hospitalière, dont près de 22 % suite aux décès d'agents en activité.

¹¹ Pensions de droit dérivé : pensions de droit indirect ou pensions de réversion.

¹² Avantage accessoire : avantage complémentaire à l'avantage principal (pension de base ou pension de réversion) correspondant à des majorations (pour enfants, pour charge d'enfants, pour conjoint à charge, pour tierce personne, etc.).

2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Encadré 4 : État des lieux des poly pensionnés de la fonction publique

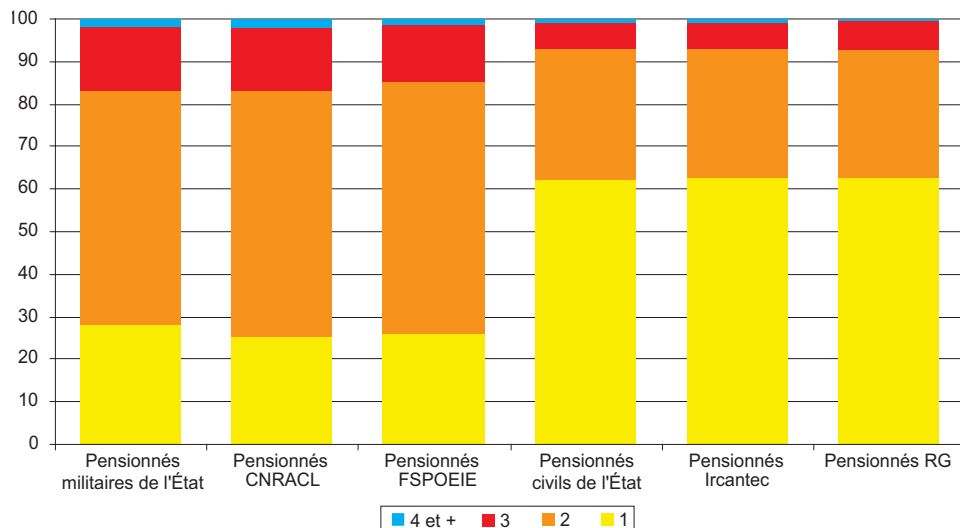
Par définition, un individu est dit poly pensionné lorsqu'il perçoit plusieurs pensions de différents régimes de retraite de base. L'Ircantec, qui est un régime complémentaire, n'est ainsi pas pris en compte pour estimer le nombre de poly pensionnés.

La proportion de poly pensionnés, parmi les pensionnés âgés de 60 ans ou plus des différents régimes, est de 72 % dans le régime des pensions militaires de retraite, de 75 % à la CNRACL et de 74 % au FSPOEIE contre 38 % dans le régime des pensions civiles de retraite de l'État et 37 % à l'Ircantec. À titre de comparaison, la proportion de poly pensionnés est de 38 % parmi les pensionnés du régime général.

Un agent non titulaire de la fonction publique est susceptible d'occuper différents emplois sous différents statuts durant sa carrière. Cependant, du fait du périmètre très large du régime général, auquel est associé le régime Ircantec, un agent a plus de chances d'avoir toujours occupé des emplois, que ce soit dans le public ou le privé, relevant de ce régime de base. Ainsi, la proportion de poly pensionnés parmi les pensionnés de l'Ircantec est, au final, inférieure à celle des autres régimes.

Graphiques V 2.3-12 : Nombre de pensions de retraite dans un régime de base

(en %)



Source : EIR 2004, Drees. Traitements DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : pensionnés des différents régimes de retraite âgés de 60 ans ou plus. RG : régime général.

Dans le tableau ci-dessous figurent, pour chaque régime de retraite, la part des pensionnés de 60 ans ou plus bénéficiant également d'une pension de tel ou tel autre régime. Une proportion importante des pensionnés du Service des retraites de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE cumule également une pension du régime général (un tiers des pensionnés civils de l'État et plus de 60 % des pensionnés militaires, de la CNRACL et du FSPOEIE).

Environ 10 % des pensionnés militaires perçoivent, outre leur pension militaire, une pension civile de l'État, une pension de la CNRACL ou une pension du FSPOEIE.

Aucun pensionné ne cumule une pension civile de l'État et une pension CNRACL, étant donné qu'une pension unique est versée par le dernier des deux régimes auquel l'agent a été affilié.

Entre 5 % et 10 % des pensionnés des régimes de retraite des titulaires des trois fonctions publiques, des militaires et des ouvriers d'État perçoivent en parallèle une pension de l'Ircantec (et du régime général), malgré la possibilité de valider, sous certaines conditions, les services effectués en tant qu'agent non titulaire.

Une proportion non négligeable de pensionnés, allant de 7,1 % (parmi les pensionnés civils de l'État) à 18,0 % (parmi ceux de l'Ircantec) bénéficie également d'une pension auprès de la Mutualité sociale agricole (MSA).

Tableau V 2.3-2 : Part des pensionnés des régimes de la fonction publique bénéficiant de différentes pensions

(en %)

Part des pensionnés de chacun des régimes ayant :	Pensionnés civils de l'État	Pensionnés militaires de l'État	Pensionnés de la CNRACL	Pensionnés du FSPOEIE	Pensionnés de l'Ircantec
- une pension du régime général	33,7	60,5	69,6	66,9	98,8
- une pension civile de l'État	100,0	7,0	0,0	0,0	5,0
- une pension militaire de l'État	1,3	100,0	0,6	3,6	1,2
- une pension de la CNRACL	0,0	1,8	100,0	0,0	3,8
- une pension du FSPOEIE	0,0	1,2	0,0	100,0	0,5
- une pension de la MSA	7,0	10,7	16,1	14,5	18,0
- une pension d'un autre régime	2,8	8,5	5,1	4,0	14,2
- une pension de l'Ircantec	5,9	7,4	8,3	10,1	100,0

Source : EIR 2004 / Drees. Traitements DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : pensionnés des différents régimes de retraite âgés de 60 ans ou plus. RG : régime général.

Lecture : 33,7 % des pensionnés civils de l'État de 60 ans ou plus perçoivent une pension du régime général.

Les départs à la retraite de la fonction publique avant 60 ans

Les différents types de départs anticipés

- *Les départs anticipés pour motifs familiaux*

Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux pour les agents ayant 15 ans de services recouvrent trois cas : soit trois enfants vivants ou élevés pendant 9 ans, soit un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité de plus de 80 %, soit un conjoint invalide. Ce type de départ concerne principalement des femmes.

- *Les départs anticipés pour carrière longue*

Ce dispositif, introduit par la réforme des retraites de 2003, permettait de partir au plus tôt à 59 ans jusqu'au 1^{er} juillet 2006 et 58 ans sur la deuxième moitié de 2006. Depuis le 1^{er} janvier 2008, un départ à 56 ans ou 57 ans est possible si un certain nombre de conditions de durée de carrière sont remplies. Ces départs concernent majoritairement des hommes.

- *Les départs pour invalidité*

Contrairement au régime général du privé, un départ à la retraite pour cause d'invalidité est possible et ce, sans conditions d'âge et de durée de service.

- *Les catégories actives dans la fonction publique*

Dans la fonction publique de l'État et selon l'article L 24-I-1^o du Code des pensions civiles et militaires, sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles (les autres catégories d'emplois étant qualifiées de sédentaires). La nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'État. Les personnels ayant accompli au moins quinze ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès l'âge de 55 ans (au lieu de 60 ans), et 50 ans pour certaines professions (du domaine de la sécurité essentiellement).

Dans les ministères, 187 500 agents titulaires occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2007, soit 11 % de l'ensemble des agents, appartenant principalement aux ministères de l'Intérieur, de l'Éducation, de l'Équipement et de la Justice. Dans la fonction publique territoriale, le classement en catégorie active concerne quelques corps, comme par exemple les sapeurs-pompiers professionnels et représente au total entre 5 % et 10 % de l'effectif total. Dans la fonction publique hospitalière, environ les deux tiers des effectifs de la FPH (hors médecins) relèvent d'un corps classé en catégorie active. Il s'agit principalement des personnels paramédicaux en contact avec les malades.

2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Tableau V 2.3-3 : Les différents corps classés en catégorie active

Fonction publique de l'État	Âge d'ouverture des droits	Limite d'âge
Personnels actifs de la Police nationale	50 ans si 25 ans de services	55 ans ⁽¹⁾
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	50 ans si 25 ans de services	55 ans ⁽¹⁾
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	50 ans	57 ans
Personnels de la surveillance des douanes	55 ans	60 ans
Instituteurs ⁽²⁾	55 ans	60 ans
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	55 ans	60 ans
Éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse	55 ans	60 ans
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	55 ans	60 ans
Contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer (certains emplois)	55 ans	62 ans
Fonction publique territoriale		
Agents des réseaux souterrains des égouts	50 ans	60 ans
Sapeurs pompiers professionnels	55 ans	60 ans
Agents de salubrité	55 ans	60 ans
Agents de Police municipale	55 ans	60 ans
Agents de surveillance de la préfecture de Police	55 ans	60 ans
Agents d'entretien et agents techniques (certains emplois)	55 ans	60 ans
Fonction publique hospitalière		
Personnels paramédicaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec des malades : surveillants, infirmiers, infirmiers spécialisés, aides-soignants, agents de services hospitaliers, sages-femmes	55 ans	60 ans
Assistants sociaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades	55 ans	60 ans
Puéricultrice en fonction dans les services de pédiatrie	55 ans	60 ans
Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)	55 ans	60 ans
Agents d'entretien (certaines fonctions)	55 ans	60 ans
Agents de service mortuaire et de désinfection	55 ans	60 ans

Source : DGAFP

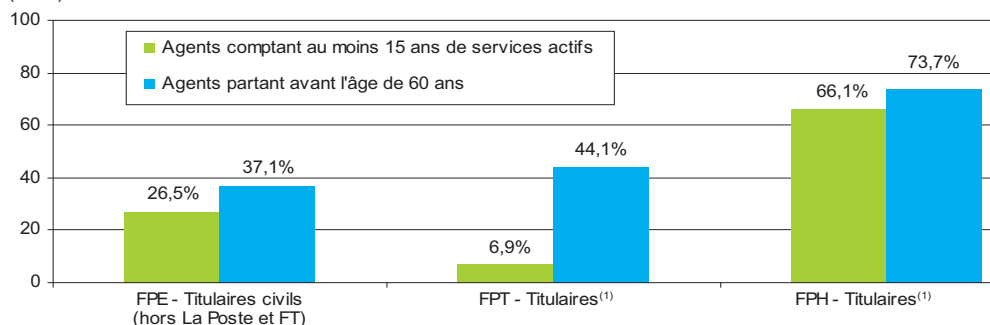
(1) 57 ans pour les commissaires et les commissaires principaux ; 58 ans pour les commissaires divisionnaires.

(2) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A). Contrairement aux professeurs des écoles, les instituteurs, classés en « catégorie active » peuvent partir à l'âge de 55 ans.

Parmi les pensions de titulaires entrées en paiement en 2008, 26,5 % concernaient des personnels comptant au moins 15 ans de services actifs dans la FPE, 6,9 % dans la FPT et 66,1 % dans la FPH.

Graphique V 2.3-13 : Part des agents titulaires, dont la pension est entrée en paiement en 2008, et comptant au moins 15 ans de services actifs ou partant avant l'âge de 60 ans

(en %)



Sources : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires) ; CNRA. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

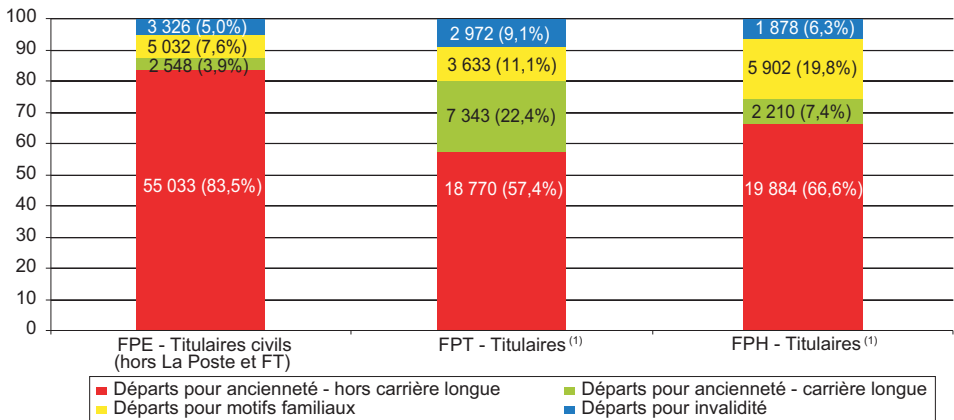
(1) d'une durée de travail hebdomadaire d'au minimum 28 heures.

Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques 2

Une proportion importante des départs à la retraite avant l'âge de 60 ans est due aux départs d'agents de catégorie active dans la FPE et la FPH. Dans la FPT, les départs anticipés sont majoritairement dus à d'autres types de départs (voir le graphique ci-dessous).

À la suite des modifications applicables depuis le 1^{er} janvier 2008, les départs pour carrière longue sont sensiblement plus nombreux en 2008 et représentent désormais 3,9 % du flux de départs de titulaires dans la FPE, 7,4 % dans la FPH, 22,4 % dans la FPT et même 31,1 % parmi les départs d'ouvriers d'État.

Graphique V 2.3-14 : Proportion des différents types de départs à la retraite parmi les pensions de titulaires entrées en paiement en 2008



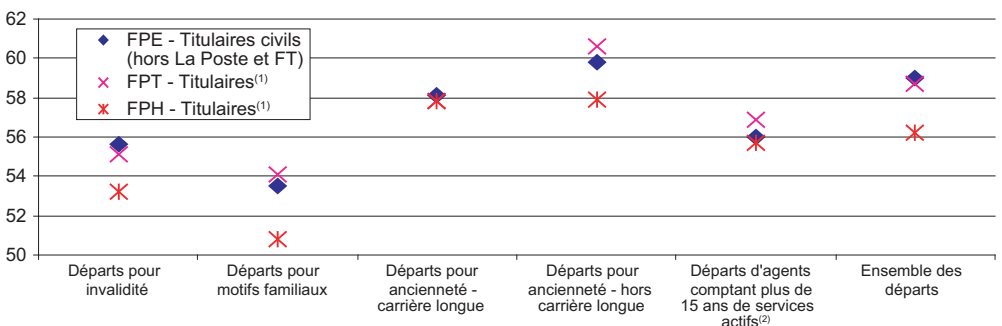
Sources : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires) ; CNRACL. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) d'une durée de travail hebdomadaire d'au minimum 28 heures.

Les âges moyens de départ sont sensiblement différents selon le type de départ et selon la fonction publique considérée. Les départs pour motifs familiaux sont les plus précoces, notamment dans la fonction publique hospitalière où l'âge moyen de départ à la retraite est inférieur à 51 ans pour les parents de trois enfants.

Pour les trois fonctions publiques, les agents titulaires qui disposent de plus de 15 ans de services actifs partent cependant en moyenne après 55 ans, notamment les agents de la FPT (âge moyen proche de 57 ans). L'écart d'âge moyen entre les catégories actives et sédentaires est proche de 5 ans dans la FPE, mais nettement inférieur à 5 ans dans la FPT et la FPH.

Graphique V 2.3-15 : Âges moyens de départ à la retraite selon le type de départ (pensions entrées en paiement en 2008)



Source : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires) ; CNRACL. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) d'une durée de travail hebdomadaire d'au minimum 28 heures.

(2) parmi les départs pour ancienneté ou pour motifs familiaux (hors invalidité).

2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Le cas particulier des militaires

Les militaires peuvent partir à la retraite après quinze ans de services (militaires du rang et sous-officiers), vingt ans de service (officiers sous contrat) ou vingt-cinq ans (officiers de carrière). Toutes catégories confondues, l'âge moyen de départ était de 43,8 ans en 2008.

Tableau V 2.3-4 : Âge moyen de départ à la retraite selon le grade militaire en 2008

	Officiers	Sous-officiers	Caporaux et soldats	Total
Total	1 717	8 183	2 520	12 420
Âge moyen (à la date d'effet de la pension)	51,3	45,8	32,2	43,8

Source : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires).

Champ : y compris soldes de réserve. Les militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées ont été reclassés dans la hiérarchie des grades militaires.

Encadré 5 : Éléments de calcul de la pension de retraite d'un agent titulaire de la fonction publique

Cas-type d'un agent titulaire civil mono-pensionné :

Durée de liquidation

Elle est égale à la durée des services réalisés en tant que fonctionnaire augmentée des éventuelles bonifications. Une condition minimale de 15 ans de durée de services effectifs est nécessaire.

Durée de référence :

Elle est égale à 150 trimestres jusqu'en 2003, 152 en 2004, 154 en 2005, 156 en 2006, 158 en 2007, 160 en 2008, 161 en 2009, 162 en 2010, 163 en 2011, 164 de 2012 à 2014, 165 de 2015 à 2016, 166 de 2014 à 2019 et 167 à partir de 2020.

Durée d'assurance

Elle est égale à la durée de liquidation augmentée des périodes d'activité relevant des autres régimes.

Minimum garanti

En 2008, il est égal au traitement indiciaire relatif à l'indice 221 multiplié par : 58,5 % + 3,1 % par année (pour une durée de service* de 60 à 110 trimestres) + 0,22 % par année supplémentaire** jusqu'à 160 trimestres. A partir de 2013, il s'agira du traitement relatif à l'indice 227 multiplié par : 57,5 % + 2,5 % par année (pour une durée de service** de 60 à 120 trimestres) + 0,5 % par année supplémentaire** jusqu'à 160 trimestres.

Le calcul du minimum garanti est effectué au 1^{er} janvier 2004, puis revalorisé ensuite à l'aide de l'indice d'inflation hors tabac. Le minimum garanti en 2013 sera donc calculé à partir de l'indice 227 au 1^{er} janvier 2004, augmenté de l'inflation des années 2004 à 2013.

* y compris les bonifications autres que pour service militaire dans la limite d'un an.

** excepté les bonifications autre que pour service militaire.

Taux de liquidation

Il est égal à 75 % du rapport entre la durée de liquidation et la durée de référence.

Il est au maximum de 75 % s'il n'y a pas de bonifications et de 80 % en tenant compte des bonifications.

multiplié par le

Traitement indiciaire brut

Il s'agit du traitement perçu sur les 6 derniers mois, éventuellement redressé sur la base d'un temps plein.

Surcote

Une surcote s'applique depuis 2004 lorsque la durée d'assurance est supérieure à la durée de référence. Elle est égale à 0,75 % par trimestre effectué entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2008 et 1,25 % par trimestre effectué à compter du 1^{er} janvier 2009, le tout dans la limite de 20 trimestres.

Décote

A partir de 2006 et sauf pour les départs pour invalidité, une décote s'applique si la durée d'assurance est inférieure à la durée de référence. En 2008 : - 0,375 % par trimestre manquant dans la limite de - 3 %. A partir de 2020, - 1,25 % par trimestre manquant dans la limite de - 25 %.

Montant de la pension

Il est égal au traitement brut des 6 derniers mois multiplié par le taux de liquidation.

Le montant de la pension est à comparer au montant du minimum garanti.

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

Encadré 6 : Les principaux points de la réforme de 2003

Pour les agents titulaires de la fonction publique

La promulgation de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a instauré un nouveau mode de calcul des pensions des fonctionnaires (voir le schéma précédent), avec une entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2004. Les principaux points sont notamment les suivants :

- L'alignement de la durée de cotisation du régime des fonctionnaires, nécessaire pour avoir une retraite au taux plein, sur celle applicable dans le régime général, à savoir 40 ans en 2008 (augmentation progressive jusqu'en 2008). En fonction des gains d'espérance de vie constatés dans les prochaines années, il était également prévu de porter progressivement cette durée à 41 ans en 2012.
- L'instauration progressive d'une décote, lorsque la durée d'assurance tous régimes est inférieure à une durée de référence de 160 trimestres en 2008 et d'une surcote, dès lors que cette durée d'assurance est supérieure à la durée de référence.
- Les paramètres de calcul de la retraite dépendent désormais de l'année d'ouverture des droits, à savoir l'année où l'agent remplit les conditions d'âge et/ou de durée de services nécessaires à son admission à la retraite.
- Une modification du calcul de minimum garanti.

La réforme de 2003 a également ouvert la possibilité de partir à la retraite avant 60 ans pour les individus ayant commencé leur carrière de manière précoce (dispositif dit de « carrière longue »).

L'indexation des retraites a aussi été revue, avec une indexation non plus sur l'évolution des salaires mais sur celle des prix hors tabac.

Un régime additionnel de retraite a également été créé pour les agents titulaires. Les cotisations sont assises sur les primes non soumises à retenue pour pension (dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut).

Un droit à l'information a été instauré pour l'ensemble des retraités, concernant leur retraite, avec la mise en place d'une information régulière des actifs concernant leur future retraite, à partir du Relevé de situation individuelle (RSI), répertoriant l'ensemble des périodes de cotisation, et l'Estimation individuelle globale (EIG), reprenant l'estimation du montant total de la retraite en fonction de l'âge de cessation d'activité.

Le rendez-vous sur les retraites de 2008

Les principales mesures portant sur les régimes de fonctionnaires ont été les suivantes :

- confirmation de l'allongement au fil des générations de la durée d'assurance exigée pour le taux plein de 40 ans en 2008 à 41 ans en 2012 ;
- le taux de surcote évolue de 0,75 % à 1,25 % par trimestre à compter du 1^{er} janvier 2009 et les conditions pour bénéficier de la surcote sont alignées sur le régime général ;
- à partir de 2009, la revalorisation des pensions intervient chaque année au 1^{er} avril, de façon à prendre en compte l'inflation réellement constatée pour l'année précédente ;
- le cumul emploi-retraite n'est plus soumis à une condition de cumul mais à la condition que l'assuré ait liquidé intégralement sa retraite en ayant rempli les conditions requises pour bénéficier du taux plein.
- assouplissement des limites d'âge pour les catégories « actives », qui pourront poursuivre leur activité jusqu'à 65 ans ;
- extinction progressive de l'indemnité temporaire de retraite, qui consiste en une majoration de retraite pour les anciens fonctionnaires de l'État ou militaires résidant dans certains départements ou territoires d'Outre-mer.

La réforme de l'Ircantec de 2008

Une réforme a été conduite en 2008, en concertation avec les partenaires sociaux. Elle a porté à la fois sur les paramètres et la gouvernance du régime, afin d'en assurer la pérennité sur le long terme.

D'ici à 2018, la réforme des paramètres combine une baisse progressive du rendement du régime par points (de 12,1 % à 7,75 %) et une hausse progressive des taux théoriques de cotisation (de 4,5 % à 5,6 % en tranche A et de 14 % à 15,6 % en tranche B), le taux de cotisation effectif étant égal à 125 % du taux de cotisation théorique.

La réforme introduit des critères de pilotage du régime sur le long terme. Il a été décidé que le paiement des pensions devait être assuré sur une durée de 30 ans par les cotisations futures ainsi que par les réserves. Ces dernières devront être, au minimum, équivalentes à une année et demi de prestations à l'horizon de 20 ans. En 2018, au terme d'une période transitoire de 9 ans, la responsabilité du pilotage du régime incombera au conseil d'administration.

2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

La montée en charge de la réforme de 2003

Du fait de l'entrée en vigueur progressive des nouvelles modalités de calcul des pensions introduites par la réforme des retraites de 2003 (voir les encadrés 5 et 6) et compte tenu des nouvelles règles concernant les départs pour carrière longue (à compter du 1^{er} janvier 2008) et la surcote (à compter du 1^{er} janvier 2009), un certain recul reste nécessaire pour évaluer l'ensemble des impacts de la réforme en terme de durée de carrière et de montant de pension.

Au Service des retraites de l'État, des reports de départs pour les nouveaux liquidants¹³

La poursuite de la montée en charge de la réforme de 2003 se traduit par une augmentation de la part de personnes concernées en terme d'allongement de la durée de référence. En 2008, plus de quatre nouveaux retraités civils sur cinq liquidant pour ancienneté ont une durée de référence d'au moins 152 trimestres et sont ainsi concernés par l'allongement de durée introduit par la réforme de 2003. Cette proportion était seulement d'un retraité civil sur trois en 2004.

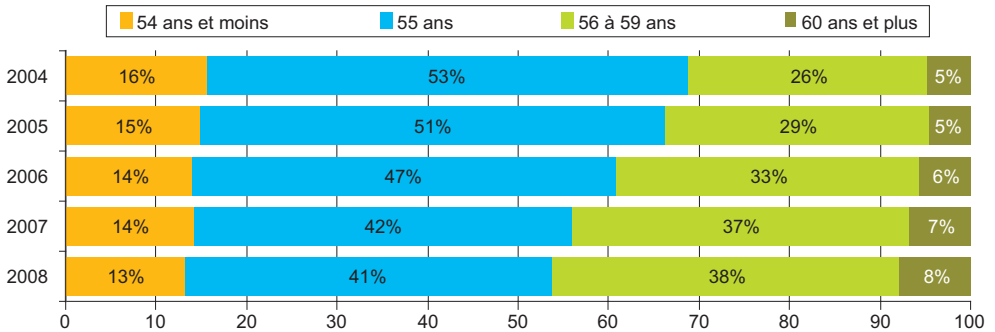
Comme en 2007, l'âge moyen à la radiation des cadres des retraités civils liquidant pour ancienneté augmente d'un peu plus de deux mois (+0,2 an) en 2008. Et comme l'an passé, les différents groupes de sexe et catégorie – active ou sédentaire – sont tous affectés par cette augmentation. Cependant, la moitié de l'augmentation de l'âge moyen est imputable à un faible accroissement de la part des agents sédentaires dans le flux 2008 (+2 points). L'accroissement de cette part est bien plus modéré qu'en 2006 où il avait atteint 8 points, cependant son impact reste dans les mêmes proportions. Tout comme en 2007, les âges de départ des agents de catégorie sédentaire sont en progression en 2008 d'un peu plus d'un mois en moyenne. Pour les catégories actives, l'augmentation se poursuit en 2008 (+2 mois en moyenne, comme en 2007 et 2006). Ces évolutions sont également perceptibles au niveau des distributions des âges de départ : la part des agents de catégorie active partant après 55 ans augmente encore de 2 points en 2008 et celle des agents de catégorie sédentaire radiés après 60 ans, de 4 points. A 55 ans, 69 % des actifs liquidant pour ancienneté étaient radiés des cadres en 2004 ; ils ne sont plus que 54 % en 2008. A 60 ans, 80 % des sédentaires liquidant pour ancienneté étaient radiés des cadres en 2006 ; ils ne sont plus que 72 % deux ans plus tard.

Par ailleurs, les femmes voient leur âge moyen de départ augmenter plus vite que les hommes, pour les actifs comme pour les sédentaires. L'écart des augmentations moyennes des âges entre hommes et femmes de catégorie active est particulièrement important en 2008 (0,19 année d'écart). Il provient de la structure par sexe et administration des actifs et des âges de départs observés dans ces groupes : les femmes de catégorie active sont principalement des enseignantes du primaire, qui enregistrent une hausse importante des âges de départ. Les hommes actifs sont répartis entre l'Éducation nationale, avec des progressions également significatives même si elles sont moindres que pour les femmes, l'Intérieur, La Poste, l'Équipement et la Justice. Parmi ces administrations, seuls les agents de l'Équipement connaissent une augmentation des âges de départ supérieure à la moyenne.

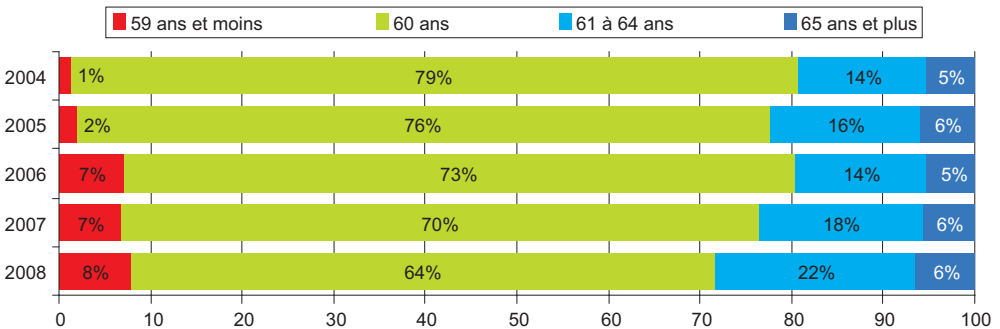
¹³ La partie sur les pensions civiles et militaires de l'État a été rédigée par Olivier Jean (Service des retraites de l'État). Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et France Télécom).

Graphiques V 2.3-16 et V 2.3-17 : Évolution des âges à la radiation des cadres depuis 2004 (en %)

Pensions civiles de l'État : catégories actives



Pensions civiles de l'État : catégories sédentaires



Source : Service des retraites de l'État. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : **départs pour ancienneté uniquement (hors invalidité et départs pour motifs familiaux)**, y compris La Poste et FT.

Les durées de services et bonifications acquis au régime, qui constituent un indicateur de la durée d'activité dans la fonction publique de l'État, se stabilisent en 2008. Les durées de bonifications ont connu un recul important en 2004 ; depuis, elles progressent légèrement pour les actifs et sont en recul régulier pour les sédentaires.

Un nombre de bénéficiaires de la surcote toujours à la hausse au Service des retraites de l'État¹⁴

En 2008, 35 % du flux de nouveaux retraités civils a bénéficié de la surcote. Cette proportion est en augmentation régulière depuis 2004 où elle se situait à 14 %. En cohérence avec les âges de départ des catégories actives, 95 % des bénéficiaires de surcote appartiennent à la catégorie sédentaire.

¹⁴ La partie sur les pensions civiles et militaires de l'État a été rédigée par Olivier Jean (Service des retraites de l'État). Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et France Télécom).

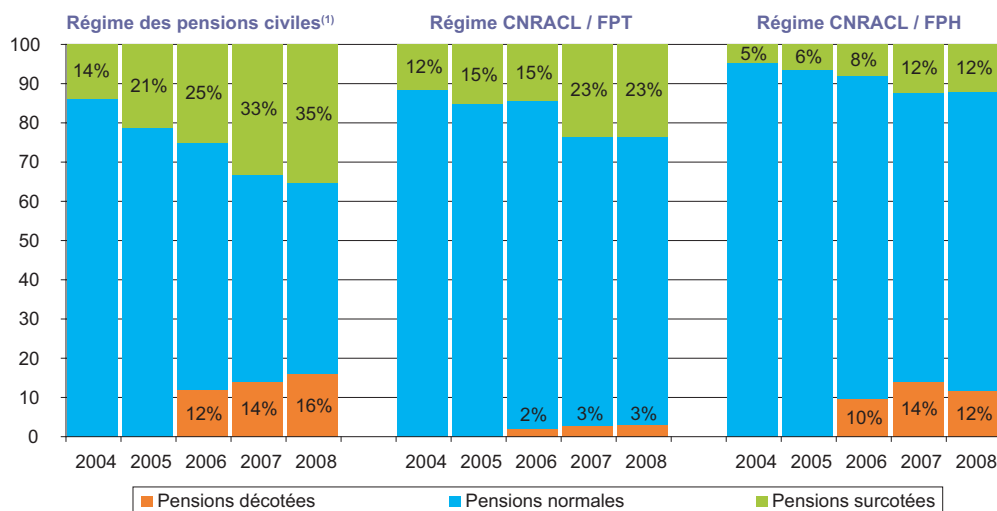
2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Comme en 2007, les hommes et les femmes sont globalement autant concernés par la surcote. C'est parmi les agents de catégorie B et les hommes de catégorie A que la proportion de pensions avec surcote est la plus grande.

Du fait de la condition de date des services pris en compte pour le calcul de la surcote, qui doivent être postérieurs au 1^{er} janvier 2004, le nombre de trimestres de surcote augmente progressivement. Le bénéfice moyen de la surcote augmente en conséquence : il était de 37 euros mensuels en 2004, de 77 euros en 2006 et atteint 103 euros en 2008.

En 2008, 16 % des nouveaux retraités civils voient leur pension réduite par la décote. Ce chiffre ne tient pas compte des pensions qui basculent en dessous du seuil du minimum garanti du fait de la décote. La perte mensuelle moyenne de pension est de l'ordre de 34 euros pour les retraités concernés. La décote touche nettement plus les catégories actives (28 %) que les catégories sédentaires (12 %) et concerne de manière générale plus fréquemment les agents de catégorie A (près d'un quart est concerné).

Graphique V 2.3-18 : Évolution de la part des pensions avec surcote (depuis 2004) et avec décote (depuis 2006) (en %)



Sources : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires) et CNRACL. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Hors pensions militaires.

À la CNRACL, les principales évolutions concernent les départs anticipés pour carrière longue et les départs anticipés pour motifs familiaux¹⁵

Dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale, le nombre de départs à la retraite de droit direct a progressé régulièrement jusqu'en 2002. 2003 constitue une année atypique avec une rupture de tendance dans l'évolution observée jusqu'alors. En effet, l'augmentation de 42 % par rapport à 2002 résulte d'un phénomène d'anticipation avant l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2004 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Cette anticipation est particulièrement sensible pour les départs anticipés de parents ayant 15 ans de services et trois enfants ou un enfant handicapé. Représentant environ un départ sur cinq les années précédentes, ce type de départs correspond, en 2003, à un départ sur quatre.

¹⁵ La partie sur la CNRACL a été rédigée en collaboration avec Loïc Gautier (CNRACL).

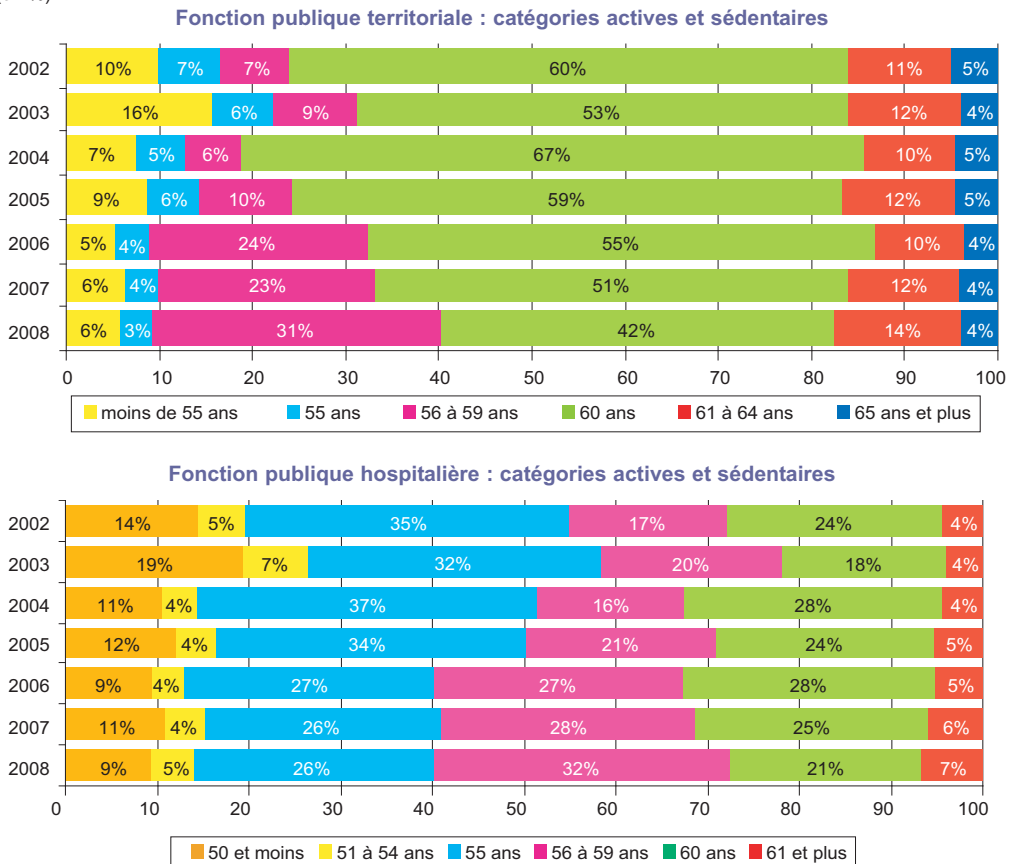
Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques 2

En 2005, apparaissent les premiers départs au titre du dispositif carrières longues, leur part restant toutefois limitée à 1,3 % du flux des nouveaux pensionnés vieillesse de droit direct. En 2006, la montée en charge de ce dispositif est très nette avec plus de 13 % des nouveaux retraités bénéficiant du dispositif. Désormais, suite aux nouvelles dispositions en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2008, leur part atteint sur l'année 2008 près de 17 % du flux (quasiment un nouveau retraité sur quatre dans la FPT). Au sein des droits directs pour ancienneté, les départs anticipés de parents ayant 15 ans de services et trois enfants ou un enfant handicapé voient également un changement de tendance sur leur âge moyen à la liquidation depuis la réforme de 2003. Quasiment stable entre 2000 à 2003, à environ 49 ans, l'âge moyen augmente régulièrement depuis pour atteindre 52 ans en 2008.

Les autres types de départ ne font pas apparaître de changement de tendance significatif permettant de conclure à un impact de la réforme des retraites sur l'âge à la liquidation.

Graphiques V 2.3-19 et V 2.3-20 : Évolution des âges à l'entrée en jouissance de la pension depuis 2002 dans le régime CNRACL

(en %)



Source : CNRACL. Traitement, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : départs pour ancienneté et anticipés pour motifs familiaux (hors invalidité).

La réforme de 2003 a instauré un mécanisme de décote/surcote impactant directement le montant de la pension. La surcote, qui est entrée en vigueur en 2004 et dont les modalités d'application ont changé au 1^{er} janvier 2009, procure un gain moyen d'un peu plus de 57 euros, pour les nouveaux pensionnés de 2008

2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

ayant perçu une pension en décembre (contre 48 euros en 2007, 46 euros en 2006, 38 euros en 2005 et 22 euros en 2004). Ce gain ne concerne que les nouveaux pensionnés de droit direct qui remplissent les conditions pour bénéficier de la surcote, et qui ne sont pas relevés au minimum garanti, soit 23,5 % du flux des pensionnés de la FPT de droit direct en 2008 et 12,1 % dans la FPH (respectivement 23,5 % et 12,3 % en 2007, voir graphique V 2.3-18).

La décote, qui ne concerne que le risque vieillesse, est entrée en vigueur en 2006 pour une fin de montée en charge en 2020. En 2008, la perte moyenne occasionnée par la décote s'établit à près de 25 euros par mois (contre 16 euros en 2007) et concerne 3,4 % du flux des pensionnés vieillesse de droit direct pour la FPT et 11,6 % pour la FPH, contre respectivement 2,9 % et 14,0 % en 2007.

Les prévisions de départs à la retraite

Dans le cadre du projet de loi de finances 2009 et sur le champ des ministères (hors établissements publics) comprenant les personnels titulaires, militaires et non titulaires, près de 68 000 départs à la retraite sont prévus pour l'année 2009.

C'est sur cette base qu'est mise en œuvre la politique de remplacement d'un fonctionnaire seulement pour deux fonctionnaires partant à la retraite, initiée par la révision générale des politiques publiques. Cet objectif est maintenu pour les années suivantes, d'après le rapport préparatoire au débat d'orientation des finances publiques de juillet 2008, qui prévoit 67 900 départs à la retraite pour l'année 2010.

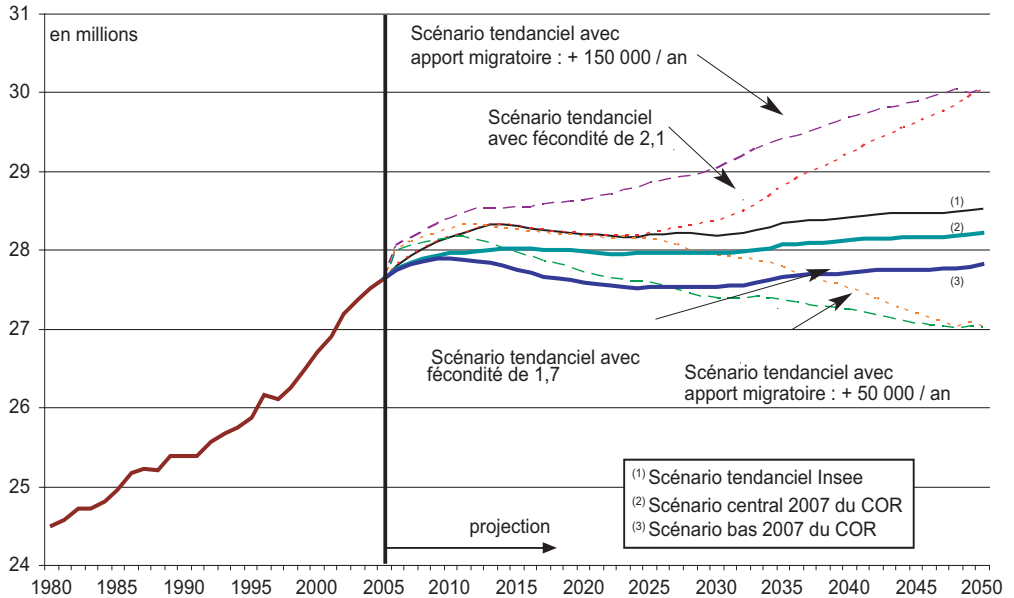
Vers une stabilisation à plus long terme de la population active dans un contexte de vieillissement de la population

Les projections de population active de l'Insee s'appuient sur les dernières projections de population de la France métropolitaine, ainsi que sur des projections de taux d'activité actualisées, qui tiennent compte du contexte institutionnel et notamment des réformes des retraites de 1993 et 2003. Les impacts de ces réformes, tout comme ceux de l'allongement de la durée des études, sont évalués à travers le modèle de comportement Destinie (Insee) qui simule des trajectoires de vie et projette la situation des retraités. Il apparaît que les paramètres les plus influents sur le nombre d'actifs prévu pour les prochaines décennies sont les hypothèses en matière de fécondité et de migrations. Dans le scénario tendanciel, le taux de fécondité est fixé à 1,9 et le solde migratoire à 100 000 personnes par an.

D'après le scénario tendanciel de l'Insee, la population active, actuellement proche de 28 millions de personnes, continuerait de croître, mais à un rythme qui ralentirait progressivement d'ici à 2015. Elle se maintiendrait ensuite entre 28,2 et 28,5 millions de personnes. Cette augmentation proviendrait de la hausse de la population totale, révisée à partir des dernières projections démographiques, ainsi que d'une remontée de l'activité des seniors induite par les réformes des retraites.

Cependant, il n'y aurait plus que 1,4 actif pour un inactif de plus de 60 ans en 2050 (contre 2,2 en 2005) du fait d'une population âgée plus nombreuse. Un solde migratoire différent aurait un effet immédiat sur le nombre d'actifs alors qu'une variation du taux de fécondité ne jouerait qu'après 2025. Cependant, le rapport entre actifs et inactifs de plus de 60 ans ne serait pas sensiblement différent.

À partir des projections de population active de l'Insee, le Conseil d'orientation des retraites a retenu en 2007 des scénarios de projection afin d'appréhender l'équilibre financier futur des principaux régimes de retraite. Le scénario central du COR reprend le scénario tendanciel de l'Insee, mais tient compte d'une plus grande inertie dans la modification des comportements d'activité et de départ à la retraite suite à la réforme de 2003. Dans ce scénario, la population active serait légèrement inférieure à celle prévue dans le scénario tendanciel de l'Insee, et serait relativement stable, entre 28 et 28,5 millions de personnes d'ici à 2050.

Graphique V 2.3-21 : Projections de population active 2006-2050 (Insee) et scénarios retenus par le COR

Sources : Insee et COR (projections 2007). Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Impact des facteurs démographiques sur le besoin de financement du système de retraite

Le besoin de financement de l'ensemble du système de retraite français atteindrait, dans le scénario central du COR, 24,8 milliards d'euros 2006 en 2020, soit 1 % du PIB, et 68,8 milliards d'euros 2006 en 2050, soit 1,7 % du PIB. Le besoin de financement varie sensiblement en fonction des différentes variantes portant sur les paramètres de fécondité, de mortalité et le solde migratoire.

Tableau V 2.3-5 : Besoin de financement du système de retraite en points de PIB, selon les variantes démographiques

	2006	2015	2020	2030	2040	2050
Scénario de base	-0,2	-0,7	-1,0	-1,6	-1,0	-1,7
Fécondité basse	-0,2	-0,7	-1,0	-1,7	-2,3	-2,5
Fécondité hausse	-0,2	-0,7	-1,0	-1,6	-1,4	-0,9
Mortalité basse	-0,2	-0,8	-1,2	-2,0	-2,5	-2,7
Mortalité haute	-0,2	-0,6	-0,9	-1,2	-1,1	-0,7
Solde migratoire bas	-0,2	-0,8	-1,2	-2,0	-2,3	-2,2
Solde migratoire haut	-0,2	-0,6	-0,9	-1,3	-1,4	-1,2

Source : Projections 2007 du COR.

Note : avant prise en compte des nouvelles ressources envisagées en 2003 (redéploiement des cotisations chômage vers l'assurance vieillesse et augmentation des contributions aux régimes de la fonction publique).

2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Évolution du nombre de cotisants et de retraités dans les principaux régimes de retraite de la fonction publique (projections 2007 du COR, scénario de base)

Les hypothèses d'effectifs du scénario de base intègrent, pour le régime des pensions civiles et militaires de l'État, les mesures de décentralisation votées par le Parlement et le changement de statut des nouveaux employés à La Poste et à France Télécom. Sont aussi prises en compte les orientations du gouvernement avec le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite jusqu'en 2012 (un fonctionnaire sur trois en 2008).

Dans le régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État, le nombre de retraités de droit direct augmenterait entre 2006 et 2040, passant de 1,6 à 2,3 millions, puis diminuerait un peu (2,2 millions en 2050). La diminution en fin de période provient ici des effets retardés du non remplacement d'un départ à la retraite sur deux. Les effectifs de cotisants diminuent quant à eux d'ici à 2020, et se stabilisent ensuite autour de 1,9 million.

Les effectifs de cotisants de la CNRACL, hors les transferts opérés dans le cadre de la décentralisation, sont supposés évoluer comme l'emploi total qui augmenterait assez nettement, selon les hypothèses du scénario de base.

Entre 2006 et 2015, la forte croissance de l'emploi total conjuguée à un apport de cotisants supplémentaires lié à la décentralisation conduirait à une hausse des effectifs de cotisants de la CNRACL de +1,2 % par an en moyenne. Au-delà, le nombre de cotisants serait quasiment stable. Le nombre de retraités de droit direct atteindrait quant à lui 2,0 millions en 2050, contre 0,7 million en 2006.

Concernant l'Ircantec, auquel sont affiliés l'ensemble des agents non titulaires des trois fonctions publiques et des établissements publics industriels et commerciaux (Épic) et entreprises publiques, les effectifs de cotisants évolueraient, selon les hypothèses du scénario de base, comme ceux du régime général.

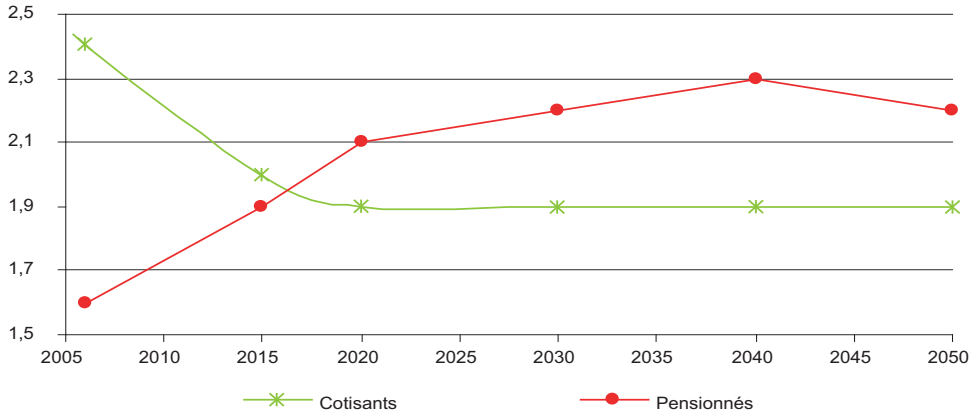
Le nombre de cotisants passerait ainsi de 2,5 à 2,8 millions entre 2006 et 2050. Le nombre de retraités de droit direct serait multiplié par 4,3 entre 2006 et 2050, et atteindrait 5,7 millions en 2050. La croissance serait très forte sur la première moitié de la période de projection, car l'Ircantec est un régime de passage (les flux annuels de nouveaux retraités sont importants) et de création relativement récente avec un effectif cotisant jeune – 36 ans en moyenne – (la montée en charge du régime n'est pas achevée). À ces raisons s'ajoute le fait qu'il a été supposé en projection qu'avec la mise en œuvre du droit à l'information, de moins en moins d'assurés (aucun à partir de 2020) oublieraient ou négligeraient de liquider leurs droits à l'Ircantec. Actuellement, plus d'un affilié sur trois n'a pas liquidé ses droits à l'âge de 70 ans (75 % d'entre eux ont moins de 100 points).

Au final, le rapport démographique (rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de pensionnés) diminuerait fortement entre 2006 et 2050 pour les trois régimes auxquels sont affiliés les agents de la fonction publique. Il se dégraderait encore plus fortement à l'Ircantec, du fait de la forte hausse attendue des effectifs de retraités affiliés à ce régime. En 2050, le rapport démographique serait ainsi nettement inférieur à 1 pour le régime des pensions civiles et militaires de l'État, géré par le Service des retraites de l'État, et l'Ircantec, et serait tout juste égal à 1 pour la CNRACL.

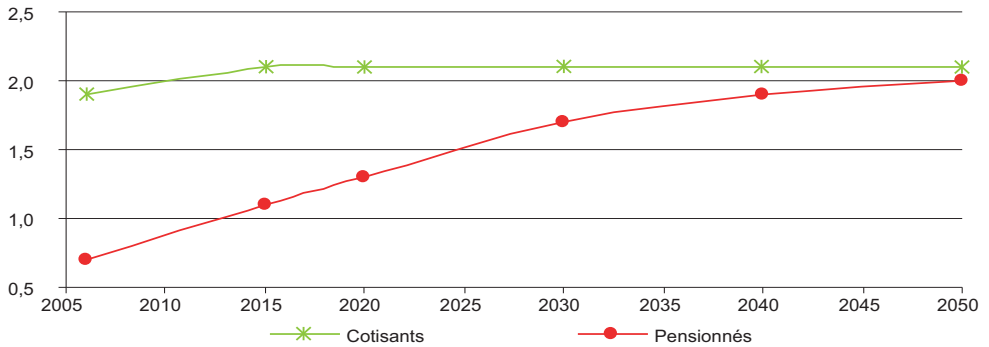
Graphiques V 2.3-22 à V 2.3-24 : Évolution du nombre de cotisants et pensionnés : projections de 2006 à 2050

(en millions)

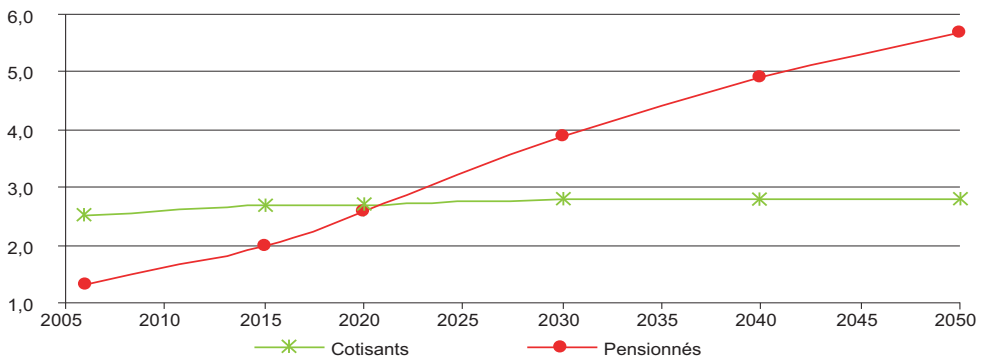
FPE : Régime des pensions civiles et militaires



CNRACL



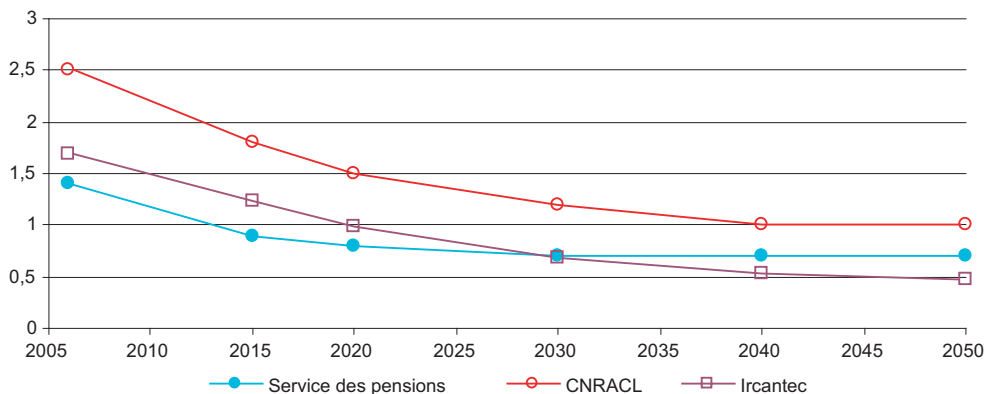
Ircantec



Source : Projections 2007 du COR. Traitement DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Graphique V 2.3-25 : Projection du rapport démographique corrigé* de 2006 à 2050



Source : Projections 2007 du COR. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

* Cotisants / [Pensionnés de droit direct + (Pensionnés de droit dérivé / 2)]

Bibliographie

- Pensions civiles et militaires de l'État : Chiffres-clés et recueils statistiques du Service des retraites de l'État, www.pensions.bercy.gouv.fr
- Recueil statistique de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), www.cnracl.fr
- Recueil statistique du Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels d'État (FSPOEIE), www.fspoeie.fr
- Annuaire statistique de l'Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec), www.ircantec.fr
- PLF 2009. Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, Direction du Budget.
- 5^{ème} rapport du Conseil d'orientation des retraites, « Retraites : 20 fiches d'actualisation pour le rendez-vous de 2008 », novembre 2007.
- 6^{ème} rapport du Conseil d'orientation des retraites, « Droits familiaux et conjugaux en matière de retraite », décembre 2008.
- « Vieillesse dans la fonction publique : des agents plus âgés à l'Ouest, au Sud et chez les cadres, plus jeunes à l'hôpital et chez les enseignants », Audrey Baëhr, DGAFP, *Point Stat* n° 05-2008, mai 2008.
- « Projections 2005-2050 », Élise Coudin, Insee, *Insee Première* n° 1092, juillet 2006.
- « Les retraites en 2006 », Alexandre Deloffre, *Études et résultats* n° 662, Drees, octobre 2008.

Les rémunérations dans les trois fonctions publiques

Les rémunérations 3.1
dans les trois fonctions publiques
en 2007

3.1 Les rémunérations dans les trois fonctions publiques en 2007

Laurence Rocher
DGAFP¹

Les rémunérations des agents titulaires des trois fonctions publiques sont établies selon un même schéma : un traitement brut fondé sur la valeur du point fonction publique et l'indice de traitement de l'agent, auquel s'ajoutent des rémunérations annexes. Néanmoins, la comparaison directe des salaires moyens entre chaque fonction publique et le secteur privé s'avère peu opérante, compte tenu des différences fortes entre les structures des personnels et des spécificités des modes de gestion des effectifs. Il s'agit principalement d'effets de structure cumulés : davantage de cadres dans la fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique hospitalière (FPH) que dans la fonction publique territoriale (FPT) et le secteur privé ; davantage d'employés et ouvriers dans la FPT que dans les établissements publics de santé ; poids plus élevés des agents à temps partiel dans la territoriale et l'hospitalière ; écart de salaires entre cadres et non cadres plus important dans les établissements publics de santé ; variabilité de la part des rémunérations annexes (dont les primes) en fonction du type d'employeur. Au final, en 2007 comme en 2006, la fonction publique de l'État (FPE) affiche le salaire mensuel moyen le plus élevé (2 244 euros), suivi des établissements publics de santé (2 159 euros), du secteur privé (1 997 euros), supérieurs à celui de la territoriale (1 709 euros).

Chiffres-clés

50 % des agents perçoivent au moins :
- 2 063 euros nets par mois dans la FPE ;
- 1 539 euros nets par mois dans la FPT ;
- 1 834 euros nets par mois dans les établissements publics de santé.

En effet, pour la première fois de manière simultanée, cette vue d'ensemble présente les données 2007 relatives aux salaires des agents de chacune des trois fonctions publiques.

En 2007, un agent de la fonction publique de l'État a perçu en moyenne un salaire brut de 2 682 euros par mois, dont 14,6 % sous forme de primes et rémunérations annexes. Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net moyen s'établit à 2 244 euros par mois, soit une augmentation entre 2006 et 2007 de 2,9 % en euros courants. Compte tenu d'une hausse des prix de 1,5 % en moyenne annuelle en 2007, le salaire net moyen a augmenté de 1,4 % en euros constants. La rémunération moyenne nette des personnes présentes en 2006 et 2007 a, quant à elle, progressé de 3,3 % en euros courants, soit + 1,8 % en euros constants.

En 2007, un agent de la fonction publique territoriale a perçu en moyenne un salaire brut de 2 034 euros par mois, en augmentation de 2,8 % en euros courants par rapport à 2006. Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net moyen s'établit à 1 709 euros, soit une hausse de 2,8 % par rapport à 2006 en euros courants. La rémunération moyenne nette des personnes en place chez le même employeur entre 2006 et 2007 progresse de 4,4 % en euros courants et de 2,8 % en euros constants.

En 2007, un agent d'un établissement public de santé a perçu en moyenne un salaire net de 2 159 euros par mois, en augmentation de 4,3 % en euros courants par rapport à 2006 et de 2,7 % en euros constants.

¹ DGAFP, Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP.

Cette vue d'ensemble s'appuie sur les travaux d'un groupe de travail statistique réunissant l'Insee (division Salaires et Revenus d'Activité), le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP, la Drees (bureau professions de santé) et le département des études et statistiques locales de la DGCL. Elle utilise également des contributions de la DHOS (cellule des statistiques).

3 Les rémunérations dans les trois fonctions publiques

Dans la fonction publique de l'État, la moitié des agents a vu son traitement indiciaire augmenter de plus de 14,0 % entre 2003 et 2007. Sur cette période, un agent de la FPE sur quinze a connu une évolution de traitement indiciaire brut inférieur à l'inflation (6,8 %), donnant lieu à une prime moyenne de 754 euros au titre de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA). Dans les deux autres versants de la fonction publique, le montant moyen versé au titre de la GIPA s'établit à 378 euros pour la FPT et 645 euros pour la FPH. Aux facteurs collectifs d'évolution des traitements bruts (pris en compte à travers le suivi de l'indicateur ITB-GI), s'ajoutent les effets des mesures en faveur du pouvoir d'achat (indemnisation d'heures supplémentaires et rachat de jours épargnés dans le cadre du compte épargne temps). Enfin, les facteurs individuels d'évolution des salaires liés à la promotion interne et aux changements de catégorie hiérarchique ont un impact très sensible sur les salaires.

La rémunération d'un agent titulaire dans l'une des trois fonctions publiques est définie par un cadre commun : la valeur du point fonction publique que multiplie la valeur de l'indice de traitement de l'agent détermine le traitement brut. L'ajout des primes et rémunérations annexes et la déduction des cotisations sociales à la charge du salarié permettent de passer au salaire net de prélèvement.

Au terme de l'article 20 de la loi n° 83-624 du 13 juillet 1983, le traitement brut annuel d'un fonctionnaire est le produit de l'indice détenu par l'agent et de la valeur du point fonction publique (55,1217 euros au 1^{er} juillet 2009). Les traitements caractéristiques sont les suivants (voir encadré 1 sur la feuille de paye).

Tableau V 3.1-1 : Traitements mensuels moyens bruts et nets en euros dans les trois fonctions publiques au 1^{er} juillet 2009

	Indice majoré correspondant	Traitement mensuel brut	Traitement mensuel net ⁽¹⁾
Minimum de traitement	292	1 341	1 132
Sommet de grille (IM 821)	821	3 771	3 148
Début hors échelle (A1)	HE A1	4 047	3 378
Hors échelle G (1501)	HE G	6 895	5 755

Source : DGAFP.

⁽¹⁾ Cotisations déduites : retenue pour pension (7,85 %), CSG (7,5 %), CRDS (0,5 %) et contribution de solidarité.

En ce qui concerne les contractuels, leur rémunération est habituellement **fixée par référence à une grille ou à un indice, mais cette référence n'est pas obligatoire.**

Encadré 1 : La feuille de paie d'un agent de l'État

Le traitement brut annuel est le produit de la valeur annuelle du point par l'indice nouveau majoré de l'agent. Cet indice est déterminé par l'échelon de l'agent sur la grille de son corps statutaire ou de son cadre d'emploi.

À ce traitement brut se rajoute éventuellement :

- un supplément familial de traitement qui varie avec l'indice de l'agent et le nombre d'enfants à charge. À chaque nombre d'enfants correspondent un supplément minimum et un supplément maximum.
- une indemnité de résidence (0 % à 3 % du traitement brut) ;
- une bonification indiciaire accordée à certains postes supportant des contraintes particulières ;
- des primes et indemnités définies par un texte législatif ou réglementaire ;
- des rémunérations annexes : jurys de concours ou examens, formations assurées, etc.

L'ensemble des éléments constitue le salaire brut. Ce salaire brut est soumis à un certain nombre de cotisations sociales à charge du salarié :

- la retenue pour pension civile : 7,85 % du traitement brut ;
- la CSG non déductible : 5,1 % de 97 % du salaire brut ;
- la CSG déductible : 2,4 % de 97 % du salaire brut ;
- le CRDS : 0,5 % de 97 % du salaire brut ;
- la cotisation salariale au Régime additionnel de la fonction publique (RAFP) instituée en 2005. Son assiette comprend toutes les primes énumérées ci-dessus dans la limite de 20 % du traitement brut. L'employeur et le salarié se partagent à égalité la cotisation de 10 % ;
- la contribution solidarité : 1 % du salaire brut hors retenue pour pension civile.

Une fois ces retenues effectuées, on obtient le salaire net.

Le traitement brut sert également d'assiette à des cotisations sociales employeur :

- Fond national d'aide au logement : 0,10 % du traitement brut ;
- FNAL déplafonnée : 0,2 % ;
- Allocations familiales : 5,40 % ;
- Solidarité autonomie : 0,3 % ;
- Maladie : 9,4 % ;
- Pension civile : 50,74 % en 2008 ; 27,3 % pour la FPH et la FPT ; 101,5 % pour les militaires ;
- Allocation temporaire invalidité : 0,31 % ;
- État-Maladie : 2,90 % ;
- RAFP (voir ci-dessus) ;
- Accident du travail : 0,9 % ;
- Transport (taux variable selon la localisation de l'emploi).

Les salaires dans les trois fonctions publiques et le secteur privé

Il importe d'indiquer en préambule que le champ couvert ici par la fonction publique hospitalière correspond aux seuls établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière (851A).

Salaires nets moyens : la comparaison directe entre les trois fonctions publiques et le secteur privé comporte des limites fortes, du fait des caractéristiques très différentes des salariés

Chaque fonctionnaire est rémunéré sur la base d'un schéma commun aux trois fonctions publiques. Ce schéma correspond à la rémunération brute comme la somme de deux éléments : le traitement brut et des rémunérations annexes. Les grilles de corps ou de cadre d'emploi de même niveau hiérarchique sont homogènes dans les trois fonctions publiques.

Les rémunérations annexes incluent la NBI (nouvelle bonification indiciaire), l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement éventuel, ainsi que les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Les chiffres présentés ici excluent les éventuels avantages en nature, ainsi que l'indemnité logement des instituteurs.

L'indice minimum de traitement de la fonction publique constitue le dernier facteur commun aux trois fonctions publiques. Il est relevé avec les variations du Smic, au minimum le 1^{er} juillet de chaque année² : le traitement brut afférent à cet indice ne peut pas être inférieur au Smic mensuel brut.

² La révision du Smic est obligatoire le 1^{er} juillet de chaque année et lorsque l'inflation hors tabac dépasse les 2 % en glissement annuel jusqu'au 1^{er} juillet 2009. À partir de l'année 2010, la révision prendra effet le 1^{er} janvier, à méthode inchangée au 1^{er} janvier 2010 et selon des modalités pas encore définies à partir du 1^{er} janvier 2011.

3 Les rémunérations dans les trois fonctions publiques

Les rémunérations des salariés d'une entreprise du secteur privé ou semi-public sont soumises au droit du travail et souvent précisées par la convention collective du secteur d'activité de l'entreprise. Dans les grandes entreprises, des grilles définissant des niveaux de rémunération liées à l'expérience professionnelle et aux responsabilités exercées sont parfois opérationnelles.

Le salaire net se calcule en défalquant du salaire brut les cotisations sociales à la charge du salarié, ainsi que la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) (voir encadré 1 sur la feuille de paie). Les salaires mensuels nets moyens de 2007 et 2006 sont les suivants (voir encadré 2 sur les sources d'information) :

Tableau V 3.1-2 : Salaires nets mensuels moyens en 2007 et 2006, en euros courants
(en euros)

	FPE	FPT	Établissements publics de santé	Privé
 Salaire moyen 2007	 2 244	 1 709	 2 159	 1 997
 2007				
Cadres	2 525	3 078	4 658	3 997
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 625	-	-	-
<i>dont cadres administratifs et de direction, hors médecins et pharmaciens</i>	-	-	3 591	-
Professions intermédiaires	1 998	1 991	2 204	2 017
Employés, ouvriers	1 612	1 508	1 664	1 433
 Salaire moyen 2006	 2 181	 1 663	 2 071	 1 938
 2006⁽¹⁾				
Cadres	2 503	2 963	4 041 ⁽²⁾	3 852
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 529	-	-	-
<i>dont cadres administratifs et de direction, hors médecins et pharmaciens</i>	-	-	3 439	-
Professions intermédiaires	1 938	1 943	2 140	1 965
Employés, ouvriers	1 542	1 464	1 565	1 398

Source : Fichier Général de l'État et DADS, Insee. Traitements Insee et Drees.

Champ pour fonction publique de l'État : agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congé de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.

Champ pour la fonction publique territoriale : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Champ pour les établissements publics de santé : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement du secteur public ayant une activité économique principale hospitalière, hors apprentis et stagiaires. Cadres : médecins et pharmaciens hors internes, externes et résidents, cadres de direction administrative. Professions intermédiaires : infirmiers, sages-femmes, techniciens médicaux, assistantes sociales, éducateurs spécialisés. Employés, ouvriers : agents de services hospitaliers, aides-soignants, ambulanciers.

Champ pour le secteur privé : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public hors secteur agricole et des services à la personne.

(1) Les résultats 2006 ont été révisés.

(2) Contrairement à 2007, y compris les internes, externes et résidents.

Si l'on compare directement les salaires nets mensuels moyens, il s'avère qu'en 2007 comme en 2006, la fonction publique de l'État affiche un salaire net supérieur à celui des autres fonctions publiques et à celui du secteur privé. L'écart est le plus important avec la fonction publique territoriale (31 %), se réduit avec le secteur privé (12 %) pour se trouver à son niveau minimum avec les établissements publics de santé (4 %).

Ce premier constat est très difficile à interpréter, les populations étudiées n'étant pas comparables en l'état : d'une part, les salariés des services civils de l'État, à temps partiel et à temps complet et d'autre part, seulement les salariés à temps complet des collectivités territoriales, des établissements publics de santé et du secteur privé. Or, les trois versants de la fonction publique et le privé affichent des spécificités majeures en matière de quotité de travail : temps partiel, multi-activité, saisonnalité, temps incomplet, emploi occasionnel.

Ainsi, les établissements publics de santé et la fonction publique territoriale enregistrent des taux d'agents à temps partiel³ (29 % pour la territoriale⁴ et 22 % pour les établissements publics de santé) nettement plus élevés qu'à l'État (environ 11 %), et le suivi du seul salaire net moyen des agents à temps complet constitue une vision partielle des salariés. En outre, les collectivités locales, et particulièrement les plus petites d'entre elles, proposent des postes à temps non complet. Comme pour les établissements publics de santé et le secteur privé, leur exclusion du champ de l'étude crée un biais qu'il faudra lever ultérieurement. Pour ce qui concerne la fonction publique de l'État, les effectifs sont convertis en équivalents années travail à temps complet, au prorata de leur présence : un agent travaillant 6 mois à temps complet et ayant perçu 10 000 euros compte pour 0,5 d'une année de travail rémunérée à 20 000 euros par an. Si ce même agent avait travaillé à mi-temps il aurait compté pour 0,25 année-travail rémunérée à 40 000 euros par an.

Si l'on revient au constat initial des écarts de 31 % à 4 % du salaire net moyen entre la FPE et les autres secteurs, deux phénomènes supplémentaires sont à prendre en compte : les parts respectives de non-titulaires et la répartition par catégorie socioprofessionnelle dans chacune des trois fonctions publiques. En effet, le poids des non-titulaires n'est pas homogène : 13,5 % pour la fonction publique de l'État, 13,9 % pour la fonction publique hospitalière et 20,8 % pour la fonction publique territoriale. Enfin, les cadres sont bien moins nombreux dans la FPT (7,8 %) que dans la fonction publique hospitalière (10,2 %), et surtout à l'État (61,0 %). Les employés et ouvriers sont très majoritaires dans la FPT : 76,1 %, contre 19,5 % dans la fonction publique de l'État et 52,5 % dans les établissements publics de santé en 2007.

Encadré 2 : Les sources disponibles pour le suivi des rémunérations dans chacune des trois fonctions publiques et dans le secteur privé et semi-public

Pour les trois fonctions publiques et le secteur privé, il existe d'une part des sources administratives et d'autre part des enquêtes spécifiques.

Pour la fonction publique d'État

L'exploitation annuelle des fichiers de paye des agents de l'État (Insee) :

Cette exploitation permet de connaître tous les éléments de la rémunération brute et nette des agents de l'État : traitement indiciaire, primes, prélèvements et cotisations sociales, ainsi que plusieurs indicateurs tels que le salaire moyen par tête (SMPT) et la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP). Les résultats publiés dans Insee Première ne concernent que les agents des services civils de l'État. Les résultats incluant le ministère de la Défense, les établissements publics et l'enseignement privé sous contrat sont publiés dans la collection *Insee Résultats*. C'est l'exploitation la plus fiable en matière d'évolution des rémunérations dans la fonction publique de l'État, mais sa parution un an après la fin de l'année pour les résultats « provisoires » ne permet pas de l'utiliser dans des analyses conjoncturelles ou prospectives.

Pour la fonction publique territoriale, les établissements publics de santé et le secteur privé et semi-public

Les déclarations annuelles des données sociales (DADS) de l'Insee :

Les collectivités locales, les établissements publics de santé, ainsi que le secteur privé sont concernés par le système de collecte des données sociales (communément appelé DADS). Ce système, conçu comme outil de déclaration unifiée des données nécessaires à la collecte des cotisations sociales et aux déclarations fiscales des employeurs, permet l'établissement d'agrégats nationaux. Ces agrégats concernent l'ensemble des éléments de rémunération ayant des incidences sur les assiettes de calcul des montants imposables, de la contribution sociale généralisée ou du RDS par exemple. Le salaire net est calculé net de toutes cotisations sociales, y compris CSG et CRDS. Dans le secteur privé et semi-public, il ne comprend pas la participation ni l'intéressement quand il est placé sur un plan d'épargne entreprise (qui ne sont pas imposables).

³ Il faut également prendre en compte le fait que pour les quotités de travail de 80 % et 90 % choisies, les agents sont payés respectivement 86 % et 91 % de leur rémunération à temps plein dans les trois fonction publiques.

⁴ En 2007.

3 Les rémunérations dans les trois fonctions publiques

Pour les salariés à temps complet, les effectifs sont convertis en années-travail au prorata de leur durée de présence. Les moyennes sont obtenues en pondérant les salaires annualisés par la durée de présence. Par exemple, un salarié ayant occupé un poste donné durant 6 mois et ayant perçu 10 000 euros compte pour 0,5 année-travail rémunérée 20 000 euros par an.

Les bilans sociaux des collectivités locales :

La source principale des données statistiques est constituée par les bilans sociaux. Ces données, recueillies en vue de leur présentation au comité technique paritaire de la collectivité territoriale, font l'objet d'une exploitation statistique nationale tous les deux ans (1999, 2001, 2003, 2005, 2007 à paraître).

Les données sur les rémunérations et charges susceptibles d'être recueillis à ce titre sont :

- les rémunérations et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) pour l'ensemble des agents ;
- le total des rémunérations annuelles brutes versées aux fonctionnaires rémunérés au 31 décembre ;
- le montant des primes versées aux fonctionnaires ;
- le montant des primes (y compris les heures supplémentaires) versées aux fonctionnaires ;
- le montant de la NBI versée aux fonctionnaires ;
- le total des rémunérations annuelles brutes versées aux personnels non titulaires sur emplois permanents rémunérés au 31 décembre ;
- les indemnités (y compris les heures supplémentaires) versées à l'ensemble des personnels non titulaires sur emplois permanents ;
- le total des rémunérations annuelles brutes versées aux personnels sur emplois non permanents (y compris les collaborateurs de cabinet) ;
- le total des rémunérations annuelles brutes versées aux assistants maternels.

L'enquête Coûts et Carrières de la Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS) :

Pour la fonction publique hospitalière, une exploitation des fiches de paie est également réalisée par la Direction des hôpitaux et la Drees.

Seule l'enquête Coûts et Carrières réalisée annuellement par la DHOS permet de connaître les éléments sur la rémunération nette des agents de la fonction publique hospitalière. L'enquête couvre une période de 5 ans ; la dernière couvre la période 2001-2005.

Une bonne part des résultats est issue d'informations relatant l'historique de carrière des agents sur les cinq dernières années ; les informations concernant les rémunérations sont directement issues de données de paie des deux dernières années.

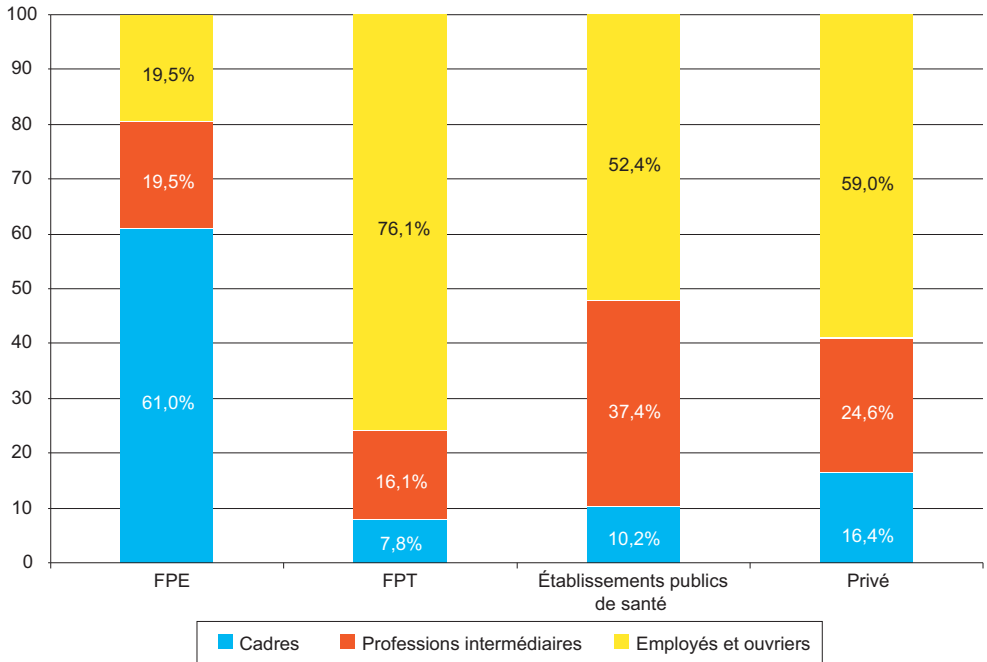
L'enquête est réalisée sur un échantillon d'établissements représentatifs de la distribution des personnels en filières ; il comprend 271 établissements rassemblant 50 % du personnel hospitalier. À l'issue de la collecte d'informations, 199 établissements ont été traités :

- 24 CHR (dont l'AP-HP et l'AP-HM) (représentativité de 64,9 % pour le personnel non médical) ;
- 101 CH (représentativité de 17,1 % pour le personnel non médical) ;
- 53 HL (représentativité de 5,9 % pour le personnel non médical) ;
- 21 CHS en psychiatrie (représentativité de 18,5 % pour le personnel non médical).

Les données concernant le personnel non médical ont été redressées à partir de l'enquête SAE, mais n'ont pu l'être pour les médecins faute de correspondance possible entre les nomenclatures des deux enquêtes.

Graphique V 3.1-1 : Répartition catégorielle des effectifs dans les trois fonctions publiques en 2007 (champ homogène à celui des salaires nets mensuels moyens)

(en %)



Sources : Fichier Général de l'État et DADS, Insee. Traitements Insee et Drees.

Champ pour fonction publique de l'État : agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congé de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.

Champ pour la fonction publique territoriale : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Champ pour les établissements publics de santé : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, hors apprentis et stagiaires. Cadres : médecins et pharmaciens hors internes, externes et résidents, cadres de direction administrative. Professions intermédiaires : infirmiers, sages-femmes, techniciens médicaux, assistantes sociales, éducateurs spécialisés. Employés, ouvriers : agents de services hospitaliers, aides-soignants, ambulanciers.

Champ pour le secteur privé : salariés du secteur privé et semi-public hors secteur agricole et des services à la personne.

Cette différence de structure n'explique qu'une partie du différentiel de salaire net moyen puisque les salaires nets moyens par catégorie sont inférieurs dans la FPT pour deux catégories sur trois, voire trois si l'on compare avec la fonction publique de l'État hors enseignants (qui n'ont pas d'équivalent dans la FPT). La structure des salaires au niveau local résulte en premier lieu d'une structure des emplois particulière répondant aux missions spécifiques de chacune des collectivités territoriales. Par ailleurs, au-delà d'un cadre statutaire général et de grilles indiciaires s'appliquant à tous, la structure des salaires résulte de politiques différenciées en matière de promotion interne (avancement d'échelon, changement de grade et de cadre d'emploi) et de rémunérations annexes (taux de primes notamment), du fait de l'autonomie de gestion des employeurs territoriaux.

3 Les rémunérations dans les trois fonctions publiques

Par catégorie, la comparaison des salaires moyens entre la fonction publique de l'État (FPE) et l'hospitalière (FPH) ne peut être effectuée directement. En particulier, pour les cadres, il est nécessaire de retirer d'une part les enseignants⁵ de la fonction publique de l'État et, d'autre part, les médecins et pharmaciens de la fonction publique hospitalière⁶ pour approcher des populations comparables : l'écart salarial – initialement de 62 % – se réduit alors sensiblement⁷. Pour les professions intermédiaires, l'écart salarial est de 12 % en faveur des établissements publics de santé. Pour les employés et ouvriers, l'écart est de l'ordre de 2 % environ toujours en faveur des établissements publics de santé.

De même, parmi les cadres du secteur privé sont comptabilisés les chefs d'entreprise salariés qui ont probablement une très grande latitude pour fixer (à la hausse comme à la baisse) leur niveau de salaire. En outre la variabilité des salaires des cadres du privé est bien plus élevée que celles des autres salariés du même secteur⁸.

Si les salaires sont toujours plus élevés pour les hommes que pour les femmes, cette différence est plus accusée dans les établissements publics de santé et dans le secteur privé en raison d'une très forte hétérogénéité des salaires des cadres dans ces secteurs d'activité.

Tableau V 3.1-3 : Salaires nets mensuels moyens par sexe en euros en 2006

	Fonction publique de l'État	Fonction publique territoriale	Établissements publics de santé	Secteur privé
Femmes	2 048	1 600	1 927	1 686
Hommes	2 368	1 799	2 459	2 076
Écart des salaires hommes/femmes (en %)	15,6	12,4	27,6	23,1

Sources : Fichier Général de l'État et DADS, Insee. Traitements Insee et Drees.

Champ pour fonction publique de l'État : agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congé de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.

Champ pour la fonction publique territoriale : salariés à temps complet des collectivités territoriales

Champ pour les établissements publics de santé : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, hors apprentis et stagiaires. Cadres : médecins et pharmaciens dont internes, externes et résidents, cadres de direction administrative. Professions intermédiaires : infirmiers, sages-femmes, techniciens médicaux, assistantes sociales, éducateurs spécialisés. Employés, ouvriers : agents de services hospitaliers, aides-soignants, ambulanciers.

Champ pour le secteur privé : salariés du secteur privé et semi-public hors secteur agricole et des services à la personne.

5 Compte tenu de la structure de leur rémunération.

6 Les médecins et les pharmaciens représentent 91 % des cadres de la fonction publique hospitalière.

7 Depuis 2006, le corps de commandement de la Police nationale est classé parmi les cadres (catégorie A) alors qu'il était classé en professions intermédiaires (catégorie B) en 2005 et avant. De même, le corps d'encadrement et application est désormais classé en professions intermédiaires, alors qu'il figurait parmi les employés et ouvriers en 2005.

8 Le rapport inter-décile est de 3,1 pour les cadres, de 2,2 pour les professions intermédiaires et de 1,9 pour les ouvriers et les employés.

Tableau V 3.1-4 : Salaires nets mensuels moyens par tranche d'âge dans chacune des trois fonctions publiques et dans le secteur privé en euros en 2006

	FPE	FPT	Établissements publics de santé	Secteur privé
Moins de 30 ans	1 598	1 371	1 516	1 408
De 30 à 39 ans	1 936	1 554	1 816	1 857
De 40 à 49 ans	2 194	1 699	2 122	2 109
De 50 à 59 ans	2 535	1 843	2 379	2 300
60 ans ou plus	3 191	1 936	3 288	3 290

Sources : Fichier Général de l'État et DADS, Insee. Traitements Insee et Drees.

Champ pour fonction publique de l'État : agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congé de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.

Champ pour la fonction publique territoriale : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Champ pour les établissements publics de santé : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, hors apprentis et stagiaires. Cadres : médecins et pharmaciens dont internes, externes et résidents, cadres de direction administrative. Professions intermédiaires : infirmiers, sages-femmes, techniciens médicaux, assistantes sociales, éducateurs spécialisés. Employés, ouvriers : agents de services hospitaliers, aides-soignants, ambulanciers.

Champ pour le secteur privé : salariés du secteur privé et semi-public hors secteur agricole et des services à la personne.

Enfin, d'une année sur l'autre, l'effet de noria (remplacement de salariés âgés rémunérés en haut de grille indiciaire par des plus jeunes recrutés en début de grille) a un impact différencié dans chacune des trois fonctions publiques en raison de pyramides des âges différentes (voir Vue d'ensemble 2.3 « Les départs à la retraite dans les trois fonctions publiques »). Au 31 décembre 2006, la part des 50 ans et plus est de 32 % parmi les titulaires des ministères, de 28 % parmi les titulaires de la fonction publique hospitalière⁹ et de 31 % parmi les titulaires territoriaux¹⁰. Ainsi, les parts des salariés plus âgés et des salariés les plus jeunes sont différentes entre les trois versants de la fonction publique, ce qui conduit à des effets de noria distincts et à un impact variable sur l'évolution du salaire net moyen d'une fonction publique à l'autre. Cet impact reste encore à mesurer plus précisément.

Les distributions de salaires

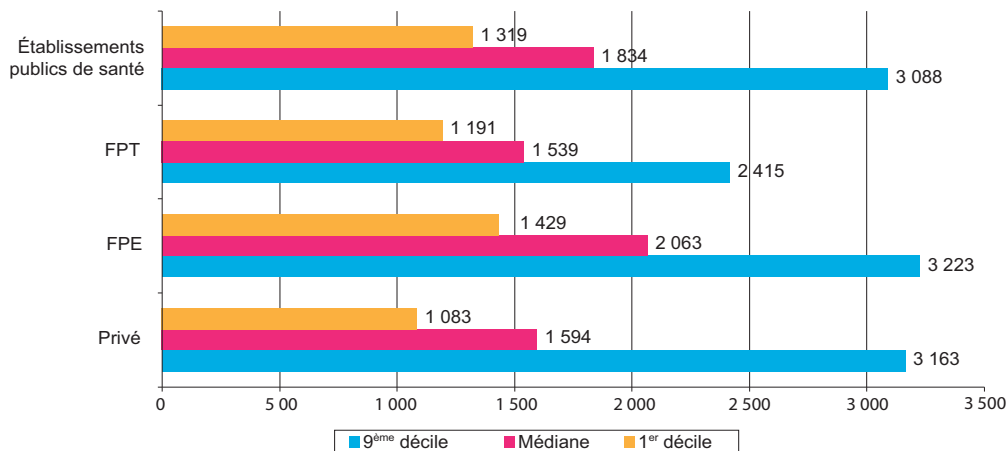
La structure catégorielle des effectifs explique en grande partie les différences observées entre les distributions de salaire des trois fonctions publiques. En 2007, la moitié des agents de la fonction publique de l'État perçoit un salaire net mensuel inférieur à 2 063 euros, l'autre moitié recevant un salaire supérieur. Ce salaire médian dans la fonction publique de l'État est supérieur de 12 % à celui de la fonction publique hospitalière, il s'avère plus élevé d'un tiers par rapport à celui de la territoriale.

⁹ Source CNRACL.

¹⁰ Source CNRACL.

3 Les rémunérations dans les trois fonctions publiques

Graphique V 3.1-2 : Déciles particuliers des salaires nets mensuels moyens en euros dans chacune des trois fonctions publiques en 2007



Sources : Fichier Général de l'État et DADS, Insee. Traitement Insee et Drees.

Champ pour fonction publique de l'État : agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congé de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.

Champ pour la fonction publique territoriale : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Champ pour les établissements publics de santé : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, hors apprentis et stagiaires. Cadres : médecins et pharmaciens hors internes, externes et résidents, cadres de direction administrative. Professions intermédiaires : infirmiers, sages-femmes, techniciens médicaux, assistantes sociales, éducateurs spécialisés. Employés, ouvriers : agents de services hospitaliers, aides-soignants, ambulanciers.

Champ pour le secteur privé : salariés du secteur privé et semi-public, hors secteur agricole et des services à la personne.

Note de lecture : 10 % des salariés des établissements publics de santé ont perçu un salaire mensuel inférieur à 1 319 euros ; un salarié sur deux de la territoriale a perçu un salaire inférieur à 1 539 euros ; 90 % des salariés du secteur privé ont perçu un salaire inférieur à 3 163 euros.

Le rapport inter-décile est le rapport entre le salaire des 10 % des salariés les mieux rémunérés et celui des 10 % les moins bien rémunérés ; il constitue une mesure du degré de l'éventail des rémunérations. Il s'établit à 2,3 (en 2007 comme en 2006) dans la fonction publique hospitalière (y compris médecins et pharmaciens) et la fonction publique de l'État, ce qui indique une concentration équivalente. Il est supérieur à celui observé dans la territoriale (2,0). Il est maximal dans le secteur privé (2,9 en 2007 comme en 2006), ce qui indique un éventail plus large des rémunérations. La position relative des salaires du secteur privé et semi-public en tient largement compte : si le premier décile particulier du secteur privé est toujours inférieur à celui de chacune des trois fonctions publiques, sa médiane dépasse légèrement celle de la territoriale tandis que le neuvième décile se classe au second rang (des neuvièmes déciles) à 2 % de moins que celui de l'État.

Les salaires dans la fonction publique de l'État en 2007

En 2007 le salaire net moyen augmente de 1,4 % en euros constants

Les agents titulaires et non titulaires des ministères civils de l'État travaillant en métropole ont perçu un salaire mensuel brut moyen de 2 682 euros en 2007. Cela correspond à un traitement indiciaire brut mensuel de 2 239 euros et à des compléments de rémunérations de 443 euros. Une fois prélevés 438 euros de cotisations salariales, la rémunération moyenne mensuelle nette de prélèvements est de 2 244 euros.

Tableau V 3.1-5 : Décomposition du salaire annuel moyen dans la fonction publique de l'État en 2007

	Niveau moyen (en euros)		Évolution 2006/2007 (en %) ⁽⁴⁾	
	2006	2007	Euros courants	Euros constants
Salaire brut (a)	31 259	32 187	3,0	1,4
- Traitement brut	26 123	26 873	2,9	1,4
- Indemnité de résidence ⁽¹⁾	254	263	3,5	2,0
- Supplément familial ⁽¹⁾	329	338	2,7	1,2
- Primes et rémunérations annexes	4 552	4 713	3,5	2,0
dont nouvelle bonification indiciaire ⁽¹⁾	108	110	1,9	0,3
Cotisations	5 081	5 257	3,5	1,9
- Cotisations sociales salariées ⁽²⁾ (b)	2 659	2 759	3,8	2,2
- Cotisations sociales ⁽³⁾ (c)	2 422	2 498	3,1	1,6
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	26 177	26 930	2,9	1,4

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee.

Champ : agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congé de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.

(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(3) CSG et CRDS.

(4) Inflation hors tabac (+1,5 %)

Le salaire brut moyen a augmenté de 3,0 % en euros courants en 2007. Cette hausse résulte, d'une part, d'une hausse de 2,9 % du traitement brut, et d'autre part d'une croissance plus soutenue des primes et rémunérations annexes (+3,5 % après + 1,5 % en 2006). La part des prélèvements est de 16,3 % comme en 2006 et 2005. Les cotisations augmentent légèrement plus vite que le salaire brut : +3,5 % au total en raison du transfert d'environ 40 000 agents de catégorie C de l'Éducation nationale vers la fonction publique territoriale, dans le cadre du transfert de compétences de l'État vers les collectivités territoriales. Ces techniciens et ouvriers de service ayant des salaires inférieurs à ceux de la moyenne de la FPE, les cotisations correspondantes versées en 2007 sont basées sur une pyramide salariale légèrement déformée vers le haut : les cotisations sont ainsi en nette progression. *In fine*, le salaire net moyen croît de 2,9 % en euros courants.

Compte tenu de la hausse des prix hors tabac (+1,5 % en moyenne annuelle en 2007), le salaire net progresse de 1,4 % en euros constants, contre 1,4 % pour le salaire brut.

Pour mémoire, en 2006, le salaire net moyen progressait de +2,6 % en euros courants, du fait d'une hausse de 2,6 % du salaire brut et d'une hausse de 2,6 % des cotisations. Compte tenu de la hausse des prix hors tabac (+1,7 % en moyenne annuelle en 2006), le salaire net moyen augmentait alors entre 2005 et 2006 de 0,9 % en euros constants.

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP), c'est-à-dire le salaire net moyen des personnes présentes à la fois en 2006 et en 2007, a augmenté de 1,8 % en euros constants.

Pour les agents présents deux années de suite, l'Insee calcule plusieurs indicateurs : l'évolution du salaire à structure constante, l'effet de structure et l'effet de carrière. 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 (n-1). Elle retrace la moyenne des évolutions de salaires propres à chaque échelon dans chaque grade de chaque corps. L'effet de structure mesure l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grades et échelons. Il résulte de l'effet de carrière, toujours positif, et de l'effet de noria,

3 Les rémunérations dans les trois fonctions publiques

généralement négatif. L'effet de carrière mesure la contribution à l'évolution du salaire moyen des avancements et promotions qui inclut l'impact des mesures statutaires. Il permet ainsi de s'affranchir de l'effet négatif sur le salaire moyen du remplacement d'agents sortants (rémunérés en haut de leur grille) par des agents rémunérés en bas de la grille aussi appelé effet de noria.

Tableau V 3.1-6 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen dans la fonction publique de l'État en 2007

	Évolution 2006/2007 en moyenne annuelle (en %)		Évolution 2005/2006 (en %)	
	En euros courants	En euros constants	En euros courants	En euros constants
Salaire moyen				
Traitement indiciaire brut	2,9	1,3	2,8	1,1
<i>dont : effet de structure*</i>	1,7	1,7	1,0	1,0
Salaire brut	3,0	1,4	2,6	0,9
<i>dont : effet de structure*</i>	2,0	2,0	1,1	1,1
Salaire net de prélèvements	2,9	1,4	2,6	0,9
<i>dont : effet de structure*</i>	1,9	1,9	1,1	1,1
Salaire à structure constante				
Traitement indiciaire brut	1,1	-0,4	1,8	0,1
Salaire brut	1,0	-0,5	1,5	-0,2
Salaire net de prélèvements	0,9	-0,6	1,5	-0,2
Salaire brut des personnes en place	3,4	1,9	3,4	1,7
<i>dont : effet de carrière</i>	2,3	2,3	2,1	2,1
Salaire net des personnes en place	3,3	1,8	3,5	1,8
<i>dont : effet de carrière</i>	2,3	2,3	2,1	2,1
Indice des prix à la consommation (évolution en moyenne annuelle)	1,5		1,7	

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee.

Champ : agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congé de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.

L'effet de carrière est stable depuis le début de la décennie (entre +2,1 % et +2,3 % par an), à l'exception de l'année 2005 où l'introduction de la cotisation au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) et l'élargissement de l'assiette de la CSG ont ralenti l'augmentation salariale (+1,8 %).

L'évolution du salaire net à structure constante en 2007 (+0,9 % en euros courants) est moins dynamique qu'en 2006 mais davantage qu'en 2005 (+0,1 %). Elle reste en dessous de la valeur moyenne observée sur la période 2001-2006 (1,3 %). L'effet de structure (+1,7% pour le traitement brut, + 2,0 % pour le salaire brut et 1,9 % pour le salaire net) est supérieur à celui constaté en 2006 (respectivement +1,1 % pour le traitement brut et +1,0 % pour le salaire brut et net) et à l'effet moyen calculé sur la période 2001-2006 (+0,6 % chacun). Comme en 2006, il traduit un accroissement de l'effet de noria dans le contexte de départs nombreux d'agents en fin de carrière et donc, rémunérés en haut de leur grille.

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP), c'est-à-dire le salaire net moyen des seules personnes présentes en 2006 et en 2007, a augmenté de 1,8 % en euros constants, soit au même rythme que sur la période 2001-2007. Pour l'État, le poids des enseignants joue à la baisse car l'évolution de la rémunération des cadres enseignants présents deux années de suite (+1,2 % en euros constants) est moins dynamique que l'ensemble. La part des rémunérations annexes dans le traitement brut (notamment les primes) est plus faible chez les cadres enseignants : elle est stable, de l'ordre de 10 %, depuis plusieurs années. Dans l'ensemble des agents titulaires civils et militaires des ministères travaillant à temps complet en métropole en 2007, la part des primes et indemnités s'élève à 23 % du traitement brut.

Tableau V 3.1-7 : Salaires annuels moyens nets en euros par catégorie socioprofessionnelle des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2007

Catégories socioprofessionnelles	Traitement brut de base ⁽¹⁾	Primes		Salaire net global ⁽⁴⁾
		Montant ⁽²⁾	Taux ⁽³⁾ (en %)	
Cadres et professions intellectuelles supérieures				
<i>Cadres</i>	31 596	5 581	18	31 902
<i>Professeurs, professions scientifiques et culturelles</i>	33 774	17 424	52	44 570
<i>Professions intermédiaires</i>	31 107	2 924	9	29 061
Employés et ouvriers	21 648	8 053	37	25 560
Toutes catégories	17 727	4 356	25	18 973
Toutes catégories	26 033	5 973	23	27 489

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee.

(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 de base.

(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.

Tableau V 3.1-8 : Évolution du salaire annuel net moyen dans la fonction publique de l'État en euros courants entre 2006 et 2007

	Effectifs ⁽¹⁾		Salaires nets de prélèvements		Évolution 2006/2007 (en %) en euros constants
	2007 (milliers)	2006/2007 (%)	2006	2007	
Ensemble	1 750,5	-3,8	26 177	26 930	1,4
<i>dont total enseignants</i>	1 005,8	-1,2	27 373	27 658	-0,5
Cadres	1 068,4	0,5	30 041	30 295	-0,6
Professions intermédiaires	340,7	-4,4	23 255	23 981	1,6
Employés et ouvriers	341,5	-14,5	18 498	19 343	3,0

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee.

Champ : agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congé de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.

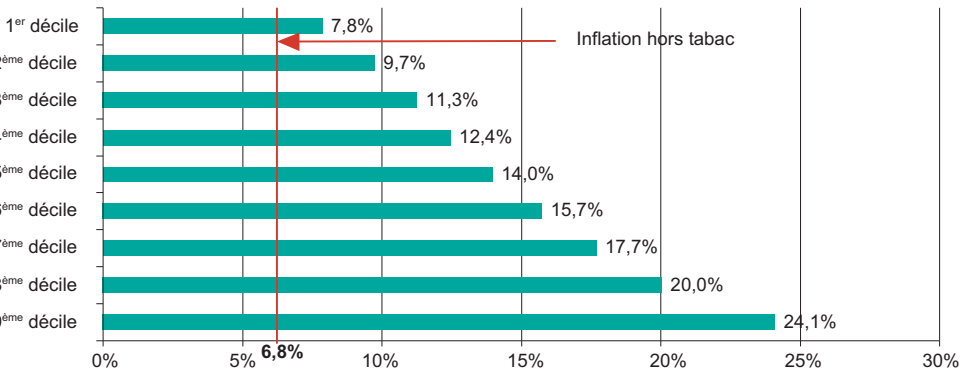
(1) Effectifs évalués en années-travail à temps complet.

Évolution du traitement indiciaire brut entre 2003 et 2007

Entre 2003 et 2007, 10 % des agents titulaires présents à la fois en 2003 et en 2007 à temps complet toute l'année ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 7,8 %, tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 24,1 %. La moitié des agents a bénéficié d'une augmentation supérieure à 14 %. Ces évolutions de traitement brut sont plus favorables aux agents que celles de la période 2002-2006 (pour mémoire 10 % des agents avaient vu leur traitement indiciaire augmenter de moins de 6,3 % et la moitié d'une augmentation de 11,6 %) notamment grâce à la traduction dans les feuilles de paie des nouvelles grilles indiciaires issues des accords du 25 janvier 2006. Ainsi, 6,5 % des agents présents en 2003 et en 2007 ont vu leur traitement indiciaire évoluer moins vite que l'inflation hors tabac entre 2003 et 2007 (+ 6,8 %), contre 15 % entre 2002 et 2006 (pour une inflation hors tabac de 7,2 %).

3 Les rémunérations dans les trois fonctions publiques

Graphique V 3.1-3 : Distribution des évolutions de traitement indiciaire entre 2003 et 2007
(en %)



Source : Insee. Traitement Insee-DGAFP.

Champ : titulaires en poste en métropole à temps complet, présents en 2003 et en 2007.

Note de lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 7,8 % ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 24,1 %.

103 000 bénéficiaires de la GIPA 2008 dans la fonction publique de l'État

Selon le bilan réalisé par la Direction générale des finances publiques (voir l'encadré 3), la prime correspondant à la garantie individuelle du pouvoir d'achat – GIPA 2008 – (au titre de la période 2003-2007) a été versée à 103 202 bénéficiaires entre octobre 2008 et mai 2009. Si l'on rapporte cet effectif de bénéficiaires à la population éligible, à savoir les présents en 2003 et 2007 (soit 1 510 000 personnes environ), le taux de bénéficiaires s'établit à 6,8 %, soit un niveau très proche de celui issu des travaux précédents sur un champ légèrement différent (6,5 %).

Encadré 3 : La garantie individuelle de pouvoir d'achat

Créée par le décret 2008-539, la garantie individuelle de pouvoir d'achat s'applique aux fonctionnaires et agents publics non-titulaires des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'Outre-mer et de leurs établissements publics recrutés sur contrat à durée indéterminée pour lesquels un texte réglementaire détermine l'évolution de la rémunération par un échelonnement indiciaire de traitement.

Elle prend la forme d'une prime, soumise au RAFF en dehors du plafond de 20 %.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Soit G, le montant de la garantie individuelle, la formule servant à déterminer le montant versé est la suivante : $G = \text{TIB de l'année de début de la période de référence} \times (1 + \text{inflation sur la période de référence}) - \text{TIB de l'année de fin de la période de référence}$.

L'inflation prise en compte pour le calcul est l'inflation moyenne sur la période de référence exprimée en pourcentage.

Le TIB de l'année pris en compte correspond à l'indice majoré détenu au 31 décembre de chacune des deux années bornant la période de référence multiplié par la valeur moyenne annuelle du point pour chacune de ces deux années.

L'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire et toutes les autres primes et indemnités pouvant être servies aux agents sont exclus de l'assiette.

Toutes les majorations et indexations relatives à l'Outre-mer et applicables aux traitements ne sont pas prises en compte pour l'application de cette formule.

Un premier versement a été effectué au deuxième semestre 2008 sur la base des évolutions de traitement indiciaire 2003-2007 et un autre en 2009 sur la base des évolutions de traitement indiciaire 2004-2008.

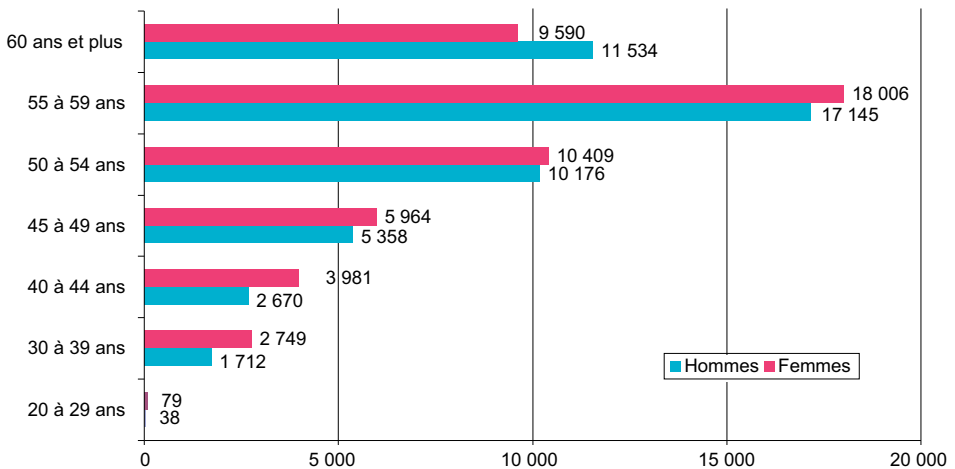
Tableau V 3.1-9 : Bilan au 31 décembre du dispositif GIPA dans la FPE (hors militaires)

	Titulaires cadres A	Titulaires cadres B	Titulaires cadres C	Titulaires à catégorie inconnue	Non-titulaires	Total
Nombre de bénéficiaires	45 677	17 205	21 539	5 208	9 782	99 411
Coût total (en euros)	47 706 110	12 697 213	1 766 077	5 821 933	6 965 461	74 956 793
Montant moyen versé (en euros)	1 044,4	738,0	82,0	1 117,9	712,1	754,0

Source : DGFIP.

Champ : agents civils des ministères et des établissements publics dont la paye transite par la DGFIP (hors militaires).

Hors militaires, les agents de 50 ans et plus sont les principaux bénéficiaires de la mesure : ils représentent 3 bénéficiaires sur 4, avec une forte représentation de la tranche d'âge 55-59 ans dans le dispositif. Les agents âgés de 50 ans et plus ont de plus reçu les montants moyens individuels les plus élevés.

Graphique V 3.1- 4 : Répartition des bénéficiaires de la GIPA selon l'âge et le sexe en 2008

Source : DGFIP.

Champ : agents civils des ministères et des établissements publics dont la paie transite par la DGFIP (hors militaires).

L'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) permet de suivre les facteurs collectifs d'évolution des traitements bruts

L'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) est un indicateur trimestriel développé par la DGAFP afin de prendre en compte l'impact des réformes catégorielles dans l'évolution des grilles indiciaires (voir encadré 4 sur l'ITB-GI). C'est un indice de salaire à structure de qualifications annuelle constante : il vise à apprécier les évolutions du traitement brut des agents de la FPE. Il ne prend pas en compte le glissement vieillesse-technicité (GVT +), ni les différentes primes versées aux fonctionnaires.

Il suit, trimestriellement, les évolutions des grilles indiciaires n, celles du point fonction publique (ainsi que l'attribution de points uniformes) et celles de l'indice minimum de la fonction publique en les projetant sur les effectifs présents au 31 décembre précédent. Le gain indiciaire est alors constaté échelon par échelon. Cet indicateur a été calculé en référence à la situation moyenne de l'année 2000, les premiers éléments disponibles sont donc ceux de l'année 2001 (voir encadré 4).

Encadré 4 : L'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI)

L'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) est calculé par le Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF). Il est élaboré à partir des fichiers de paie des agents de l'État traités par l'Insee et inclut le suivi des mesures catégorielles. C'est un indice de salaire à structure de qualifications annuelle constante ; il vise à apprécier les évolutions du traitement brut des agents de la fonction publique de l'État. Le traitement brut d'un agent est le produit de son indice par la valeur du point de la fonction publique.

L'ITB-GI évolue notamment sous trois effets : la valeur du point de la fonction publique, l'indice minimum et les mesures catégorielles qui modifient la grille indiciaire. Ces mesures sont prises en compte de la manière suivante : pour chaque mesure catégorielle touchant un corps donné est construite une table de correspondance indiciaire (avant/ après). X % des agents de l'ancien échelon Y passent à l'échelon Z de la nouvelle grille et obtiennent un gain indiciaire G. Cette table de passage est associée à l'estimation de la répartition de la population par corps/grade/échelon, laquelle est fondée sur l'exploitation du fichier de paie des agents de l'État de l'Insee au 31 décembre de l'année précédente. L'ITB-GI ne prend pas en compte les évolutions des autres éléments de rémunération, notamment les primes.

Un indice du même type, l'indice de traitement net-grille indiciaire (ITN-GI) est également calculé sur la valeur nette du traitement. Ces nouveaux indices succèdent aux indices de traitement mensuel de base – brut et net – des fonctionnaires titulaires de l'État. Ces indices calculés par l'Insee le seront encore jusqu'à la fin de l'année 2009. Ils peuvent toujours être consultés sur : www.insee.fr. Ces anciens indices ne prenaient en compte que la valeur du point de la fonction publique et l'indice minimum, mais pas l'impact des mesures catégorielles.

Nota bene : les refontes de grille qui s'expriment, comme celle du corps des instituteurs en professeurs des écoles, à travers des décisions individuelles dans le cadre des CAP correspondantes ne sont pas prises en compte par l'indicateur, le fichier de paie ne permettant actuellement pas ce type de suivi.

Tableau V 3.1-10 : Évolution moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire entre 2001 et 2008

Années	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ensemble	1,3	1,6	0,8	0,5	0,9	1,4	1,4	0,6
Catégorie A	1,2	1,5	0,7	0,5	0,9	1,2	1,2	0,6
Catégorie B	1,2	1,6	0,9	0,5	0,9	1,3	1,2	0,7
Catégorie C	1,4	1,7	0,7	0,5	1,0	1,6	2,1	0,8

Source : Insee ; DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Sur l'ensemble de la période, l'évolution moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) s'établit à 1,1 % par an. En 2008, la croissance de l'ITB-GI était de + 0,6 %, soit légèrement plus que la valeur du point. En 2007, l'ITB-GI avait crû de 1,4 % en moyenne : à la hausse de l'indice minimum, s'étaient ajoutées les revalorisations indiciaires traduisant les accords du 25 janvier 2006 (« Accords Jacob »).

Sur la période, les agents de catégorie C sont les premiers bénéficiaires des refontes de grille. Plusieurs facteurs expliquent ce résultat : attribution de points conditionnels chaque année pour aligner le minimum de traitement de la fonction publique sur le Smic, mise en œuvre des accords « Dutreil » de 2005, ainsi que des accords du 25 janvier 2006. À ces niveaux de traitement brut, l'attribution d'un ou deux points d'indice représente bien plus en valeur relative que pour un agent de catégorie A.

Les facteurs individuels d'évolution des salaires

Les facteurs individuels d'évolution des salaires liés à la promotion interne et aux changements de catégorie hiérarchique jouent un rôle très important dans la progression des salaires individuels, ainsi que l'ont montré des travaux récents menés par l'Insee à partir du panel des agents de l'État.

Sur la période 2003-2007, comme sur la période 2002-2006, le changement de catégorie assure aux agents une évolution de salaire net très favorable. Cette progression est d'autant plus favorable que la catégorie d'arrivée est plus élevée, à cause notamment d'une amplitude indiciaire des grilles grandissante entre la catégorie C et la catégorie A. Ainsi, entre 2003 et 2007, les agents initialement en catégorie B et bénéficiant d'une promotion en catégorie A ont bénéficié d'un gain de salaire de 22,6 %, tandis que les agents demeurés en catégorie B ont vu leur salaire progresser de 12,8 % sur la même période. Enfin, les agents initialement en catégorie C et promus en catégorie B ont bénéficié d'un gain salarial de 14,4 %, tandis que ceux demeurés en catégorie C ont vu leur salaire augmenter de 11 %.

Tableau V 3.1-11 : Évolution des salaires annuels nets moyens entre 2003 et 2007 selon la catégorie hiérarchique de 2003

Situation en 2003	Situation en 2007	Effectifs	Salaire net 2003	Salaire net 2007	Évolution (en %)
Catégorie A	Catégorie A	544 597	29 948	33 861	13,1
Catégorie B	Catégorie A	65 122	22 261	27 290	22,6
Catégorie B	Catégorie B	97 937	23 100	26 048	12,8
Catégorie C	Catégorie B	92 063	22 766	26 033	14,4
Catégorie C	Catégorie C	183 360	17 789	19 740	10,0
Total ensemble des agents		984 146	25 812	29 278	13,4

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee.

Champ : agents des ministères civils de l'État, titulaires à temps complet, en poste en métropole et présents 12 mois chacune des deux années. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congé de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.

Encadré 5 : Les parcours professionnels dans la fonction publique

Au cours de sa carrière, un agent titulaire voit sa rémunération progresser régulièrement de par la grille indiciaire de son corps ou de son cadre d'emploi. Cette grille se décompose en un certain nombre de grades, eux-mêmes divisés en échelons. À chaque échelon correspond un indice et une durée moyenne pendant laquelle l'agent va recevoir la rémunération afférente. L'agent peut bénéficier de réductions de durée en lien avec sa manière de servir ; la durée est susceptible d'augmenter dans le cas contraire.

Sous certaines conditions d'ancienneté, l'agent peut s'inscrire à des concours internes ou passer des examens professionnels. En cas de réussite, il change de grade à l'intérieur de son corps-cadre d'emploi, ou change de corps-cadre d'emploi. La grille d'arrivée est en général plus rémunératrice que la grille de départ et l'agent reçoit ainsi un salaire supérieur (voir le Dossier 1.2 « Concours internes, examens professionnels et titularisations », Nunzia Bounakhla, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008).

Cette promotion peut se faire également sur proposition de sa hiérarchie, avec examen en commission administrative paritaire (CAP) : on parle alors de promotion « au choix ».

Exemple : grille des secrétaires administratifs d'administration centrale :

À partir de 9 ans d'ancienneté, soit avec deux ans d'ancienneté au 7^{ème} échelon, l'agent de classe normale peut passer le concours d'entrée dans le grade de secrétaire administratif classe exceptionnelle. Il devient également proposable pour un passage au choix en classe supérieure. Si tel est le cas, il redeviendra proposable au choix pour le passage en classe exceptionnelle dès le 4^{ème} échelon de la classe supérieure.

L'agent de classe normale peut présenter le concours interne d'attaché d'administration centrale dès 4 ans d'ancienneté. Il sera proposable « au choix » dans le grade d'attaché dès 9 ans d'ancienneté.

3 Les rémunérations dans les trois fonctions publiques

Tableau V 3.1-12 : Grille indiciaire des secrétaires administratifs au 1^{er} janvier 2009

Grades	Échelons	Indices bruts	Indices majorés	Durée moyenne de l'échelon
Secrétaire administratif classe exceptionnelle				
7		612	514	
6		580	490	4 ans
5		549	467	3 ans
4		518	445	3 ans
3		487	421	2 ans
2		453	397	2 ans
1		425	377	2 ans
Secrétaire administratif de classe supérieure				
8		579	489	
7		547	465	4 ans
6		516	443	3 ans
5		485	420	3 ans
4		463	405	2 ans
3		436	384	2 ans
2		416	370	2 ans
1		399	362	1 an
Secrétaire administratif de classe normale				
13		544	463	
12		510	439	4 ans
11		483	418	3 ans
10		450	395	3 ans
9		436	384	3 ans
8		416	370	3 ans
7		398	362	3 ans
6		382	352	2 ans
5		366	339	1 an 6 mois
4		347	325	1 an 6 mois
3		337	319	1 an 6 mois
2		315	303	1 an 6 mois
1		306	297	1 an

Source : DGAFP.

Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2007

En 2007 le salaire net moyen augmente de 1,3 % en euros constants dans la fonction publique territoriale

Les salariés à temps complet de la fonction publique territoriale, soit 1,2 million d'agents en équivalents années-travail, ont perçu en 2007 un salaire net mensuel moyen de 1 709 euros. Suivant le type de collectivité, ce salaire moyen varie entre 1 500 euros pour les agents des caisses communales et caisses des écoles, et 2 256 euros pour les salariés des collectivités Incendie-Secours.

En 2007, dans la fonction publique territoriale, le salaire net moyen s'accroît de 2,8 % en euros courants, soit +1,3 % en euros constants. Le salaire brut moyen progresse également de 2,8 %, pour s'établir à 24 410 euros annuels.

Tableau V 3.1-13 : Évolution des salaires annuels nets moyens en euros courants entre 2006 et 2007

	Effectifs 2006 (en %)	Salaires nets 2006	Effectifs 2007 (en %)	Salaires nets 2007	Évolution 2007/2006 des salaires nets (en %)
Cadres	8,7	35 560	7,8	36 935	3,9
Professions intermédiaires	17,2	23 317	16,1	23 886	2,4
Ouvriers et employés	74,1	17 565	76,1	18 096	3,0
Ensemble	100,0	19 954	100,0	20 509	2,8

Source : DADS, Insee.

Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Cette progression (+2,8 % en euros courants) est très proche de celle observée dans la fonction publique de l'État. Elle est imputable aux employés et ouvriers de la fonction publique territoriale (76,1 % des effectifs au 31 décembre 2007) qui, comme leurs homologues de l'État, ont bénéficié en 2007 de la traduction dans les feuilles de paie des accords du 25 janvier 2006. Il est probable que, sans le transfert des 40 000 TOS (environ) en provenance de l'Éducation nationale, l'évolution du salaire moyen des ouvriers et employés aurait été plus dynamique encore.

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) augmente de 2,8 % en euros constants dans la fonction publique territoriale

Compte tenu de la variété des politiques de ressources humaines menées par les collectivités territoriales, la nature de l'employeur territorial influe sur l'évolution des rémunérations des agents. Comme en 2005 et en 2006, la RMPP est plus dynamique dans les collectivités Incendie et Secours (+ 3,0 %) et les autres établissements locaux administratifs (+2,8 %). S'y ajoutent en 2007 les communes (+3,0 %). Au total, la rémunération moyenne des personnes en place chez le même employeur augmente de 2,8 % en euros constants en 2007.

Par ailleurs, comme l'année précédente, les agents de moins de 30 ans de la FPT sont ceux qui connaissent la plus forte progression de toutes les classes d'âge (+ 3,9 %) en termes de rémunération.

3 Les rémunérations dans les trois fonctions publiques

Tableau V 3.1-14 : Structure des effectifs et évolution des salaires nets annuels moyens des personnes en place selon le sexe, la catégorie socioprofessionnelle, le type de collectivité et l'âge (données provisoires)

	Structure des effectifs en 2006 (en %)	Salaires 2006 (euros)	Salaires 2007 (euros)	Évolution 2006/2007	
				euros courants	euros constants ⁽¹⁾
Ensemble	100	20 125	21 007	4,4	2,8
Sexe					
Hommes	48,7	21 350	22 251	4,2	2,7
Femmes	51,3	18 957	19 828	4,6	3,0
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres	8,1	35 947	37 466	4,2	2,7
Professions intermédiaires	15,0	23 623	24 648	4,3	2,8
Employés et ouvriers	76,8	17 771	18 552	4,4	2,9
Type de collectivité					
Communes	64,3	19 128	19 992	4,5	3,0
Communautés de communes	8,4	21 135	21 993	4,1	2,5
Caisses communales d'action sociale et caisses des écoles	5,6	17 739	18 460	4,1	2,5
Autres établissements locaux administratifs	4,0	20 139	21 016	4,4	2,8
Départements	11,5	23 336	24 223	3,8	2,3
Incendie - Secours	4,0	26 127	27 308	4,5	3,0
Régions	1,5	25 043	25 581	2,1	0,6
Autres collectivités locales	0,7	20 380	21 167	3,9	2,3
Âge					
moins de 30 ans	10,8	16 632	17 542	5,5	3,9
30 à 39 ans	25,2	18 690	19 621	4,0	3,4
40 à 49 ans	34,3	20 406	21 301	4,4	2,8
50 à 59 ans	27,7	22 171	23 168	4,5	3,0
60 ans ou plus	2,0	23 912	24 931	4,3	2,7

Source : DADS, Insee.

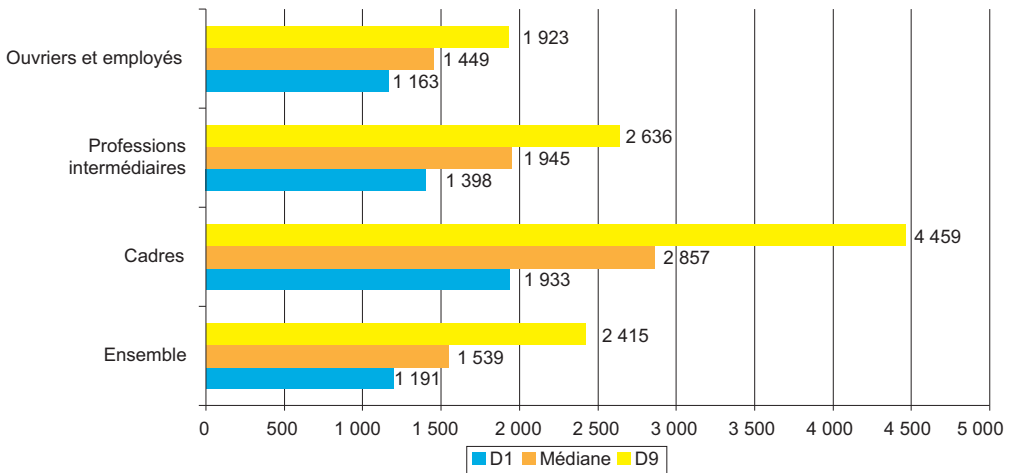
Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

(1) Prise en compte de l'inflation hors tabac (1,5 %).

La moitié des agents de la FPT a perçu un salaire net mensuel inférieur à 1 539 euros en 2007

La moitié des salariés de la FPT a perçu un salaire mensuel net inférieur à 1 539 euros en 2007. Avec une forte proportion d'ouvriers et d'employés dans les collectivités territoriales (76,1 % en 2007), la distribution des salaires se trouve nécessairement impactée : le salaire médian de l'ensemble des salariés de la FPT, ainsi que celui des ouvriers et employés y affichent un écart de seulement 90 euros par mois.

L'éventail des rémunérations est plus large chez les cadres (avec un rapport inter-décile de 2,3), que chez les autres salariés (2,0). Il s'établit à 1,7 pour les employés et ouvriers et 1,9 pour les professions intermédiaires.

Graphique V 3.1-5 : Déciles particuliers des salaires mensuels nets en euros en 2007 dans la fonction publique territoriale

Source : DADS, Insee.

Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Note de lecture : 10 % de l'ensemble des cadres à temps complet ont perçu un salaire mensuel net inférieur à 1 933 euros en 2007 ; 50 % des professions intermédiaires à temps complet ont perçu un salaire mensuel net inférieur à 1 945 euros ; 90 % des ouvriers et employés, à temps complet, ont perçu un salaire mensuel net inférieur à 1 923 euros.

74 000 bénéficiaires de la GIPA 2008 dans la fonction publique territoriale

Dans la fonction publique territoriale, le nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA est de 74 000, soit un taux de 4,6 %, rapporté aux 1 617 000 agents retenus dans le champ de l'enquête de la DGCL au 31 décembre 2007 (ce champ ne correspond pas exactement à la population éligible au dispositif, soit les présents en 2003 et 2007).

Les fonctionnaires sont 58 500 à avoir bénéficié de la GIPA, auxquels s'ajoutent 15 500 non-titulaires. Titulaires et non-titulaires regroupés, 35 500 bénéficiaires (soit 48 % de l'ensemble) appartiennent à la catégorie C, 21 000 à la catégorie B (28 %) et 16 000 à la catégorie A (22 %). Parmi les bénéficiaires figurent également 1 500 non-titulaires dont la catégorie n'a pu être indéterminée.

Tableau V 3.1-15 : Taux d'agents bénéficiaires de la GIPA

(en %)

	Titulaires	Non-titulaires	Total
Catégorie A	8,9	20,3	11,4
Catégorie B	9,1	14,3	10,0
Catégorie C	3,4	1,1	3,0
Catégorie indéterminée		2,4	2,4
Total	4,6	4,6	4,6

Source : DGCL, enquête 2009 complémentaire au Bilan social.

3 Les rémunérations dans les trois fonctions publiques

Au sein des différentes catégories, la GIPA a bénéficié à plus de 11 % des agents de catégorie A, nombreux à avoir atteint relativement tôt le sommet de leur grille indiciaire. Concernant les agents de catégorie C, seuls 3 % avaient vu leur traitement indiciaire progresser moins vite que l'inflation sur la période, l'effet des reclassements et des promotions intervenues étant significatifs dans la fonction publique territoriale.

Le montant moyen versé au titre de la GIPA est de 378 euros par agent bénéficiaire, avec de fortes disparités selon les catégories. Il varie de 132 euros pour les non-titulaires de la catégorie C à 845 euros pour les titulaires de catégorie A.

Tableau V 3.1-16 : Montant moyen en euros par agent bénéficiaire de la GIPA en 2008

	Titulaires	Non titulaires	Total
Catégorie A	845	406	670
Catégorie B	665	206	547
Catégorie C	154	132	153
Catégorie indéterminée		270	270
Total	402	284	378

Source : DGCL, enquête 2009 complémentaire au Bilan social.

En relation avec les catégories principalement concernées, les montants versés se distribuent aux deux extrémités. La moitié des titulaires bénéficiaires a touché plus de 400 euros, mais, dans le même temps, 41 % d'entre eux a touché moins de 100 euros. Chez les non-titulaires, 87 % d'entre eux ont reçu plus de 400 euros et les montants faibles sont beaucoup moins fréquents.

Ainsi 41 000 agents ont touché plus de 400 euros au titre de la GIPA, parmi lesquels 23 000 ont reçu plus de 800 euros. À l'opposé, 26 000 agents ont touché moins de 100 euros, parmi lesquels 10 500 ont reçu moins de 50 euros.

Les salaires dans les établissements publics de santé en 2007

Il importe d'indiquer en préambule que le champ couvert ici correspond aux seuls établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière (851A). Dans le secteur hospitalier, 1,4 million de postes salariés sont comptabilisés dans les établissements de santé publics et privés. Les trois quarts d'entre eux se situent dans les établissements publics et un quart dans les établissements privés, qu'ils soient à but lucratif ou non (voir encadré 7).

En 2007, le salaire net moyen augmente de 2,7 % en euros constants dans les établissements publics de santé

Dans les établissements publics de santé, les salariés à temps complet, à savoir 1,05 million d'agents en équivalent années-travail, ont perçu en 2007 un salaire net mensuel moyen de 2 159 euros.

En 2007, le salaire net moyen, hors stagiaires et apprentis, s'accroît donc de 4,3 % en euros courants, soit +2,7 % en euros constants. Hors médecins, cadres, stagiaires et apprentis, le salaire net moyen s'établit à 1 889 euros, soit une évolution de +4,8 % en euros courants et +3,2 % en euros constants.

Tableau V 3.1-17 : Évolution des salaires annuels nets moyens en euros courants entre 2000 et 2007

Catégorie socioprofessionnelle regroupée	2000	2006	Évolution annuelle moyenne 2000-2006 (en %)	2007	Évolution 2006/2007 en euros courants	Évolution en euros constants
Médecins, pharmaciens*	34 442	49 174	6,1	57 988	17,9	16,2
Cadres direction ou adm. ou de gestion	33 082	41 268	3,8	43 096	4,4	2,9
PI soignants et sociaux**	23 617	25 793	1,5	26 541	2,9	1,4
PI administratifs et techniciens	21 760	23 496	1,3	24 950	6,2	4,6
Agents de service et employés adm.***	17 461	18 750	1,2	19 991	6,6	5,0
Ouvriers	17 414	19 079	1,5	19 838	4,0	2,4
Ensemble hors médecins, cadres, stagiaires et apprentis	19 939	21 642	1,4	22 672	4,8	3,2
Ensemble hors stagiaires et apprentis	21 648	24 848	2,3	25 913	4,3	2,7

Source : Source : DADS 2000 à 2007, Insee. Traitements Drees.

Champ : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.

* Y compris internes, externes et résidents jusqu'en 2006, hors internes, externes et résidents en 2007.

** PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

*** Les « agents de service », recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

Outre une probable baisse en 2006 du nombre d'heures rémunérées sans doute due à une réduction du recours aux heures supplémentaires, il est possible que des décalages entre le calendrier de paie des agents et celui de leur enregistrement dans les DADS soient intervenus en fin d'année 2006, contribuant à baisser le niveau des salaires observé pour 2006 et de façon symétrique à augmenter ceux de 2007.

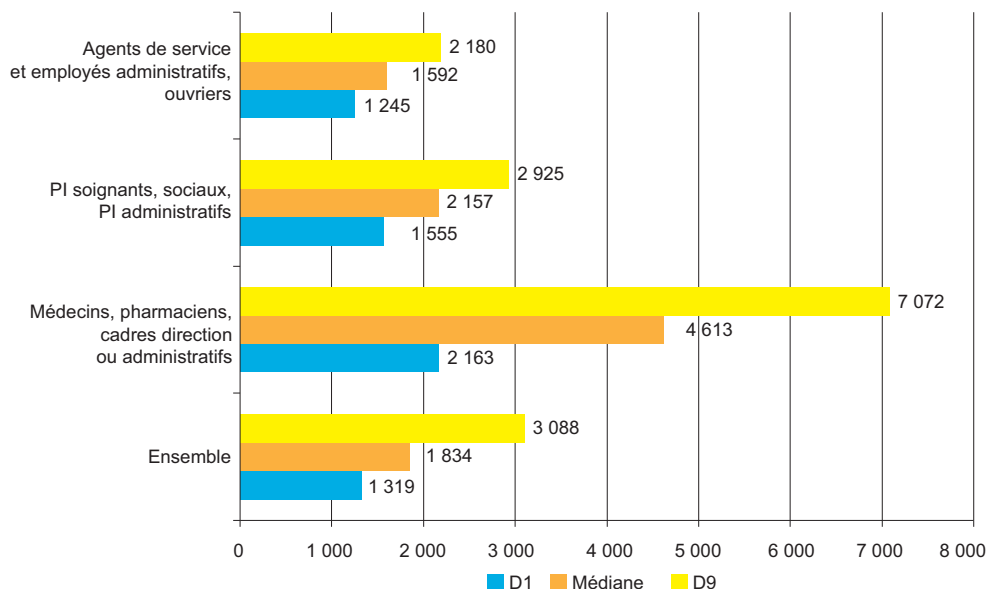
À la suite de l'exclusion des internes, externes et résidents en 2007 de la catégorie des médecins et pharmaciens, ce qui facilite la comparaison entre le secteur hospitalier public et le secteur hospitalier privé (non traitée ici), la variation des salaires moyens observée est exceptionnellement élevée. En dehors de cette exception, la variation la plus forte est constatée pour les agents de service et employés administratifs (+6,6 en euros courants et 5,0 % en euros constants), ainsi que chez les professions intermédiaires administratives et techniciens (respectivement +6,2 % et +4,6 %).

La moitié des agents des établissements publics de santé a perçu un salaire net mensuel inférieur à 1 834 euros en 2007

La moitié des salariés des établissements publics de santé a perçu un salaire mensuel net inférieur à 1 834 euros en 2007. L'éventail des rémunérations est plus large chez les médecins, pharmaciens et cadres, avec un rapport inter-décile de 33, que parmi les autres salariés (2,4). Il s'établit à 1,8 pour les employés et ouvriers et à un niveau très proche (1,9) pour les professions intermédiaires.

3 Les rémunérations dans les trois fonctions publiques

Graphique V 3.1-6 : Déciles particuliers des salaires mensuels nets en euros en 2007 dans les établissements publics de santé



Source : DADS 2000 à 2007, Insee. Traitements Drees.

Champ : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.

PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

Les « agents de service » recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

Note de lecture : 10 % de l'ensemble des médecins, pharmaciens et cadres à temps complet ont perçu un salaire mensuel net inférieur à 2 163 euros en 2007 ; 50 % des professions intermédiaires à temps complet ont perçu un salaire mensuel net inférieur à 2 157 euros ; 90 % des agents de service, employés et ouvriers à temps complet ont perçu un salaire mensuel net inférieur à 2 180 euros.

41 182 ETP ont bénéficié de la GIPA 2008 dans les établissements publics de santé

Après la parution du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de « garantie individuelle du pouvoir d'achat » et des circulaires d'application du 13 juin et du 30 octobre, les établissements publics de santé ont mis en paiement la GIPA au cours du dernier trimestre 2008.

41 182 agents comptabilisés en équivalents temps plein (ETP) ont bénéficié de la GIPA, soit 5,3 % de l'effectif en ETP, pour un coût moyen de 645 euros par agent et un coût total de 26 554 395 euros.

En volume, ce sont les titulaires de catégorie B qui bénéficient le plus de la GIPA (plus de 22 000 bénéficiaires sur un nombre total de 41 182 bénéficiaires, contractuels compris) : ils représentent plus de la moitié des bénéficiaires (54,1 %). Cependant, une fois les effectifs de bénéficiaires rapportés aux effectifs de leur catégorie, ce sont les titulaires de catégorie A qui affichent le taux le plus élevé de bénéficiaires (10,2 %).

Tableau V 3.1-18 : Récapitulatif du dispositif GIPA 2008 dans la FPH

	Effectif total (en ETP)	Nombre de bénéficiaires	En % de bénéficiaires	Montant moyen (en euros)	Coût total (en euros)
Titulaires					
Catégorie A	57 951	5 932	10,2 %	958	5 683 206
Catégorie B	227 245	22 261	9,8 %	756	16 834 360
Catégorie C	402 173	10 774	2,7 %	126	1 362 676
Sous-total	687 369	38 966	5,7 %	613	23 880 242
Non titulaires					
Assimilés cat. A	10 583	650	6,1 %	741	481 354
Assimilés cat. B	28 759	1 318	4,6 %	1 617	2 130 030
Assimilés cat. C	51 828	249	0,5 %	252	62 769
Sous-total	91 169	2 216	2,4 %	1 207	2 674 153
Total	778 538	41 182	5,3 %	645	26 554 395

Source : Enquête DHOS 2008.

Le suivi des mesures en faveur du pouvoir d'achat (autres que la GIPA)

Encadré 6 : La loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA)

Elle prévoit 8 mesures :

- l'exonération d'impôts et de charges sociales pour les heures supplémentaires ou les heures complémentaires, ainsi que des jobs d'été pour les jeunes ;
- un crédit d'impôt sur les intérêts d'emprunts pour l'achat ou la construction de l'habitation principale ;
- l'allègement des droits de succession et de donations ;
- le renforcement du bouclier fiscal afin de maintenir ou de faire revenir en France les personnes pouvant investir ;
- la réduction de l'impôt sur la fortune en cas d'investissement dans les PME ou pour des dons à des organismes d'intérêt général ;
- la liaison des indemnités de départ des dirigeants, parachutes dorés, à leurs performances ;
- l'expérimentation du revenu de solidarité active.

Dans la fonction publique, cette loi, complétée par le décret n° 2007-1430 du 4 octobre 2007, prévoit que les éléments de rémunération versés aux agents publics, titulaires et non-titulaires, au titre des heures supplémentaires qu'ils réalisent, sont exonérés de l'impôt sur le revenu et ouvrent droit à une réduction des cotisations salariales de sécurité sociale assises sur ces heures supplémentaires. Des circulaires spécifiques du 20 décembre 2007 viennent préciser pour chaque fonction publique le champ d'application et les modalités de mise en œuvre.

Depuis le 1^{er} octobre 2007, les heures supplémentaires payées aux personnels de la fonction publique hospitalière sont exonérées de cotisations sociales. Depuis le 1^{er} janvier 2008, l'indemnisation des 14 premières heures supplémentaires est augmentée de 25 % du traitement indiciaire brut dans la FPH.

Les rachats de jours de congés ou de CET et les indemnisations d'heures supplémentaires

Dans la FPE, deux dispositifs sont à distinguer :

- la mesure de rachat de jours RTT ou congés annuels issue du décret n° 2007-1597 du 12 novembre 2007. Le paiement correspondant s'est étalé dans les ministères sur treize mois, de décembre 2007 à décembre 2008.
- la mesure de rachat de jours CET issue du décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008. Les premiers paiements ont été versés avec la paie de février 2009.

Dans la FPT s'applique également le décret n° 2007-1597 du 12 novembre 2007. Le second décret du 3 novembre 2008, relatif à la FPE, est en voie de transposition dans la FPT.

3 Les rémunérations dans les trois fonctions publiques

Dans la FPH, les décrets n°2008-454 et n°2008-455 du 14 mai 2008 prévoient la possibilité d'indemniser 50 % des jours épargnés au 31 décembre 2007 dans les comptes épargne temps. Les personnels médicaux et les agents non médicaux de la FPH avaient jusqu'au 30 juin 2008 pour faire connaître leur souhait de bénéficier de ces dispositions.

Le décret n° 2008-456 du 14 mai 2008 prévoit également pour la FPH la possibilité de paiement des heures supplémentaires ni récupérées ni indemnisées restant dues à la date du 31 décembre 2007. Les personnels médicaux et les agents de la FPH avaient jusqu'au 30 juin 2008 pour faire connaître leur souhait de bénéficier de ces dispositions.

Ces mesures ont été financées par des crédits du fonds pour l'emploi hospitalier (FEH) complétés si besoin des provisions des établissements.

Le dispositif d'exonération des heures supplémentaires dans la FPE

Les heures supplémentaires au sein de l'État sont principalement effectuées par les enseignants. Elles sont également effectuées par les catégories de personnel pour lesquelles les nécessités de service imposent des amplitudes horaires atypiques (policiers, personnel pénitentiaire, chauffeurs, certains agents de catégories C et B), et sont principalement rémunérées sous la forme d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

Depuis le décret 2007-1630 du 19 novembre 2007, les IHTS, initialement réservées aux agents détenant un indice brut inférieur à 380, ont été étendues aux agents de catégorie B détenant un indice supérieur, permettant ainsi à tous les agents de catégorie B et C de se voir rémunérer leurs heures supplémentaires travaillées sur cette base.

Au total, les dépenses de l'État au titre des heures supplémentaires et astreintes se sont élevées à 1,29 milliard d'euros dans la fonction publique d'État en 2008, contre 1,17 milliard d'euros en 2007 et 2006 (champ : FPE, y compris l'enseignement privé sous contrat).

Tableau V 3.1-19 : Nombre de bénéficiaires des dispositifs d'heures supplémentaires éligibles à l'exonération TEPA

Année n	Effectifs bénéficiaires	Évolution n/n-1 (en %)
2006	568 897	
2007	558 159	-1,9
2008	566 704	1,5

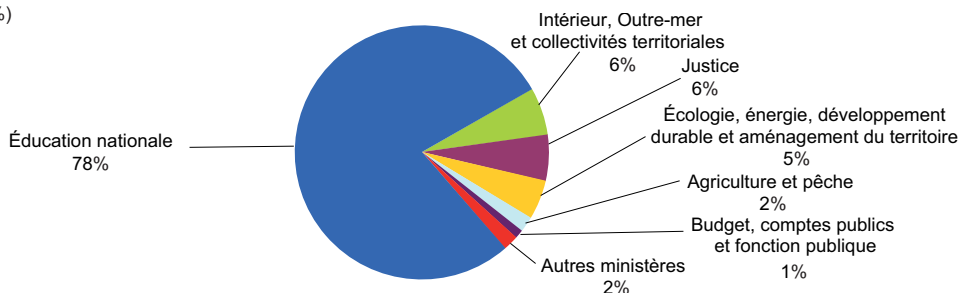
Source : Direction du Budget.

Champ : champ DGFIP (personnels civils des ministères et de quelques établissements publics, hors militaires).

Parmi les 566 704 bénéficiaires d'au moins un dispositif d'heures supplémentaires en 2008, figurent 50,3 % de femmes.

Graphique V 3.1-7 : Répartition des bénéficiaires des dispositifs d'heures supplémentaires éligibles à l'exonération TEPA en 2008 par ministère

(en %)



Source : Direction du Budget. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : champ DGFIP (personnels civils des ministères et de quelques établissements publics, hors militaires).

Tableau V 3.1-20 : Total des montants correspondants versés dans l'année

Année n	Effectifs bénéficiaires	Évolution n/n-1 (en %)
2006	987 944 920	
2007	979 107 630	-0,9
2008	1 088 911 130	11,2

Source : Direction du Budget.

Champ : champ DGFiP (personnels civils des ministères et de quelques établissements publics, hors militaires).

Le rachat de jours RTT ou congés annuels dans la FPE

Concernant la mesure de rachat de jours RTT ou congés annuels (décret n° 2007-1597 du 12 novembre 2007), le bilan au 31 décembre 2008 est le suivant :

Tableau V 3.1-21 : Bilan au 31 décembre 2008 de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels

	Décembre 2007	Janvier 2008	Février 2008	Total jusqu'en décembre 2008
Montants des rachats en euros	21 091 260	13 554 645	2 293 570	41 271 902
Nombre d'agents	58 430	40 296	6 580	117 482
Nombre de jours	223 107	150 547	23 948	440 434
Nombre de jours par agent	3,83	3,74	3,64	3,75
Montant versé par agent (en euros)	364,91	336,38	348,57	351,30

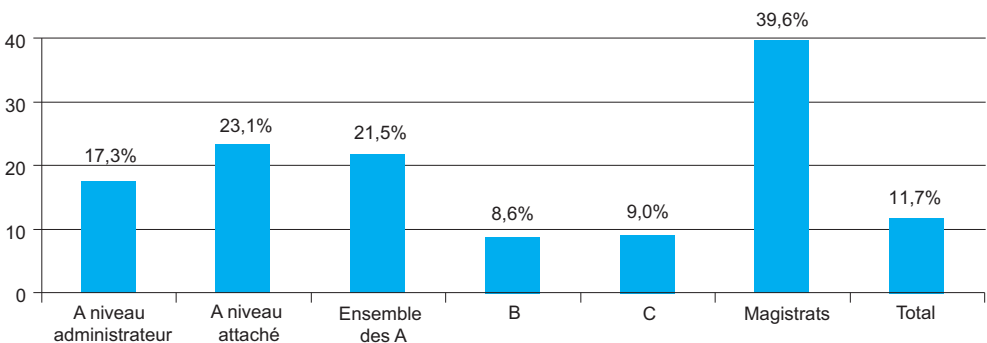
Source : DGFiP.

Champ : agents des ministères civils et des établissements publics dont la paie transite par la DGFiP.

D'après l'enquête CET de la DGAFP, les agents de catégorie A ont plus fréquemment racheté des jours RTT ou congés annuels. Les ministères de l'Économie, de l'Éducation et de l'Équipement représentent plus de la moitié des jours rachetés en 2007.

Graphique V 3.1-8 : Proportion d'agents ayant racheté des jours fin 2007 parmi les personnels éligibles au CET

(en %)



Source : enquête annuelle sur le compte épargne temps, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

3 Les rémunérations dans les trois fonctions publiques

Le dispositif d'exonération des heures supplémentaires dans la FPT

Ramené à une base mensuelle on peut estimer que :

- 113 000 agents en moyenne chaque mois ont bénéficié du dispositif d'exonération des IHTS (indemnités horaires pour travaux supplémentaires ou heures supplémentaires) en 2007. Cela représente 7,1 % des effectifs de la FPT (7,8 % des effectifs éligibles, c'est-à-dire hors catégorie A), 8,7 % de la catégorie C et 3,2 % de la catégorie B ;

- 174 000 agents en moyenne chaque mois ont bénéficié du dispositif d'exonération des heures supplémentaires en 2008. Cela représente 10,6 % des effectifs de la FPT (11,7 % des effectifs éligibles, c'est-à-dire hors catégorie A), 12,9 % de la catégorie C et 5,3 % de la catégorie B.

Le dispositif s'adresse surtout aux agents de catégorie C qui constituent 93 % des bénéficiaires. Les autres bénéficiaires (environ 7 %) se partagent à parts à peu près égales entre agents de catégorie B, ceux à l'indice brut 380 et plus (4 %) et ceux en deçà (3 %).

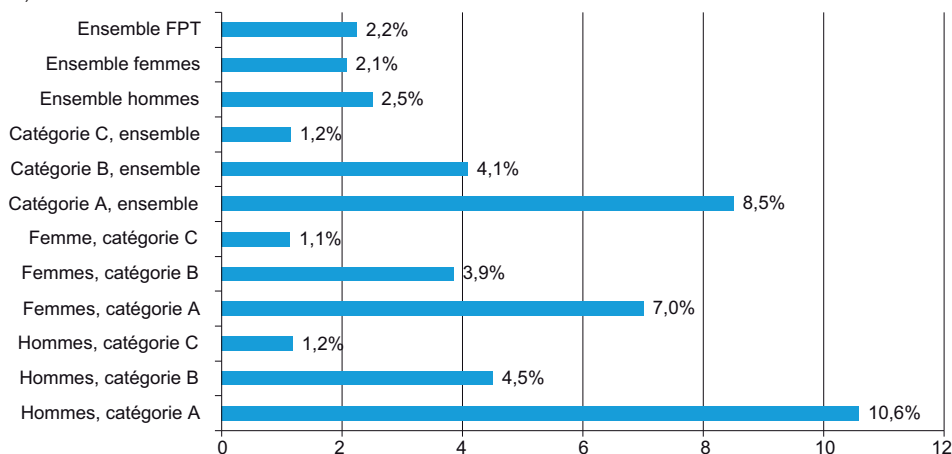
Au total, sur les 15 mois considérés, le dispositif d'exonération a porté sur un total de 33,9 millions d'heures supplémentaires, donnant lieu à un montant de réduction de cotisations salariales (tous régimes confondus) de 80,4 millions d'euros. Ramenés à un trimestre, les résultats de la FPT sur 2008 représentent environ 7,2 millions d'heures.

Le dispositif de rachat de jours de CET dans la FPT

40 % des agents ayant un CET (35 600 agents) ont demandé à bénéficier du dispositif de « rachat » ou de « revente » (selon les termes du décret du 12 novembre 2007, il s'agit d'une « indemnité compensant certains jours de repos travaillés »).

Ce pourcentage élevé provient naturellement du fait que nombre de comptes ont été ouverts en 2007, précisément pour pouvoir mettre en œuvre le dispositif. Le recours à ce dispositif de rachat a été inégalement répandu. Les agents de catégorie A, notamment les hommes, ont été les plus nombreux en proportion à recourir au dispositif : plus de 10 %. Il n'a touché qu'un agent sur 100 de catégorie C, et autour de 4 % des agents de catégorie B.

Graphique V 3.1-9 : Proportion d'agents de la FPT ayant bénéficié du rachat de jours de CET
(en %)



Source : DGCL, enquête complémentaire au Bilan social sur les comptes épargne temps et les heures supplémentaires, 2008.

Le nombre de jours revendus par agent est élevé et proche du maximum possible de 4 jours, puisque qu'il est en moyenne de 3,8 jours, très légèrement en dessus pour les hommes, très légèrement en dessous pour les femmes et très proche entre les catégories.

Les dispositifs relatifs aux heures supplémentaires dans la FPH

Selon les enquêtes de la DHOS, le volume d'heures supplémentaires payées augmente peu en 2008 (moins de 3 %). Il se situe à environ 2 millions d'heures et représente un montant d'un peu plus de 44 millions d'euros.

Dans la FPH, les heures sont prioritairement récupérées, elles ne sont indemnisées que si l'établissement le propose et si l'agent l'accepte.

En ce qui concerne le dispositif temporaire d'indemnisation des heures supplémentaires en stock au 31 décembre 2007, 3,2 millions d'heures ont été indemnisées, soit 23 % des heures en stock au 31 décembre 2007, pour un montant de 55 millions d'euros.

Tableau V 3.1-22 : Bilan de l'indemnisation des heures supplémentaires en stock au 31 décembre 2007

Personnel	Non médical	Non médical	Médical
	Sanitaires	Sociaux et médico sociaux	Sanitaires
Nb total d'heures supplémentaires en stock au 31/12/2007	13 996 772	302 853	-
Nb d'heures supplémentaires indemnisées	3 144 770	130 623	-
Nb d'heures supplémentaires indemnisées par rapport au stock	22,5 %	43,1 %	-
Montant brut de l'indemnisation (en millions d'euros)	53,2	1,6	-
Nb d'heures supplémentaires de ce stock récupérées	3 261 069	72 878	-
Rapport heures supplémentaires en stock au 31/12/2007 / ETP	18,8	0,4	-

Sources : DHOS, enquête CET 2008.

Bilan du dispositif d'indemnisation de jours CET dans la FPH

Pour les personnels médicaux fin 2008, plus de 562 000 jours épargnés dans les CET ont été indemnisés, soit 31 % du total des jours épargnés, pour un montant de 219 millions d'euros.

Pour les personnels non médicaux des établissements sanitaires fin 2008, 349 500 jours ont été indemnisés, soit 19,5 % des jours épargnés dans les CET, ce qui représente un montant brut de près de 43 millions d'euros.

Pour les personnels non médicaux des établissements sociaux et médico-sociaux fin 2008, 13 900 jours ont été indemnisés, soit 22,5 % des jours épargnés, pour un montant d'environ 2 millions d'euros.

Tableau V 3.1-23 : Nombre de CET et de jours déposés dans la FPH et bilan du dispositif de rachat de jours

Personnel	Non médical	Non médical	Médical
	Sanitaires	Sociaux et médico sociaux	Sanitaires
Nb de CET constaté au 31/12/2007	86 940	3 303	42 507
Nb total de jours épargnés au 31/12/2007 et non récupérés	1 791 207	61 744	1 823 499
Nb moyen jours dans les CET au 31/12/2007	21	19	43
Nb de jours indemnisés	349 555	13 922	562 194
Rapport du nb de jours indemnisés / nb de jours épargnés (en %)	19,5	22,5	30,8
Nb de jours restant sur le CET au 15/09/08	1 240 527	56 491	1 118 093
Montant brut de l'indemnisation (en millions d'euros)	43	2	219
Rapport Nb jours CET épargnés au 31 décembre 2007/ ETP (en %)	2,4	0,1	34,5

Source : DHOS, enquête CET 2008.

3 Les rémunérations dans les trois fonctions publiques

Au final, la comparaison des indicateurs de salaires entre les trois fonctions publiques, notamment pour ce qui concerne les salaires moyens, nécessite de multiplier les précautions, compte tenu des caractéristiques très différentes des salariés. Pour des raisons liées aux contraintes des sources, la comparabilité des salaires publics avec ceux du privé n'est pas garantie non plus à ce stade. Des investigations complémentaires sont en cours pour élaborer des indicateurs pertinents garantissant la prise en compte des caractéristiques propres de leurs salariés (temps partiel, temps non complet, non-titulaires, composantes de la rémunération) et la comparabilité.

Enfin, la richesse du fichier de paye des agents de l'État et la constitution d'un panel des agents de l'État permettent d'ores et déjà des analyses approfondies sur la FPE. *A contrario*, les outils et les sources homogènes manquent encore dans la FPT et la FPH pour progresser dans la connaissance des rémunérations de ces deux composantes de la fonction publique.

Encadré 7 : Les salariés dans le secteur hospitalier¹¹

En 2007, 1,4 million de postes salariés sont comptabilisés dans les établissements de santé publics et privés (voir tableau V 3.1-24). Les trois quarts d'entre eux se situent dans les établissements publics et un quart dans les établissements privés qu'ils soient à but lucratif ou non.

Dans le secteur public comme dans le secteur privé, la majorité des effectifs correspondent à des emplois « d'agents de service ou employés administratifs » et des « professions intermédiaires soignantes et sociales ». Dans le secteur public, ils sont respectivement 46 % et 36 %, et dans le secteur privé, respectivement 47 % et 38 %. Les « agents de services ou employés administratifs » incluent les agents de services hospitaliers, aides-soignantes et ambulanciers. Les professions intermédiaires « soignantes » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation, des techniciens médicaux et les professions intermédiaires « sociales », des assistantes sociales et des éducateurs spécialisés.

Tableau V 3.1-24 : Répartition des salariés des établissements hospitaliers en 2007 et proportion de postes à temps partiel, selon la CS et le type d'établissements

Catégorie socioprofessionnelle regroupée	Postes salariés						Part des postes à temps partiel (en %)		
	Privé		Public		Ensemble		Privé	Public	Ensemble
	Milliers	(en %)	Milliers	(en %)	Milliers	(en %)			
Médecins, pharmaciens*	22,9	6,5	114,2	10,7	137,1	9,7	57,1	33,9	37,8
Cadres direction, adm., gestion	8,2	2,3	10,8	1,0	19,0	1,3	16,7	13,9	15,1
PI soignants et sociaux**	135,5	38,3	386,2	36,3	521,7	36,8	29,9	22,8	24,6
PI administratifs et techniciens	10,3	2,9	14,7	1,4	25,0	1,8	18,9	17,0	17,8
Agents de service et employés adm.***	166,3	47,0	490,2	46,0	656,5	46,3	28,5	20,1	22,2
Ouvriers	10,4	2,9	48,8	4,6	59,1	4,2	14,0	8,7	9,6
Ensemble (hors stagiaires, apprentis, emplois aidés)	353,6	100,0	1064,8	100,0	1418,4	100,0	29,9	21,9	23,9

Source : Source : Insee, DADS 2007

Champ : salariés ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.

Note : un emploi salarié correspond à un salarié dans un établissement : les salariés ayant changé d'établissement au cours de l'année sont donc comptés plusieurs fois. Il en va de même pour un salarié exerçant dans plusieurs établissements distincts.

* Hors internes, externes et résidents.

** PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignantes » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

*** Les « agents de service », recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

¹¹ Cet encadré a été rédigé par Marie Cordier (Drees).

Les postes de « médecins, pharmaciens ou cadres de direction » représentent 12 % des effectifs dans le public et 9 % dans le privé. Les internes, comptabilisés dans cette catégorie jusqu'en 2006, ne le sont plus à partir de 2007, ce qui implique une rupture des évolutions d'effectifs et de salaires pour cette catégorie. Cependant, enlever les internes de cette catégorie la rend plus homogène entre secteurs public et privé, ce qui autorise une meilleure comparaison des salaires entre secteurs. En effet, les internes, qui se retrouvent dans le bas de la distribution des salaires de la catégorie « médecins, pharmaciens », travaillent en très grande majorité dans le public et certains établissements privés participant au service public hospitalier.

Depuis cinq ans, les effectifs des « professions intermédiaires soignantes et sociales » ont augmenté de 9 % dans le public et de 8 % dans le privé ; ceux des « agents de service ou employés administratifs » ont augmenté de 5 % dans le public, alors qu'ils ont baissé de 2 % dans le privé.

Le temps partiel caractérise davantage le privé, 30 % des postes y étant concernés, que le public (22 %). Il concerne particulièrement les médecins pour lesquels le salariat est souvent un complément de leur activité libérale (57 % des postes de « médecins, pharmaciens » sont à temps partiel dans les établissements privés contre 34 % dans le public) (voir tableau V 3.1-24). Depuis 2003, la part des temps partiels pour chacune des catégories est stable.

En 2007, le **salaires net annuel moyen** pour un emploi à temps complet s'élève à 25 200 euros, soit 25 900 euros dans le secteur public et 22 500 euros dans le secteur privé. Toutefois la comparaison des salaires moyens entre secteur public et secteur privé doit être réalisée avec précaution compte tenu des caractéristiques différentes des salariés.

Les « médecins, pharmaciens », excluant les internes, perçoivent un salaire net annuel moyen plus élevé dans le privé (62 800 euros) que dans le public (58 000 euros). Pour les professions intermédiaires « soignantes et sociales », à l'inverse, le salaire annuel moyen est plus élevé dans le public (26 500 euros) que dans le privé (24 300 euros). De même, les « agents de service et employés administratifs » gagnent respectivement 20 000 euros et 16 600 euros dans les secteurs public et privé.

En 2007, la dispersion des salaires dans l'ensemble du secteur de la santé, appréciée par le rapport du salaire annuel en deçà duquel se situent 10 % des salariés et celui au-delà duquel se situent les 10 % les mieux payés (rapport inter-décile (D9/D1) est de 2,4. Dans le secteur de la santé, public comme privé, c'est parmi les professions les plus qualifiées que les revenus sont les plus dispersés : le rapport inter-décile est ainsi de plus de 3 parmi les cadres – médicaux ou non – tandis qu'il est inférieur à 2 pour les autres professions, rapports qui ne diffèrent pas d'un secteur à l'autre. Ces dispersions sont extrêmement stables d'une année sur l'autre. En 2007 cependant, la dispersion du salaire des « médecins, pharmaciens » a diminué, les internes – qui ont les salaires les plus faibles – n'appartenant plus à cette catégorie.

La dispersion des salaires dans le secteur public de la santé est proche de celles observées dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique de l'État (2,3 contre respectivement 2,0 et 2,3).

En 2007, dans le secteur de la santé, un « médecin, pharmacien ou cadre de direction » gagne 25 800 euros en moyenne en début de carrière et 63 400 euros entre 50 et 60 ans. Cet écart selon l'âge est beaucoup plus important pour les plus qualifiés que pour les autres salariés de l'hôpital. Au sein des professions intermédiaires « soignantes et sociaux » et « administratifs et techniciens », les salariés de moins de 30 ans gagnent ainsi en moyenne 20 700 euros, tandis que salariés âgés de 50 à 60 ans perçoivent 30 600 euros. Les écarts selon l'âge sont plus modérés encore pour les agents de service et ouvriers, de 16 400 euros pour les plus jeunes à 21 400 euros pour leurs aînés.

Entre 2000 et 2007, en rythme annuel, le salaire annuel net moyen des salariés, en dehors de la catégorie « médecins, pharmaciens », s'est maintenu en euros constants (définition) dans le secteur public (+0,0 %) et a un peu progressé dans le secteur privé (+0,5 %). La catégorie « médecins, pharmaciens » excluant les internes à partir de 2007, on ne dispose pas d'évolution des salaires moyens depuis 2000, en l'absence de possibilité de rétro-poler cette nouvelle série. Cependant, entre 2006 et 2007, l'évolution du salaire moyen de cette nouvelle catégorie a pu être estimée : il augmenterait de 1,9 % en euros constants dans le public et de 1,4 % dans le privé.

Dans le secteur privé, les évolutions de salaires hors « médecins et pharmaciens » sont homogènes, avec une croissance d'abord marquée entre 2000 et 2002 (+3 % en euros constants), puis un maintien sur la période 2002-2007.

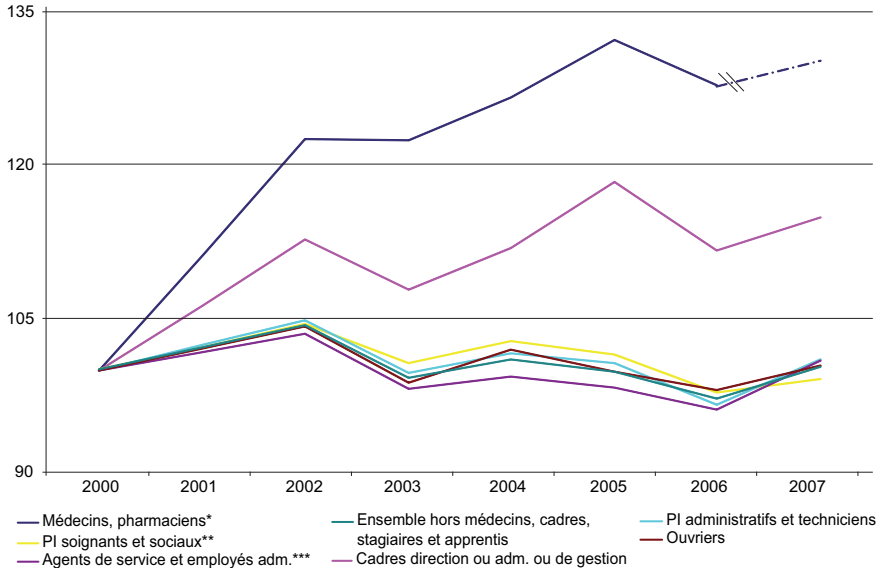
Dans le secteur public, entre 2000 et 2002, les salaires – hors « médecins et pharmaciens » – ont augmenté sensiblement en raison notamment d'un recours important aux heures supplémentaires, mieux rémunérées (voir graphiques V 3.1-10 et V.1-11). Après une année 2003 marquée par une baisse du salaire moyen en euros constants liée au choix de recruter un personnel jeune (donc moins rémunéré) et de restreindre l'utilisation des heures supplémentaires, les salaires sont repartis à la hausse en 2004 et se maintiennent en euros constants en 2005. En 2006, on observe de nouveau une diminution du salaire moyen de 2,6 % en euros constants, suivie d'une hausse de 3,2 %.

Outre une probable baisse en 2006 du nombre d'heures rémunérées sans doute due à une réduction du recours aux heures supplémentaires, il est possible que des décalages entre le calendrier de paie des agents et celui de leur enregistrement dans les DADS soient intervenus en fin d'année 2006, contribuant à baisser le niveau des salaires observé pour 2006 et de façon symétrique à augmenter ceux de 2007.

3 Les rémunérations dans les trois fonctions publiques

Graphiques V 3.1-10 : Évolution du salaire net annuel moyen selon la CS en euros constants dans le public

(base 100 en 2000)



Source : DADS, Insee. Traitements Drees.

* Y compris internes, externes et résidents jusqu'en 2005, hors externes et résidents en 2006 et hors internes, externes et résidents en 2007. L'évolution de la catégorie « médecins, pharmaciens » entre 2006 et 2007 est une estimation de l'évolution du salaire moyen de la catégorie hors internes entre 2006 et 2007.

** PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

*** Les « agents de service » recouvrent les agents de service hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

Champ : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.

Définitions et sources :

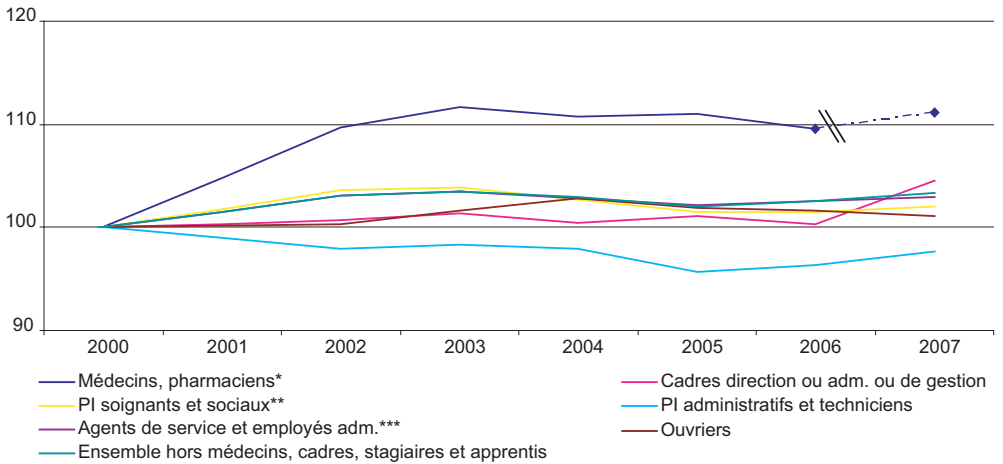
Poste ou emploi : un poste ou emploi salarié correspond à un salarié dans un établissement. Les salariés ayant changé d'établissement au cours de l'année ou exerçant à temps partiel dans plusieurs établissements distincts sont donc comptés plusieurs fois.

Salaires net annuel moyen : le salaire est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans la DADS. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Il ne comprend pas les participations (qui ne sont pas imposables). Pour les salariés à temps complet, les effectifs sont convertis en années-travail au prorata de leur durée de présence. Les salaires sont rapportés à cette durée pour le calcul des moyennes. Par exemple, un salarié ayant occupé un poste donné durant 6 mois et ayant perçu 10 000 euros compte pour 0,5 « année-travail » rémunérée 20 000 euros par an. Les moyennes sont obtenues en pondérant les salaires annualisés par la durée de présence.

Les évolutions en euros constants (ou « en termes réels ») sont calculées en tenant compte de la progression de l'indice Insee des prix à la consommation (y compris tabac) de l'ensemble des ménages. La présente étude porte sur les établissements dont l'activité économique principale relève des activités hospitalières (851A).

G V3.1-11 : Évolution du salaire net annuel moyen selon la CS en euros constants dans le privé

(base 100 en 2000)



Source : DADS, Insee. Traitements Drees

Champ : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.

* Y compris internes, externes et résidents jusqu'en 2005, hors externes et résidents en 2006 et hors internes, externes et résidents en 2007. L'évolution de la catégorie « médecins, pharmaciens » entre 2006 et 2007 est une estimation de l'évolution du salaire moyen de la catégorie hors internes entre 2006 et 2007.

**PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

*** Les "agents de service" recouvrent les agents de service hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

3 Les rémunérations dans les trois fonctions publiques

Bibliographie

- « Les salaires des agents de l'État en 2007 », Dominique Quarré et Vincent Gombault, *Insee Première* n° 1257, septembre 2009.
- « Les salaires des agents de la fonction publique territoriale en 2007 », Michel Amar et Vincent Gombault, *Insee Première* n° 1258, septembre 2009.
- *Femmes et Hommes. Regards sur la parité*, fiches thématiques, Insee Références, édition 2008.
- *Les salaires en France*, fiches thématiques, Insee Références, édition 2008.
- « Les carrières salariales dans la fonction publique d'État. Premiers éléments de caractérisation », Sabine Bessières et Julien Pouget, *Les Salaires en France*, Insee Références, édition 2007.
- « Bilan sur l'utilisation des CET dans la Fonction publique de l'État au 31 décembre 2007 », DGAFF, Josette Wertheim, Pierre-Yves Romé, *Point Stat* à paraître fin 2009.
- « Les salaires dans les entreprises en 2007 : une forte progression », Sabine Bessière et Stéphanie Depil, *Insee Première* n° 1235, mai 2009.
- « La fonction publique territoriale représente un tiers des emplois publics », Direction générale des collectivités locales, *Bis* n° 63 : novembre 2008.
- « L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) et l'exonération fiscale des heures supplémentaires dans la fonction publique territoriale, résultats de l'enquête 2009 complémentaire au Bilan social », Direction générale des collectivités locales, *Bis* Hors série : juin 2009.
- « Indice de traitement brut dans la fonction publique de l'État – Grille Indiciaire – Premier trimestre 2009 », Insee, *Informations Rapides*, n° 170, 24 juin 2009.

Dossiers

Approches locales de l'emploi public 1

Conditions de travail 2

Parité et diversités 3

Approches locales de l'emploi public

La géographie des agents de l'État 1.1
en France métropolitaine au 31 décembre 2006

Annexe 1 du dossier
Panorama des métiers territoriaux en 2006

Annexe 2 du dossier
Bilan sociaux 2007 : une première photographie
de l'emploi public territorial en Île-de-France (hors Paris)

1.1 La géographie des agents de l'État en France métropolitaine au 31 décembre 2006

Marie-Hélène Kerouanton

Diact¹

Aude Lapinte

DGAFF²

Cécile Métayer

Diact¹

Loïc Vinet

Diact¹

La localisation des agents de l'État résulte de missions de services publics s'exerçant à différents échelons géographiques, national, (inter)régional, infra-régional. Elle joue un rôle déterminant dans le fonctionnement économique de certains territoires à travers l'activité générée par la présence de ces emplois.

Les agents de l'État (ici hors personnels de la Défense et enseignants du privé) ne sont pas uniformément répartis sur le territoire. Neuf d'entre eux sur dix travaillent dans les aires urbaines. Le degré de concentration des services dépend du niveau de proximité à la population nécessité par la nature des services rendus. Les « fonctions métropolitaines », comme l'enseignement supérieur et la recherche, sont essentiellement regroupées dans les grandes aires urbaines : elles constituent un moteur de leur développement et un élément structurant de l'espace national. La présence des services déconcentrés varie suivant la taille et le rôle administratif des villes et suivant la densité du rural.

Le taux d'administration se situe entre moins de 20 % et 40 % selon les départements : le poids de l'espace urbain dans chaque département – en population et en agents de l'État –, ainsi que la configuration de l'espace rural, sont les principaux facteurs de cette disparité.

La réorganisation de l'administration territoriale de l'État et les différentes mesures de délocalisation vont modifier la géographie des agents de l'État en France métropolitaine. L'objectif de cette réorganisation est de rationaliser l'implantation et les conditions d'intervention et de fonctionnement des services, tout en ayant le souci d'assurer la qualité du service public dans les différents territoires. L'enjeu des mouvements au sein des services ou entre les services, d'abord lié à cet objectif, est également de nature économique pour les territoires concernés. Les emplois publics constituent en effet une composante importante pour leur économie (impact sur l'économie résidentielle, sur les emplois dans le commerce ou les services). Cette étude fait le point sur la répartition géographique des agents fin 2006, soit avant la mise en œuvre des réorganisations.

Chiffres-clés

54,1 % des agents de l'État travaillent en service déconcentré fin 2007 ;

32,0 % dans des établissements publics locaux d'enseignement ;

10,5 % dans des établissements publics nationaux ;

2,7 % en administration centrale ;

0,7 % en service à compétence nationale.

¹ Diact, Observatoire des territoires.

² DGAFF, Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

1 Approches locales de l'emploi public

Le nombre d'agents de l'État travaillant en France métropolitaine s'élève à 2 393 000 au 31 décembre 2006, hors emplois aidés et hors enseignants des établissements d'enseignement privés³. Les agents de l'État sont employés pour partie dans des services ou établissements à compétence nationale (services centraux des ministères et établissements publics administratifs nationaux), pour partie dans des services ou établissements à compétence territoriale limitée, comme les services déconcentrés des ministères ou les établissements publics locaux d'enseignement (voir encadré 1).

Les agents civils et militaires du ministère de la Défense sont exclus du champ de l'étude : ils représentent une part des agents de l'État qui varie de 6 % à 25 % selon les régions.

Le champ retenu correspond ainsi à 1 962 000 agents qui travaillent en France métropolitaine. Ils représentent globalement 36 % de l'ensemble des agents des trois fonctions publiques et 8 % de l'emploi total.

Sur le champ ainsi défini, on compte en moyenne 31,6 agents de l'État pour mille habitants. Ce taux d'administration⁴ varie selon les départements, de moins de 20 ‰ pour la Vendée et le Morbihan à 40 ‰ pour la Haute-Garonne. Les disparités trouvent leur origine en grande partie dans la géographie des départements, les spécificités du tissu urbain d'une part, la configuration de l'espace rural d'autre part.

Neuf agents de l'État sur dix travaillent dans l'espace urbain

1 757 000 agents, soit 90,8 % du total des agents de l'État⁵, travaillent dans l'espace urbain (aires urbaines et communes multipolarisées), alors que 82 % de la population métropolitaine y réside. Dans cet espace, on compte 34,9 agents de l'État pour 1 000 habitants, soit un ratio sensiblement inférieur à celui obtenu sur les seules aires urbaines : 36,5 ‰.

Les communes multipolarisées sont peu dotées en emplois publics, avec seulement 10,9 agents pour mille habitants, quand ils sont 16,1 ‰ dans l'espace rural, qui bénéficie des implantations de services dans les pôles ruraux. Les communes multipolarisées sont celles où la progression de la population a été la plus vive entre 1999 et 2006, et l'essentiel (87,6 %) des agents de l'État dans ces espaces sont les personnels des écoles⁶. Les agents des services déconcentrés y sont peu présents, ceux des établissements ou service à compétence nationale en sont absents.

3 Les établissements d'enseignement privé sous contrat emploient 152 942 enseignants, dont 147 797 en France métropolitaine. On y compte, en moyenne, 2,39 enseignants de l'enseignement privé sous contrat pour mille habitants, avec des écarts allant de 0,99 dans le Limousin à plus de 5 en Pays-de-la-Loire ou en Bretagne.

4 Le terme taux d'administration désigne ici le nombre d'agents de l'État, en effectifs physiques, rapporté à la population.

5 Dans le reste de l'étude, ce terme s'entend hors personnels de la Défense ; dans l'approche par type d'espace (urbain, rural) sont exclus les quelque 27 000 agents de l'État qui n'ont pas pu être localisés à la commune, dont 25 000 assistants d'éducation.

6 Ce terme désigne les personnels administratifs et enseignants des établissements publics locaux d'enseignement (EPLE) et des écoles élémentaires publiques.

Tableau D 1.1-1 : Répartition et nombre d'agents de l'État pour 1 000 habitants selon le type d'espace au 31 décembre 2006

	Aires urbaines	Communes multipolarisées	Espace urbain*	Espace rural	Total**
Population	47 175 115	3 161 562	50 336 677	11 062 864	61 399 541
Part (en %)	76,9	5,1	81,0	18,0	100,0
Effectifs physiques					
Agents de l'Etat, hors Défense	1 722 467	34 487	1 756 954	178 124	1 935 078
Part (en %)	89,0	1,8	90,8	9,2	100,0
Agents des services déconcentrés et personnels des écoles	1 321 919	34 334	1 356 253	174 222	1 530 475
Part (en %)	86,4	2,2	88,6	11,4	100,0
Agents des services déconcentrés	568 992	4 149	573 141	36 295	609 436
Part (en %)	93,3	0,7	94,0	5,0	100,0
Nombre d'agents pour 1 000 habitants					
Agents de l'Etat, hors Défense	36,5	10,9	34,9	16,1	31,5
Agents des services déconcentrés et personnels des écoles	28,0	10,9	26,9	15,7	24,9
Agents des services déconcentrés	12,1	1,3	11,4	3,3	9,9

Sources : RP 2006, Insee ; Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitements DGAFP-Diact.

Champ : ensemble des agents de l'État, hors Défense, hors établissement d'enseignement privé sous contrat, hors emplois aidés. Emplois principaux.

* L'espace urbain est composé des aires urbaines et des communes multipolarisées.

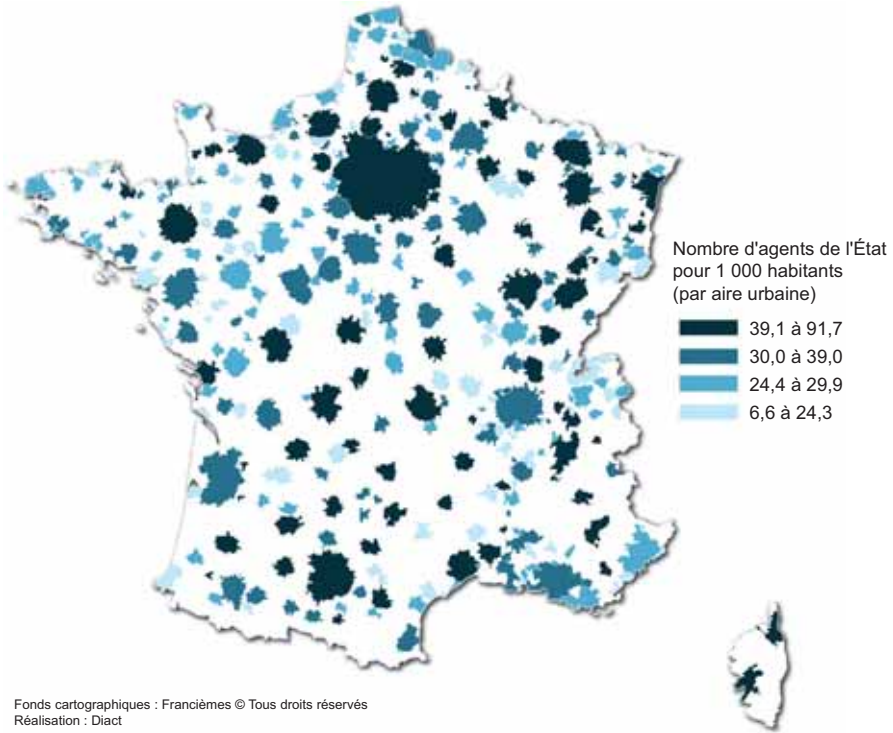
** Non compris les services n'ayant pas pu être localisés à la commune.

Les fonctions d'enseignement-recherche et les grands établissements nationaux structurent l'espace national

Les aires urbaines regroupent 89 % des agents de l'État et 77 % de la population métropolitaine. Le taux d'administration y varie de 6,6 pour 1 000 habitants à 91,7 ‰. Ces disparités sont, pour partie, déterminées par l'importance des établissements ou des services à compétence nationale, et plus particulièrement par les activités d'enseignement supérieur et de recherche. Il s'agit là de fonctions métropolitaines, dans le sens où leur rayonnement et leur aire de recrutement dépassent largement les limites non seulement de l'aire urbaine, mais aussi celles de leur région d'implantation. Elles sont donc des éléments structurants de l'espace national.

1 Approches locales de l'emploi public

Carte D 1.1-1 : Nombre d'agents de l'État pour 1 000 habitants au 31 décembre 2006

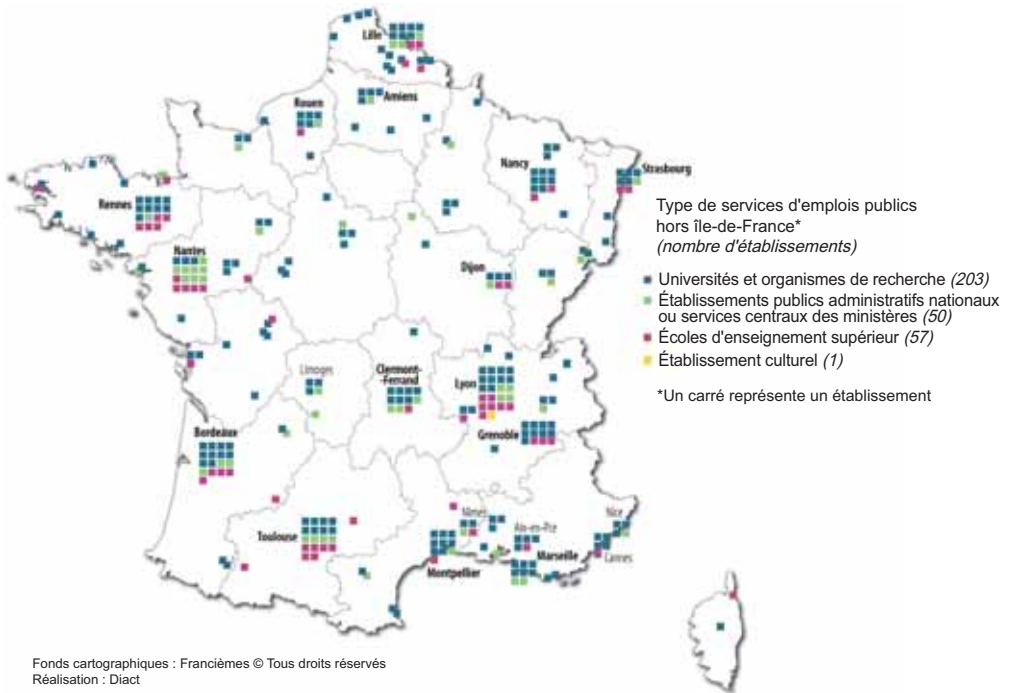


Sources : RP 2006, Insee ; Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitements DGAFP-Diact.

Champ : ensemble des agents de l'État, hors Défense, hors établissement d'enseignement privé sous contrat, hors emplois aidés. Emplois principaux.

Quelques villes sont ainsi particulièrement bien dotées en universités, organismes publics de recherche ou écoles d'enseignement supérieur au regard de leur poids démographique, comme Toulouse, Grenoble, Montpellier, Nancy, Bordeaux ou encore Nîmes avec l'École nationale de Police. D'autres bénéficient d'implantations de services centraux de ministères ou de grands établissements publics, comme Nantes, qui héberge des services centraux des Affaires étrangères et de la Justice, ou Toulouse avec Météo-France et le Centre d'études pour la navigation aérienne. Au total, ces établissements ou services nationaux regroupent 400 000 agents dans les aires urbaines.

Carte D 1.1-2 : Implantation géographique des principaux services ou établissements publics administratifs à compétence nationale (hors Île-de-France) au 31 décembre 2006 : établissements ou services employant plus de 150 agents



Sources : RP 2006, Insee ; Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitements DGAFP-Diact.

Champ : ensemble des agents de l'État, hors Défense, hors établissement d'enseignement privé sous contrat, hors emplois aidés. Emplois principaux.

En dehors de ces agents, la présence de l'État dans les aires urbaines est le fait des services déconcentrés des différents ministères et des personnels des établissements scolaires, au total 1 322 000 agents.

La première fonction est l'éducation, avec 813 000 agents, soit 61,4 % des agents de l'État sur ce champ. Elle regroupe d'une part les personnels des établissements d'enseignement, d'autre part les personnels des services déconcentrés du ministère de l'Éducation nationale, rectorats, inspections académiques, au nombre de 72 000.

Les personnels des établissements scolaires⁷, administratifs et enseignants, représentent près d'un million d'agents de l'État. Ils constituent une part importante des services rendus à la population et ont un poids économique élevé. Leur répartition géographique est établie sur des critères de population scolaire et la polarisation de cette activité est de ce fait faible par rapport à celle des services déconcentrés. En ce sens, ils n'ont pas de caractère structurant. En revanche, les services déconcentrés du ministère de l'Éducation nationale sont, au même titre que les services déconcentrés des autres ministères, des composantes qui expliquent le niveau de présence des agents de l'État dans les aires urbaines.

⁷ La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales a prévu le transfert des 90 000 personnels techniques, ouvriers et de service (TOS) aux Conseils régionaux (pour les lycées) et aux Conseils généraux (pour les collèges).

1 Approches locales de l'emploi public

La présence des agents des services déconcentrés par ministère diffère selon la catégorie d'aire urbaine

Les agents des services déconcentrés travaillant dans les aires urbaines sont au nombre de 569 000. Les principaux employeurs sont les ministères de l'Intérieur⁸, ceux de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, de l'Équipement et de l'Écologie, de la Justice, de l'Agriculture.

Tableau D 1.1-2 : Répartition de la population et des agents des services déconcentrés par ministère selon le type d'aire urbaine au 31 décembre 2006

Type d'aire urbaine	Population	Ministère								
		Intérieur*	Économie et Finances	Équipement et Écologie	Éducation	Justice	Agriculture	Santé	Autres	Total
Paris	11 769 424	51 382	32 746	9 360	14 587	14 274	613	1 712	4 362	129 036
Part du total (en %)	24,9	32,2	22,7	11,7	20,2	22,5	4,1	13,8	19,6	22,7
Grandes aires urbaines	22 275 380	71 800	67 276	38 615	41 902	30 725	8 060	6 916	13 285	278 579
Part du total (en %)	47,3	45,1	46,7	48,0	58,1	48,2	53,6	55,8	59,6	48,9
Villes moyennes	10 301 981	30 659	34 956	25 908	13 559	15 670	5 683	3 489	4 355	134 279
Part du total (en %)	21,8	19,2	24,3	32,3	18,8	24,7	37,9	28,1	19,6	23,6
Petites villes	2 828 330	5 520	8 999	6 403	2 088	2 893	654	282	259	27 098
Part du total (en %)	6,0	3,5	6,3	8,0	2,9	4,6	4,4	2,3	1,2	4,8
Total	47 175 115	159 361	143 977	80 286	72 136	63 562	15 010	12 399	22 261	568 992

Sources : RP 2006, Insee ; Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitements DGAFP-Diact.

Champ : ensemble des agents de l'État, hors Défense, hors établissement d'enseignement privé sous contrat, hors emplois aidés. Emplois principaux.

* En 2006, les personnels de gendarmerie n'étaient pas rattachés au ministère de l'Intérieur.

La concentration des agents des services déconcentrés est forte dans les grandes aires urbaines (au-delà de 150 000 habitants, hors Paris) et dans les villes moyennes (aires urbaines de 30 000 à moins de 150 000 habitants), qui sont en général sièges des préfetures de région ou de département. Les premières bénéficient d'une part forte – relativement à leur poids démographique – des agents de l'Agriculture, de la Santé, de l'Éducation, les secondes davantage de ceux de l'Équipement et Écologie.

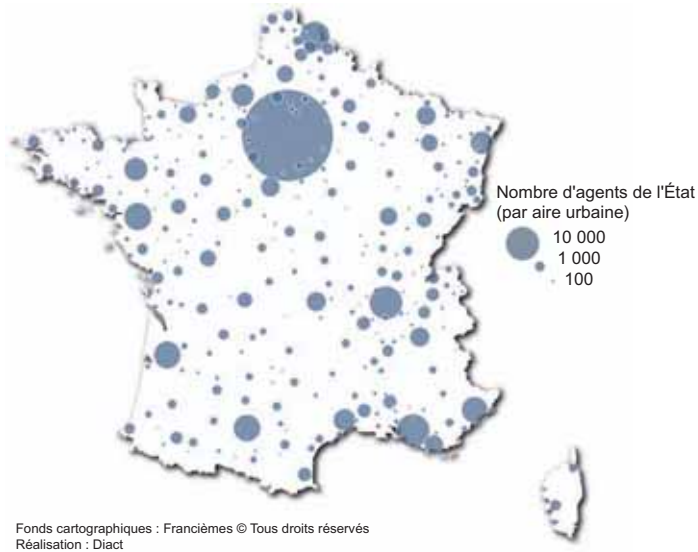
Le cas de l'aire urbaine de Paris est atypique : la proportion des agents des services déconcentrés (23 % des effectifs) y est inférieure au poids démographique de Paris (25 % de la population de France métropolitaine). Seuls les agents relevant du ministère de l'Intérieur y connaissent une concentration supérieure à celle de la population.

S'agissant des petites villes (aires urbaines de moins de 30 000 habitants), le poids des services de l'Économie et Finances et de l'Agriculture y est en moyenne plus élevé que leur poids démographique.

Il apparaît ainsi que l'organisation des services et le degré de proximité à la population varie selon les fonctions : les plus éclatées sont celles de l'administration fiscale et de l'Agriculture, en contact direct avec les populations, en particulier dans le rural, puis celle de l'Équipement avec son réseau de subdivisions à compétence géographique infra-départementale. Les services à compétence régionale de l'Agriculture ou de la Santé, ou encore les rectorats et les inspections académiques sont en revanche plus concentrés dans les grandes villes et assurent des missions de gestion et d'organisation plus que de service direct aux populations locales.

⁸ En 2006, les personnels de gendarmerie n'étaient pas rattachés au ministère de l'Intérieur.

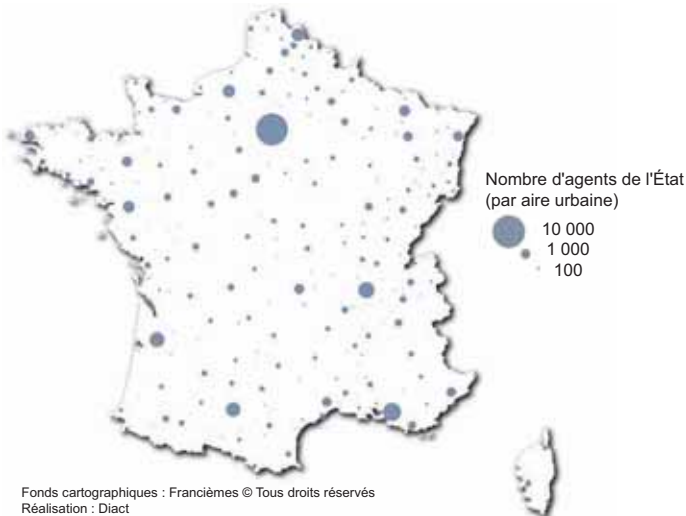
Carte D 1.1-3 : Effectifs des agents de l'État des services déconcentrés de l'Économie et Finances dans les aires urbaines au 31 décembre 2006



Sources : RP 2006, Insee ; Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitements DGAFP-Diact.

Champ : ensemble des agents de l'État, hors Défense, hors établissement d'enseignement privé sous contrat, hors emplois aidés. Emplois principaux.

Carte D 1.1-4 : Effectifs des agents de l'État des services déconcentrés de l'Équipement et Écologie dans les aires urbaines au 31 décembre 2006



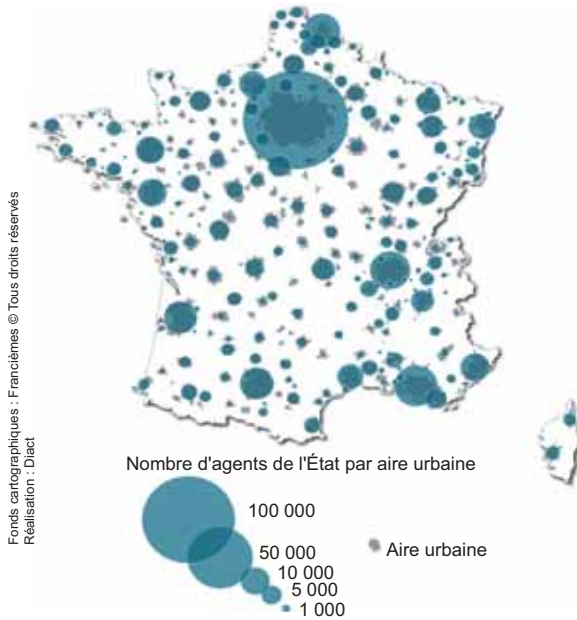
Sources : RP 2006, Insee ; Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitements DGAFP-Diact.

Champ : ensemble des agents de l'État, hors Défense, hors établissement d'enseignement privé sous contrat, hors emplois aidés. Emplois principaux.

Lecture : les échelles de ces deux cartes sont identiques.

1 Approches locales de l'emploi public

Carte D 1.1-5 : Effectifs cumulés des agents des services déconcentrés de l'État dans les aires urbaines



Sources : RP 2006, Insee ; Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitements DGAFP-Diact.

Champ : ensemble des agents de l'État, hors Défense, hors établissement d'enseignement privé sous contrat, hors emplois aidés. Emplois principaux.

Le rôle administratif des aires urbaines détermine le taux d'administration

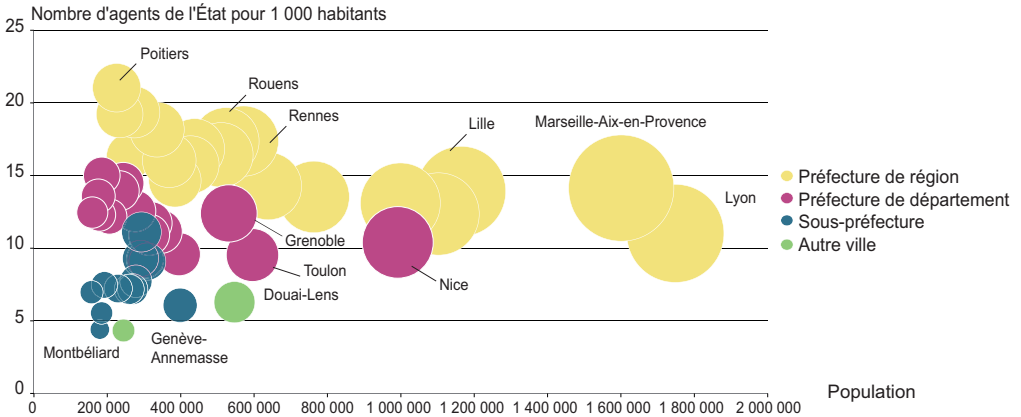
Sur le champ des services déconcentrés, le nombre d'agents pour mille habitants varie de 0 à 67 selon l'aire urbaine. Il varie peu selon la catégorie d'aire urbaine : 11 ‰ pour l'aire urbaine de Paris, 12,5 ‰ pour les plus grandes aires urbaines, 13 ‰ pour les villes moyennes, 9,6 ‰ pour les plus petites.

Le rôle administratif est plus déterminant. Les préfectures de département hébergent les principaux services à compétence départementale, les préfectures de région cumulent ceux à compétence régionale (voire interrégionales) et départementales. La différence est sensible surtout pour les villes moyennes et les petites villes. Dans les premières, le taux moyen s'échelonne de plus de 30 ‰ pour les deux préfectures de région, Châlons-en-Champagne et Ajaccio, à 20 ‰ pour les préfectures de département, 8 ‰ pour les sous-préfectures et 5 ‰ pour les autres.

Les villes de Bar-le-Duc et Tulle sont les plus petites préfectures parmi les villes moyennes, et affichent un taux proche de 40 ‰. La représentation graphique du taux d'administration selon la population pour chaque aire urbaine montre que la taille est un élément déterminant du taux, qui décroît avec le niveau de population. La relation n'est pas linéaire et traduit la nécessité d'un seuil minimum d'effectifs pour assurer le fonctionnement de l'État en région.

Le taux d'administration atteint ainsi 50 ‰ en moyenne pour les cinq petites villes préfectures de département (Guéret, Digne-les-Bains, Privas, Foix et Mende) qui sont situées dans des départements peu peuplés (de moins de 3 000 à 6 000 habitants) et concentrent l'essentiel des services de l'État. Pour les autres petites villes, les taux diffèrent peu de ceux mesurés sur les villes moyennes pour chaque catégorie, sous-préfectures et autres.

Graphique D 1.1-1 : Nombre d'agents de l'État des services déconcentrés pour 1 000 habitants dans les grandes aires urbaines (hors Paris) au 31 décembre 2006

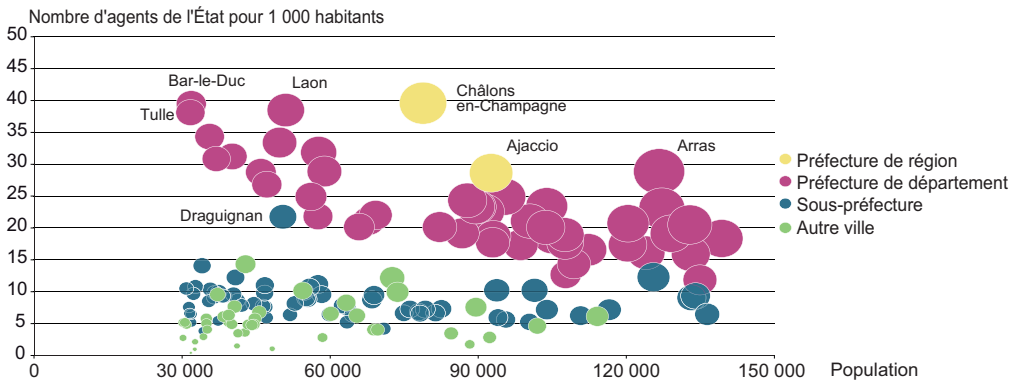


Sources : RP 2006, Insee ; Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitements DGAFP-Diact.

Champ : ensemble des agents de l'État, hors Défense, hors établissement d'enseignement privé sous contrat, hors emplois aidés. Emplois principaux.

Lecture : la superficie des pastilles est proportionnelle au nombre d'agents de l'État dans chaque aire urbaine.

Graphique D 1.1-2 : Nombre d'agents de l'État des services déconcentrés pour 1 000 habitants dans les villes moyennes au 31 décembre 2006



Sources : RP 2006, Insee ; Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitements DGAFP-Diact.

Champ : ensemble des agents de l'État, hors Défense, hors établissement d'enseignement privé sous contrat, hors emplois aidés. Emplois principaux.

Lecture : la superficie des pastilles est proportionnelle au nombre d'agents de l'État dans chaque aire urbaine.

Quelques aires urbaines s'écartent cependant de la courbe liant la taille de l'aire urbaine et son taux d'administration, en particulier Arras, Draguignan et Laon parmi les villes moyennes. Arras, bien que préfecture de département, est de taille modeste dans un département très peuplé. Elle concentre néanmoins une part importante des services à compétence départementale, d'où un ratio élevé. À Draguignan et Laon, c'est la présence d'une prison sur le territoire de l'aire urbaine qui explique le taux d'administration relativement élevé.

1 Approches locales de l'emploi public

Parmi les plus grandes villes, Marseille-Aix et Lille affichent des ratios un peu plus élevés que la moyenne. Dans ces deux villes, les services relevant de l'Intérieur sont plus représentés que la moyenne, avec respectivement 3 500 et 2 600 agents relevant de la Direction de la Sécurité publique, et des « Directions zonales des CRS », qui comptent 1 200 agents à Marseille-Aix et 400 à Lille.

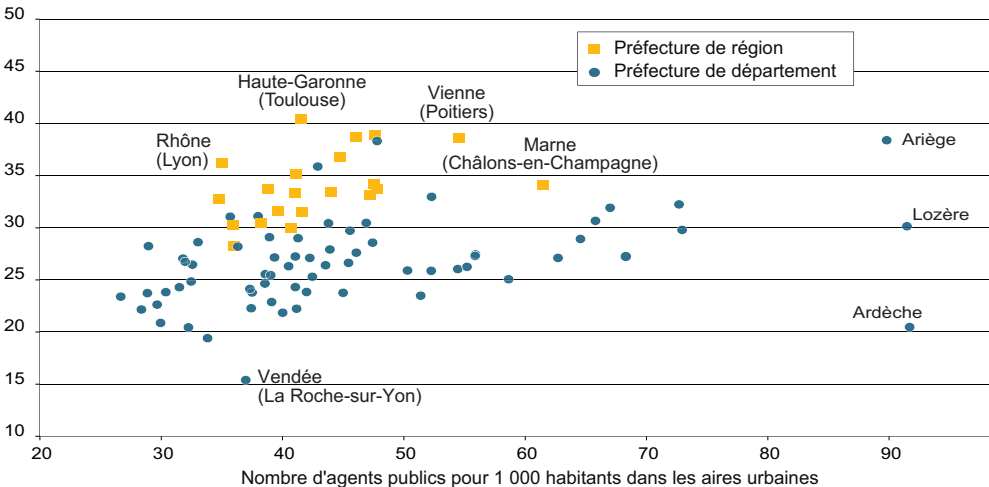
Les caractéristiques du tissu urbain et la densité du rural expliquent les disparités de taux d'administration entre départements

Les plus grandes aires urbaines de province cumulent donc, pour la plupart, les fonctions métropolitaines, les services déconcentrés à compétence régionale et départementale, et un nombre d'enseignants en rapport avec le niveau élevé de population. Le groupe des villes sièges des préfectures de région affiche néanmoins en moyenne un taux d'administration moins élevé que celui des préfectures de département, du fait de la forte densité de leur population. Mais elles tirent davantage à la hausse le taux d'administration du département puisqu'elles concentrent une grande partie des agents de l'État qui ont compétence sur l'ensemble des départements de leur région.

Les caractéristiques de la composante urbaine de l'emploi public de chaque département expliquent largement les disparités de taux d'administration, à travers notamment le poids de la principale aire urbaine, et son rôle administratif, en général préfecture de département ou de région. Quelques départements s'écartent de la tendance, notamment la Marne avec Châlons-en-Champagne, ville de faible taille au regard de son statut de préfecture de région, d'où le taux d'administration élevé ; la Lozère et l'Ardèche, départements très peu peuplés, avec de petites villes concentrant l'essentiel des fonctions ; la Vendée, qui affiche des taux d'administration faibles, tant dans le rural que dans l'urbain.

Graphique D 1.1-3 : Nombre d'agents de l'État pour 1 000 habitants dans les départements (hors Île-de-France) en fonction du nombre d'agents de l'État pour 1 000 habitants des aires urbaines siège de la préfecture au 31 décembre 2006

Nombre d'agents de l'État pour 1 000 habitants dans les départements



Sources : RP 2006, Insee ; Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitements DGAFP-Diact.

Champ : ensemble des agents de l'État, hors Défense, hors établissement d'enseignement privé sous contrat, hors emplois aidés. Emplois principaux.

Lecture : le taux d'administration de l'Ardèche est de 20,5 %, celui de Privas (préfecture de département) de 92 %.

Dans la plupart des régions, le taux d'administration du département siège de la préfecture de région est plus élevé que celui des autres départements. Ce n'est néanmoins pas le cas dans les régions incluant des zones montagneuses, en Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Rhône-Alpes, Midi-Pyrénées, Auvergne. Ainsi dans les Bouches-du-Rhône, le Rhône, la Haute-Garonne, sièges des préfectures de région, le nombre d'agents pour mille habitants est inférieur à celui observé dans les départements de montagne situés dans la même région, de faible densité géographique, en particulier dans leur partie rurale.

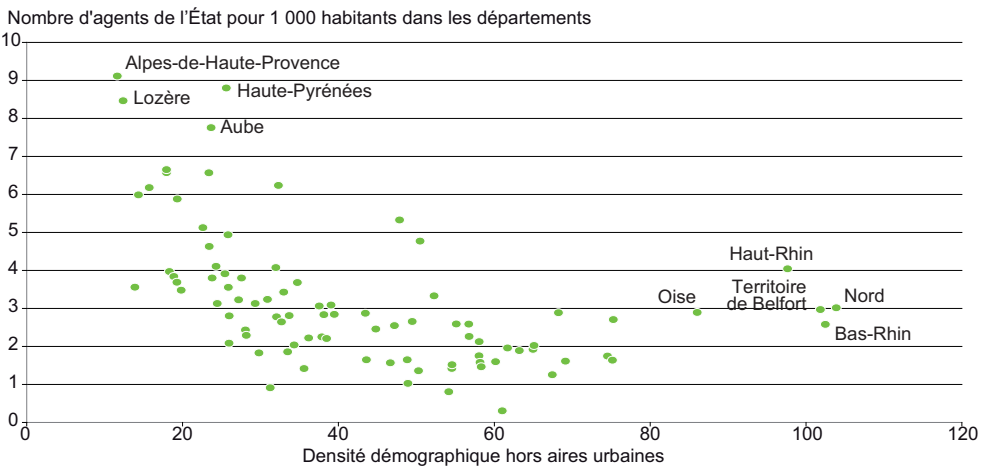
La présence des services déconcentrés dans le rural est liée à la densité de population

Le second facteur qui explique les disparités de taux d'administration entre départements tient en effet aux caractéristiques de leur partie rurale⁹. Les services à compétence nationale y sont très peu présents. On y dénombre 4 000 agents, en moyenne moins de 0,3 pour mille habitants. L'essentiel de la présence de l'État dans ces espaces tient aux personnels des écoles, soit 168 000 agents et 80 % du total.

Les agents des services déconcentrés sont au nombre de 40 000, en moyenne 3 ‰. Ce taux varie de 0,3 ‰ à 9 ‰ selon les départements. 40 % de ces agents travaillent dans les services de l'Équipement et Écologie, 30 % de l'Économie et Finances, 15 % de l'Agriculture. Les autres ministères sont peu représentés.

La représentation graphique, pour l'ensemble des départements, du nombre d'agents de l'État pour 1 000 habitants des territoires ruraux en fonction de leur densité démographique, que l'on y inclue les agents des écoles ou non, met en évidence un lien entre ces deux variables. Le nombre d'agents des services déconcentrés tend à décroître avec la densité, la présence d'agents de l'État étant renforcée pour compenser les problèmes d'accessibilité. Au-delà d'un certain seuil, cependant, la tendance semble s'inverser, comme dans les départements d'Alsace, où le rural est particulièrement dense, avec la présence de pôles ruraux importants, ou le territoire de Belfort, où seulement 16 % de la population vit dans des communes rurales très denses.

Graphique D 1.1-4 : Nombre d'agents de l'État pour 1 000 habitants par département (hors Île-de-France) dans les services déconcentrés situés hors des aires urbaines au 31 décembre 2006



Sources : RP 2006, Insee ; Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitements DGAFP-Diact.

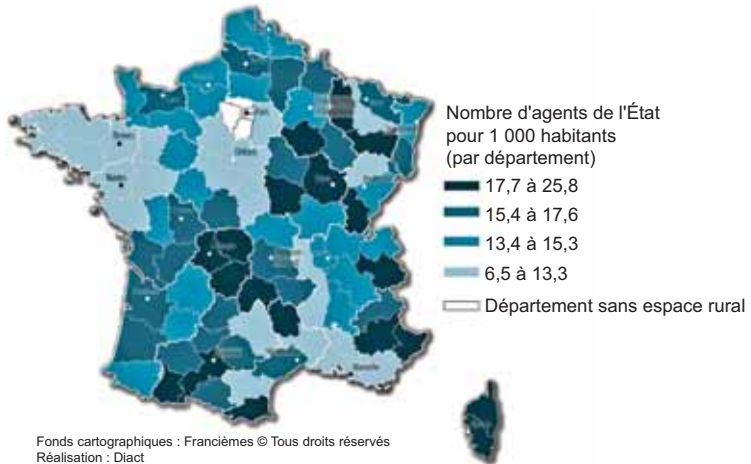
Champ : ensemble des agents de l'État, hors Défense, hors établissement d'enseignement privé sous contrat, hors emplois aidés. Emplois principaux.

⁹ Le rural désigne ici l'espace hors aires urbaines, regroupant les communes rurales et les communes multipolarisées.

1 Approches locales de l'emploi public

Ainsi le taux d'administration élevé des départements de l'Est, du Centre ou du Sud-Ouest s'explique par la coexistence au sein d'une même région de départements à faible densité du rural (Marne, Aveyron, Aude, Haute-Vienne, Creuse, etc.), et/ou de départements où le poids des aires urbaines est fort (Meurthe-et-Moselle, Territoire de Belfort, Haute-Garonne, Nord, etc.).

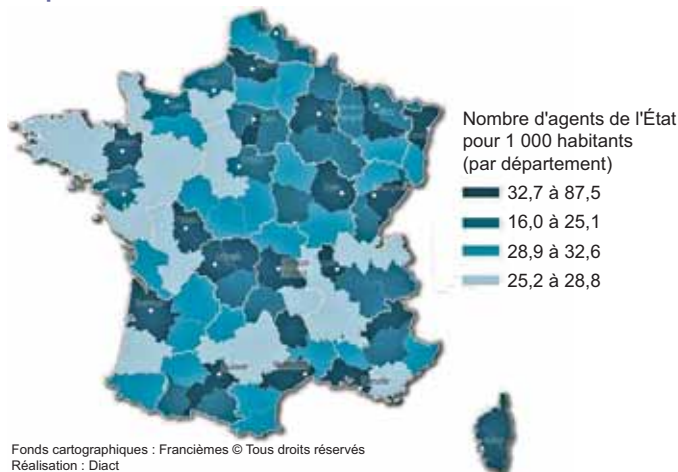
Carte D 1.1-6 : Nombre d'agents de l'État pour 1000 habitants au 31 décembre 2006 : services déconcentrés et personnels des écoles, hors aires urbaines



Sources : RP 2006, Insee ; Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitements DGAFP-Diact.

Champ : ensemble des agents de l'État, hors Défense, hors établissement d'enseignement privé sous contrat, hors emplois aidés. Emplois principaux.

Carte D 1.1-7 : Nombre d'agents de l'État pour 1000 habitants au 31 décembre 2006 : ensemble des agents publics de l'État



Sources : RP 2006, Insee ; Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitements DGAFP-Diact.

Champ : ensemble des agents de l'État, hors Défense, hors établissement d'enseignement privé sous contrat, hors emplois aidés. Emplois principaux.

Cette première approche révèle que les spécificités de configuration des territoires, l'hétérogénéité de l'armature urbaine d'une part, les caractéristiques géographiques des espaces ruraux d'autre part expliquent souvent la diversité des implantations de services de l'État sur le territoire national. Elle suggère des pistes d'approfondissement, en relation avec les deux grands enjeux cités : l'accessibilité aux services et l'activité économique induite par ces emplois.

Ultérieurement, l'analyse de l'évolution de la localisation des agents de l'État en tant que composante de l'offre de services à la population devra être mise en perspective avec les autres composantes de ces services, c'est-à-dire en prenant en compte l'ensemble des services au public : fonction publique territoriale et hospitalière et services concurrentiels. Il s'agira alors d'entreprendre une analyse plus globale qui intégrerait notamment des questions d'accessibilité, les évolutions démographiques suivant différents types de population. On s'intéressera alors à une partie des agents de l'État en prise avec des missions de service public de proximité. Cette approche donnerait tout son sens à l'évolution des taux d'administration et de la polarisation de certains emplois publics.

L'autre approche, qui considère ces emplois comme composante de l'activité économique d'un territoire, pourra être mise en perspective avec d'autres facteurs de développement économique local tels que l'évolution du système productif local ou l'impact de la crise économique, par exemple. Dans cette approche, on considère la présence dans un territoire de tous les agents de l'État, quelles que soient leurs missions. Il s'agit d'analyser l'impact économique de leur évolution par rapport à l'emploi total.

Encadré 1 : Champ et définitions

Dans une acception juridique, 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 que l'on décompte, hors emplois aidés, 5,2 millions d'agents qui travaillent dans l'une des trois fonctions publiques.

On s'intéresse ici aux agents de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2006. Ils représentent 47 % de l'ensemble des agents publics. Leur nombre, hors emplois aidés, s'élève à 2,5 millions¹, dont 2 272 170 dans les ministères et 252 270 dans les établissements publics administratifs (Épa). On se limite ici à la France métropolitaine, qui compte 2,393 millions d'agents (ministères + Épa).

La source utilisée est le Fichier Général de l'État (FGE) de l'Insee, établi à partir de l'exploitation des fichiers de paie des agents de l'État complétés par les déclarations annuelles des données sociales (DADS), tout particulièrement pour les établissements publics.

Avant 2006, le fichier de paie permettait de distinguer, parmi les agents des ministères, ceux travaillant en **administration centrale** et ceux travaillant en **services déconcentrés**, en se fondant sur l'existence de la nomenclature par services établie à partir de l'imputation budgétaire de la rémunération des agents au format « Ordonnance de 1959 ». Le changement de nomenclature budgétaire résultant de la mise en place de la Lolf à partir de 2006 n'a pas permis de maintenir l'information sur le service dans le FGE.

Une nouvelle méthodologie, s'appuyant essentiellement sur les catégories juridiques des établissements où exercent les agents mais aussi sur les programmes Lolf, a donc été élaborée. Cette nouvelle méthode conduit à répartir désormais les effectifs selon cinq modalités (au lieu des deux précédentes) : administration centrale (AC), service déconcentré (SD), service déconcentré à compétence nationale (SCN), établissement public local d'enseignement (EPL), établissement public national (EPN). Elle permet ainsi de tenir compte de la diversité des structures de l'État.

Les agents de l'État travaillent dans des services de compétences différentes : 54,1 % en service déconcentré, 32,0 % dans des établissements publics locaux d'enseignement, 10,5 % dans des établissements publics nationaux, 2,7 % en administration centrale et 0,7 % en service à compétence nationale, à fin 2007.

Ce classement a été construit sur le champ des agents de ministères, c'est-à-dire rémunérés sur le budget de ministères et figurant dans leur plafond d'emploi. Or les agents rémunérés sur les budgets des ministères peuvent être en exercice dans un établissement public : c'est notamment le cas des enseignants qui travaillent dans les EPLE mais qui sont rémunérés sur le budget du ministère de l'Éducation nationale. Pour les besoins de cette étude dont l'objectif est la localisation des agents sur le territoire, le classement a été élargi aux agents des établissements publics administratifs.

¹ On utilise ici les données de l'année 2006 avant révision. Les chiffres rapportés dans ce dossier sont donc différents des rappels 2006 que l'on peut faire ailleurs dans la Vue 1 et dans les fiches thématiques relatives à la FPE.

1 Approches locales de l'emploi public

Tableau D 1.1-3 : Répartition des agents selon le type de service d'affectation

	Ministères	Épa	Ensemble
France métropolitaine + Dom + Com + étranger	2 272 170	252270	2524440
France métropolitaine	2 157 610	235 246	2 392 856
Périmètre de l'étude	1 741 692	221 726	1 963 418
<i>Dont</i>			
AC	48 122	3 529	51 651
SD	899 720	2 707	902 427
SDCN	12 895	3	12 898
EPLÉ	593 473	60 956	654 429
Autres EP	187482	154531	342 013
Hors périmètre	415 918	13 520	429 438
<i>Dont</i>			
Défense	415 447	7018	422 465
Autre	471	6 502	6 973

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : Ensemble des agents de l'État, hors établissement d'enseignement privé sous contrat.

Certains agents, bien que rémunérés sur le budget des ministères ou des Épa, sont en exercice dans des établissements dont la catégorie juridique n'est ni « administration de l'État » ni « établissement public administratif » (par exemple Épic). Ce sont ainsi 6 886 agents qui ont été exclus de ce classement.

Par ailleurs, compte tenu du caractère limité de l'information sur la localisation des agents du ministère de la Défense, et notamment de l'absence d'information au niveau départemental, ceux-ci sont également exclus de ce classement. Finalement, on retient dans cette étude, sauf spécification particulière, un périmètre composé de 1,963 million d'agents. L'approche par catégorie d'espace implique de connaître la localisation des agents au niveau de la commune, ce qui n'est pas toujours possible. En conséquence, pour l'analyse par type d'espace, les agents non localisés à la commune ont été exclus. Ils sont globalement au nombre de 27 000, essentiellement des assistants d'éducation. Ainsi, les analyses portant sur la répartition des agents de l'État par type d'espace (aires urbaines, espace urbain, espace rural) portent sur 1,935 million d'agents de l'État.

Le premier champ d'étude concerne les agents de l'ensemble du périmètre retenu. L'analyse sur ce champ permet de mettre en lumière le caractère structurant pour l'espace national des services ou établissements à compétence nationale, essentiellement présents dans les grandes aires urbaines.

Le second champ considéré correspond aux agents travaillant dans des services ou établissements ayant une compétence géographique limitée. Il s'agit des agents des Services déconcentrés et des Établissements locaux d'enseignement (personnels administratifs et enseignants) et des autres EP à compétence territoriale limitée (Crous, Agences de l'Eau, Centres régionaux de documentation pédagogique, etc.). On y trouve aussi les enseignants des écoles élémentaires publiques. Ce champ regroupe ainsi 1,555 million d'agents, dont 1,530 million ont pu être localisés à la commune. Cette approche permet de mesurer le poids de l'ensemble des agents de l'État dans des fonctions à compétence territoriale limitée et de mettre en lumière le poids dans les territoires de la fonction « éducation » dans son ensemble. Ce poids étant très élevé, il masque néanmoins les spécificités de répartition territoriale des autres fonctions.

C'est pourquoi **le troisième champ a été restreint aux seuls services déconcentrés (hors services à compétence nationale), dans l'acception ordinaire du terme.** Ont donc été exclus les EPLÉ, personnels administratifs et enseignants, ainsi que les enseignants du primaire et les assistants d'éducation. En revanche, les services déconcentrés de l'Éducation nationale ont été conservés. Ce champ regroupe 609 700 agents dont 609 400 ont pu être localisés à la commune.

Tableau D 1.1-4 : Différents champs considérés dans l'étude

	Total des agents de l'État		Agents localisés à la commune	
	Effectifs	Part (en %)	Effectifs	Part (en %)
Ensemble : champ 1	1 963 418		1 935 078	
Services déconcentrés, EPLE et écoles : champ 2	1 554 936	79.2	1 530 475	79.1
<i>Dont personnels administratifs et enseignants des EPLE</i>	654 429	33.4	629 991	32.6
<i>Dont enseignants des écoles primaires</i>	291 215	14.8	291 118	15
Services déconcentrés : champ 3	609 710	31.1	609 436	31.5

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. Champ : Emplois principaux. Hors bénéficiaires d'emploi aidés. Hors Défense. France métropolitaine.

Encadré 2 : Aires urbaines, espace urbain, espace rural

Le zonage en aires urbaines et en aires d'emploi de l'espace rural (Zauer) a été défini par l'Insee pour étudier le peuplement urbain et rural de la France. Élaboré en 1997, il a été actualisé avec le recensement de 1999. Cette méthodologie fait l'objet de réflexions, elle pourra donc évoluer.

Ce zonage distingue l'**espace à dominante urbaine** constituée des aires urbaines et des communes multipolarisées et l'**espace à dominante rurale** regroupant les communes n'appartenant pas à l'espace urbain.

La notion d'**unité urbaine** repose sur la continuité de l'habitat : est considéré comme telle un ensemble d'une ou plusieurs communes présentant une continuité du tissu bâti (pas de coupure de plus de 200 mètres entre deux constructions) et comptant au moins 2 000 habitants.

L'**aire urbaine** regroupe les **pôles urbains** (unité urbaines offrant au moins 5 000 emplois) et les **communes périurbaines**, dont 40 % de la population active résidente travaille dans le pôle ou dans les communes attirées par le pôle. Les **communes multipolarisées** sont celles qui sont attirées par deux ou plusieurs aires urbaines à hauteur de 40 % de leur population active au total.

Les **aires urbaines** sont au nombre de 354 en France métropolitaine et regroupent 47 175 115 habitants, soit plus des trois quarts de la population. L'aire urbaine de Paris, qui englobe des communes situées au-delà des limites de l'Île-de-France, représente à elle seule un quart de la population. La définition retenue pour les « villes moyennes » correspond aux aires urbaines regroupant de 30 000 à moins de 150 000 habitants. Les « grandes aires urbaines » sont celles qui comptent plus de 150 000 habitants. Parmi les plus petites aires urbaines, appelées « petites villes », cinq comptent moins de 10 000 habitants.

Tableau D 1.1-5 : Répartition de la population des aires urbaines en 2006

Tranche de taille	Nombre d'aires urbaines	Population	Part dans l'ensemble des aires urbaines (en %)	Part dans la population métropolitaine (en %)
Paris	1	11 769 424	24,9	19,2
Grandes aires urbaines	50	22 275 380	47,3	36,3
Villes moyennes	153	10 301 981	21,8	16,8
Petites villes	150	2 828 330	6,0	4,6
Total	354	47 175 115	100,0	76,9

Source : RP 2006, Insee.

1 Approches locales de l'emploi public

Carte D 1.1-8 : Population des aires urbaines en 2006

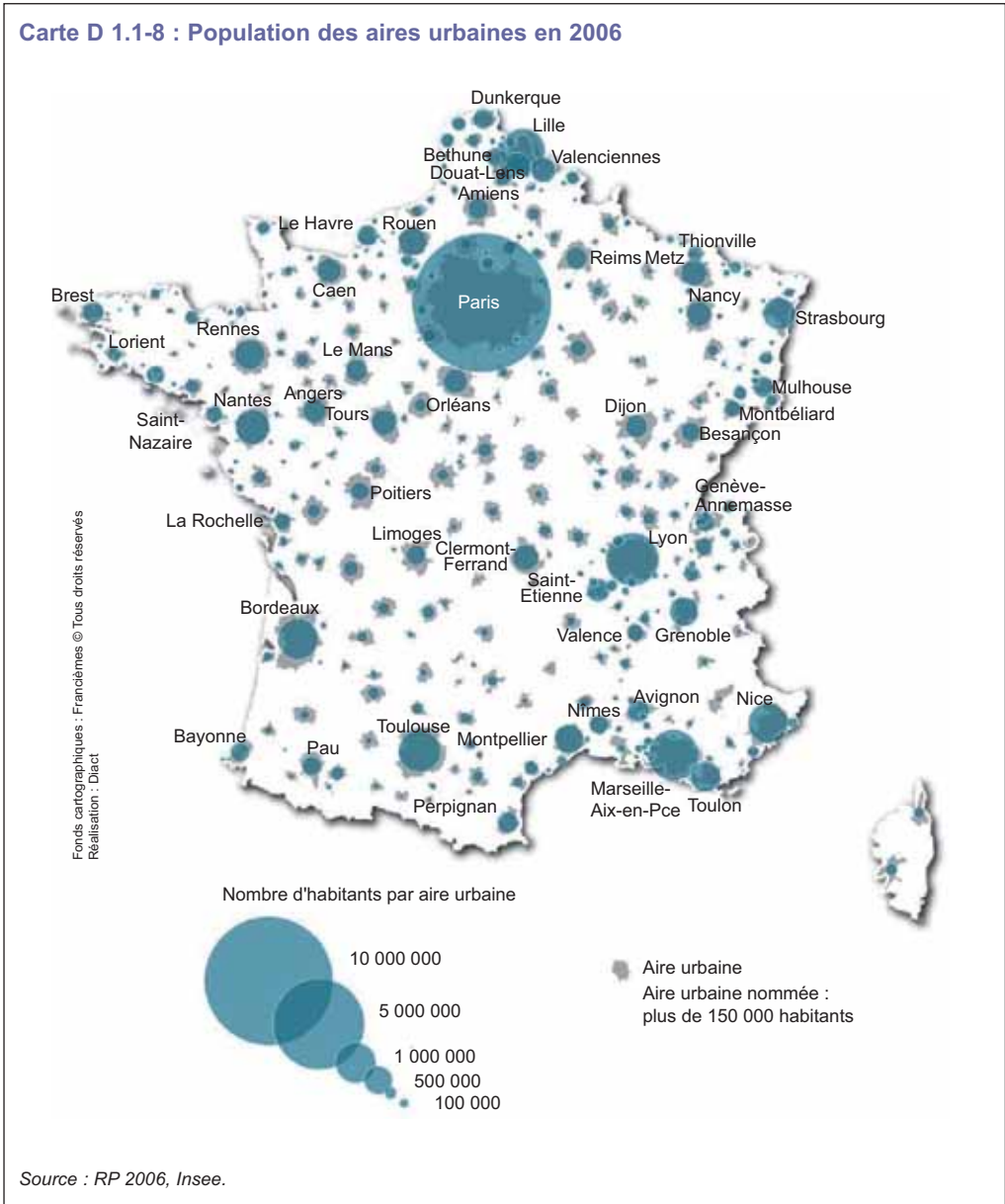


Tableau D 1.1-6 : Répartition et densité de la population des départements de France métropolitaine suivant les espaces (1^{ère} partie)

	Aires urbaines		Communes multipolarisées		Espace urbain*		Espace rural		Total	
	Part de la population (en %)	Densité (en hab/km ²)	Part de la population (en %)	Densité (en hab/km ²)	Part de la population (en %)	Densité (en hab/km ²)	Part de la population (en %)	Densité (en hab/km ²)	Population	Densité (en hab/km ²)
Alsace	73,8	378	19,4	112	93,2	252	6,8	79	1 815 493	219
Bas-Rhin	73,0	413	20,0	120	93,0	271	7,0	72	1 079 016	227
Haut-Rhin	75,0	338	18,5	100	93,5	230	6,5	91	736 477	209
Aquitaine	67,6	186	2,7	70	70,3	175	29,7	32	3 119 778	76
Dordogne	44,8	98	0,0	n.d.	44,8	98	55,2	31	404 052	45
Gironde	80,1	253	5,1	79	85,2	224	14,8	44	1 393 758	139
Landes	39,3	103	0,0	n.d.	39,3	103	60,7	28	362 827	39
Lot-et-Garonne	56,4	128	1,2	32	57,6	121	42,4	36	322 292	60
Pyrénées-Atlantiques	76,5	210	1,3	47	77,8	198	22,2	28	636 849	51
Auvergne	62,3	146	2,8	50	65,1	135	34,9	24	1 335 938	51
Allier	62,7	103	0,3	42	63,0	102	37,0	24	343 309	47
Cantal	38,5	97	0,0	n.d.	38,5	97	61,5	18	149 682	26
Haute-Loire	37,9	116	2,1	135	40,0	117	60,0	31	219 484	44
Puy-de-Dôme	76,5	208	5,1	46	81,6	170	18,4	23	623 463	78
Bourgogne	61,2	120	6,2	43	67,4	103	32,6	25	1 628 837	52
Côte-d'Or	71,7	142	3,9	38	75,6	124	24,4	22	517 168	59
Nièvre	50,4	101	0,0	n.d.	50,4	101	49,6	19	222 220	33
Saône-et-Loire	59,9	120	6,5	52	66,4	106	33,6	36	549 361	64
Yonne	54,7	101	13,3	41	68,0	78	32,0	24	340 088	46
Bretagne	65,9	230	5,7	77	71,6	199	28,4	55	3 094 534	114
Côtes-d'Armor	52,3	204	7,6	86	59,9	174	40,1	47	570 861	83
Finistère	67,6	255	5,6	85	73,2	221	26,8	62	883 001	131
Ille-et-Vilaine	79,2	220	4,5	66	83,7	195	16,3	57	945 851	140
Morbihan	56,5	242	5,9	73	62,4	198	37,6	56	694 821	102
Centre	67,1	131	5,4	34	72,5	108	27,5	31	2 519 567	64
Cher	58,2	100	5,8	34	64,0	85	36,0	23	314 675	43
Eure-et-Loir	74,4	114	9,2	31	83,6	88	16,4	37	421 114	72
Indre	47,3	71	2,0	16	49,3	62	50,7	24	232 959	34
Indre-et-Loire	72,3	209	3,0	64	75,3	192	24,7	37	580 312	95
Loir-et-Cher	56,5	101	2,5	23	59,0	89	41,0	32	325 182	51
Loiret	74,3	161	7,6	38	81,9	124	18,1	47	645 325	95
Champagne-Ardenne	65,9	121	5,0	32	70,9	101	29,1	24	1 338 850	52
Ardennes	55,5	109	10,8	40	66,3	85	33,7	32	285 653	55
Aube	65,6	119	2,0	23	67,6	107	32,4	24	299 704	50
Marne	76,6	141	4,3	35	80,9	122	19,1	25	565 841	69
Haute-Marne	50,3	85	3,0	15	53,3	68	46,7	19	187 652	30
Corse	61,3	104	0,0	n.d.	61,3	104	38,7	16	294 118	34
Corse-du-Sud	68,3	92	0,0	n.d.	68,3	92	31,7	14	135 718	34
Haute-Corse	55,4	121	0,0	n.d.	55,4	121	44,6	18	158 400	34
Franche-Comté	65,7	136	8,5	49	74,2	113	25,8	34	1 150 624	71
Doubs	75,4	193	1,9	50	77,3	180	22,7	39	516 157	99
Jura	46,4	87	8,1	46	54,5	77	45,5	37	257 399	51
Haute-Saône	55,0	72	18,6	39	73,6	59	26,4	26	235 867	44
Territoire de Belfort	83,8	308	16,2	102	100,0	232	0,0	n.d.	141 201	232

1 Approches locales de l'emploi public

Tableau D 1.1-6 : Répartition et densité de la population des départements de France métropolitaine suivant les espaces (2^{ème} partie)

	Aires urbaines		Communes multipolarisées		Espace urbain*		Espace rural		Total	
	Part de la population (en %)	Densité (en hab/km ²)	Part de la population (en %)	Densité (en hab/km ²)	Part de la population (en %)	Densité (en hab/km ²)	Part de la population (en %)	Densité (en hab/km ²)	Population	Densité (en hab/km ²)
Île-de-France	99,6	1 035	0,3	46	99,9	967	0,1	76	11 532 398	960
Paris	100,0	20 696	0,0	n.d.	100,0	20 696	0,0	n.d.	2 181 371	20 696
Seine-et-Marne	96,5	246	2,9	46	99,4	218	0,6	76	1 273 488	215
Yvelines	100,0	611	0,0	n.d.	100,0	611	0,0	n.d.	1 395 804	611
Essonne	100,0	664	0,0	n.d.	100,0	664	0,0	n.d.	1 198 273	664
Hauts-de-Seine	100,0	8 747	0,0	n.d.	100,0	8 747	0,0	n.d.	1 536 100	8 747
Seine-Saint-Denis	100,0	6 317	0,0	n.d.	100,0	6 317	0,0	n.d.	1 491 970	6 317
Val-de-Marne	100,0	5 299	0,0	n.d.	100,0	5 299	0,0	n.d.	1 298 340	5 299
Val-d'Oise	100,0	929	0,0	n.d.	100,0	929	0,0	n.d.	1 157 052	929
Languedoc-Roussillon	66,7	261	4,0	75	70,7	229	29,3	38	2 534 144	93
Aude	60,5	134	7,1	37	67,6	105	32,4	28	341 022	56
Gard	61,0	254	7,6	107	68,6	221	31,4	58	683 169	117
Hérault	77,1	374	2,6	118	79,7	350	20,3	53	1 001 041	164
Lozère	22,8	48	0,0	n.d.	22,8	48	77,2	12	76 800	15
Pyrénées-Orientales	63,9	322	0,0	n.d.	63,9	322	36,1	25	432 112	105
Limousin	60,3	116	1,7	37	62,0	110	38,0	22	730 920	43
Corrèze	57,5	103	3,0	39	60,5	95	39,5	22	240 363	41
Creuse	23,0	54	0,0	n.d.	23,0	54	77,0	19	123 401	22
Haute-Vienne	74,6	142	1,3	34	76,1	135	23,9	25	367 156	67
Lorraine	69,5	212	13,7	66	83,2	156	16,8	35	2 335 694	219
Meurthe-et-Moselle	82,6	225	13,3	56	95,9	159	4,1	34	725 302	138
Meuse	38,2	68	8,1	27	46,3	54	53,7	23	193 696	31
Moselle	75,2	319	18,7	85	93,9	206	6,1	42	1 036 721	167
Vosges	45,0	118	3,3	49	48,3	108	51,7	47	379 975	65
Midi-Pyrénées	65,4	175	2,3	58	67,7	164	32,3	26	2 776 822	61
Ariège	44,8	80	6,1	43	50,9	73	49,1	19	146 289	30
Aveyron	49,2	88	1,3	57	50,5	87	49,5	19	273 377	31
Haute-Garonne	93,2	278	0,0	34	93,2	277	6,8	35	1 186 330	188
Gers	22,4	56	0,1	76	22,5	56	77,5	25	181 375	29
Lot	33,6	65	0,0	n.d.	33,6	65	66,4	26	169 531	32
Hautes-Pyrénées	58,2	178	2,6	38	60,8	154	39,2	25	227 736	51
Tarn	52,8	166	3,7	54	56,5	146	43,5	37	365 335	63
Tarn-et-Garonne	39,0	166	13,2	78	52,2	129	47,8	39	226 849	61
Nord-Pas-de-Calais	88,1	518	6,9	99	95,0	397	5,0	73	4 018 644	324
Nord	91,5	643	5,7	109	97,2	501	2,8	94	2 565 257	447
Pas-de-Calais	81,9	375	9,1	90	91,0	285	9,0	64	1 453 387	218
Basse-Normandie	61,2	171	3,7	43	64,9	146	35,1	46	1 456 793	83
Calvados	77,6	195	5,2	43	82,8	160	17,2	56	671 351	121
Manche	47,5	188	3,5	46	51,0	155	49,0	56	492 563	83
Orne	46,3	105	0,8	34	47,1	101	52,9	33	292 879	48
Haute-Normandie	76,8	257	12,6	65	89,4	181	10,6	57	1 811 055	147
Eure	57,7	152	24,2	65	81,9	109	18,1	58	567 221	94
Seine-Maritime	85,4	326	7,4	66	92,8	248	7,2	55	1 243 834	198

Tableau D 1.1-6 : Répartition et densité de la population des départements de France métropolitaine suivant les espaces (3^{ème} partie)

	Aires urbaines		Communes multipolarisées		Espace urbain*		Espace rural		Total	
	Part de la population (en %)	Densité (en hab/km ²)	Part de la population (en %)	Densité (en hab/km ²)	Part de la population (en %)	Densité (en hab/km ²)	Part de la population (en %)	Densité (en hab/km ²)	Population	Densité (en hab/km ²)
Pays de la Loire	66,0	207	3,4	68	69,4	188	30,6	55	3 450 329	108
Loire-Atlantique	81,4	287	5,0	104	86,4	260	13,6	62	1 234 001	181
Maine-et-Loire	62,6	216	1,1	62	63,7	207	36,3	58	766 659	107
Mayenne	54,3	116	3,8	40	58,1	103	41,9	36	299 000	58
Sarthe	68,8	162	2,6	41	71,4	146	28,6	45	553 484	89
Vendée	41,3	162	4,0	58	45,3	140	54,7	68	597 185	89
Picardie	64,5	151	12,8	70	77,3	127	22,7	55	1 894 355	98
Aisne	58,1	123	13,8	45	71,9	92	28,1	48	537 061	73
Oise	72,9	172	20,0	99	92,9	148	7,1	63	792 975	135
Somme	58,9	153	1,5	48	60,4	145	39,6	59	564 319	91
Poitou-Charentes	59,7	139	2,2	53	61,9	131	38,1	37	1 724 123	67
Charente	58,1	131	0,0	n.d.	58,1	131	41,9	33	347 037	58
Charente-Maritime	56,9	195	4,2	59	61,1	168	38,9	50	598 915	87
Deux-Sèvres	53,4	117	0,4	44	53,8	116	46,2	38	359 711	60
Vienne	70,8	119	2,4	44	73,2	112	26,8	26	418 460	60
Provence-Alpes-Côte d'Azur	87,4	362	3,9	78	91,3	314	8,7	24	4 815 232	153
Alpes-de-Haute-Provence	39,8	61	0,7	31	40,5	60	59,5	16	154 501	22
Hautes-Alpes	49,9	79	0,0	n.d.	49,9	79	50,1	14	130 752	24
Alpes-Maritimes	97,7	490	0,3	38	98,0	471	2,0	10	1 073 184	250
Bouches-du-Rhône	94,5	502	3,6	100	98,1	437	1,9	51	1 937 405	381
Var	82,2	297	5,5	78	87,7	252	12,3	48	985 099	165
Vaucluse	73,8	309	10,8	68	84,6	212	15,4	57	534 291	150
Rhône-Alpes	78,6	299	7,2	76	85,8	241	14,2	38	6 021 293	138
Ain	70,4	142	10,9	59	81,3	119	18,7	56	566 740	98
Ardèche	52,9	132	13,5	64	66,4	109	33,6	28	306 185	55
Drôme	64,5	226	7,1	68	71,6	184	28,4	28	468 608	72
Isère	74,6	305	11,4	99	86,0	239	14,0	51	1 169 491	157
Loire	78,5	313	8,3	74	86,8	239	13,2	47	741 269	155
Rhône	94,2	799	1,4	83	95,6	711	4,4	73	1 669 655	514
Savoie	60,8	215	7,1	81	67,9	183	32,1	29	403 090	67
Haute-Savoie	86,1	228	7,1	76	93,2	198	6,8	42	696 255	159
Total	76,9	268	5,1	66	82,0	225	18,0	35	61 399 541	113

Source : Insee, RP 2006

*L'espace urbain est composé d'aires urbaines et de communes multipolarisées.

nd : non déterminé.

1 Approches locales de l'emploi public

Bibliographie

- « L'emploi départemental et sectoriel (1989-2007) - Le chômage départemental (1982-2008) », Philippe Lauraire, Jean-Philippe Martin, *Insee Résultats n° 95 Société*, juillet 2009.
- Dynamiques et développement durable des territoires. Rapport de l'Observatoire des territoires 2008, Diact, La Documentation Française, janvier 2009.
- « L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2006 », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.
- « Emploi public : la répartition des effectifs sur le territoire », Delphine Légise et Pierre Graverol, *Pages de Profils n° 36*, Insee, mars 2008.
- « L'emploi public en région », Annie Brenot-Ouldali, *Données sociales*, Insee, édition 2006.
- « La répartition spatiale de l'emploi et des salaires en 2004 », Christophe Basso, Guillaume Gaudron et Bernard Morel, *Insee Première n° 1100*, Insee, septembre 2006.
- « La fonction publique plus présente en Île-de-France qu'en province », Stéphane Boucher (Insee), Annie Brenot-Ouldali (DGAFP), DGAFP, *Point Stat n° 9-2006*, janvier 2006.
- « L'origine géographique des agents de l'État », Pierre Massal, DGAFP, *Point Stat n° 98-01*, 1998.
- « Géographie de la fonction publique d'État : à chaque ministère sa logique », Monique Meron, *Économie et statistique*, Volume 222, Insee, 1989.

Annexe 1 du dossier 1.1 : Panorama des métiers territoriaux en 2006

Mohamed Amine
Jérôme Broquet
CNFPT¹

Complémentaire des approches institutionnelle, statutaire et sectorielle, l'approche professionnelle permet de donner à la réalité de l'emploi territorial une description intelligible par tous. Elle consiste à définir les emplois dans leur contenu en termes d'activités principales et de métier exercé.

Très instructive en termes de recrutement, de mobilité et de formation, cette vue d'ensemble des 231 métiers recensés pose les premiers jalons d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines dans la fonction publique territoriale. On apprend ainsi que quinze métiers concentrent près de 60 % des agents territoriaux. Une vingtaine se situe dans la moyenne très élevée de féminisation de la fonction publique territoriale (61 %) : puéricultrice, assistante maternelle, assistante familiale, etc. Dans une trentaine de métiers, le part des non-titulaires est supérieur à 43 % (24 % pour l'ensemble des agents). Dans soixante métiers, plus de la moitié des agents relèvent de la catégorie A (médecins territoriaux, psychologues, etc.), contre 8 % pour l'ensemble des agents. Enfin, la pyramide des âges est très liée aux métiers : la part des moins de trente ans est très importante chez les animateurs de loisirs, alors que les plus de 55 ans prédominent chez les médecins cliniciens.

Le choix de l'approche professionnelle : mieux comprendre les métiers territoriaux

Les statistiques sur l'emploi territorial peuvent être analysés selon des points de vue variés (celui des employés et celui des employeurs) et selon des paradigmes ou modèles rivaux (la nature juridique et l'activité).

		Point de vue	
		Employeurs	Employés
Paradigmes	Nature juridique	Institutionnel(le)	Statutaire
	Activité	Sectoriel(le)	Professionnel(le)

Quatre approches complémentaires de l'emploi territorial peuvent ainsi être définies :

- approche institutionnelle, selon la catégorie juridique de l'employeur : ce critère est peu pratique pour réaliser des regroupements simples et compréhensibles. Quels que soient les regroupements retenus, ils sont composés de structures aux statuts juridiques, tailles et finalités souvent divers ;
- approche statutaire, selon le statut juridique de l'employé : cette approche permet de faire un lien direct avec les modes et les conditions de recrutement et de rémunération des agents. Une des principales spécificités de l'emploi territorial réside dans la variété des statuts des agents ;

¹ Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT, CNFPT.

1 Approches locales de l'emploi public

- approche sectorielle, selon le secteur d'affectation : cette notion renvoie à la structure organisationnelle de la collectivité. Un secteur regroupe tous les services et directions dont les activités correspondent à des prestations (biens et services) ayant des caractéristiques communes : ressources utilisées, usage d'une technique particulière, services rendus, publics desservis, etc. ;
- approche professionnelle, selon le métier exercé.

Chaque approche se réfère à des nomenclatures et répertoires associés pour mesurer et caractériser l'emploi territorial.

Les nomenclatures et répertoires, qui constituent le langage commun, établissent des instruments d'organisation des données. Ils ne permettent pas uniquement de construire des produits statistiques tels que des tableaux, mais ils sont utilisés pour collecter, gérer, organiser et exploiter l'information, qu'elle provienne des enquêtes ou de sources administratives.

Ce travail de classement a pour objet de donner de la réalité de l'emploi territorial une description intelligible par tous et qui tienne compte des contraintes de la production statistique.

S'il existe de nombreuses études et données sur les dimensions institutionnelles, statutaires et sectorielles de l'emploi territorial, l'approche professionnelle est plus rare et moins développée faute d'un langage commun sur les métiers territoriaux. Elle consiste à définir les emplois dans leur contenu en termes d'activités principales exercées en passant par la notion de métier, laquelle ne coïncide pas toujours avec celle de cadre d'emplois.

Encadré 1 : 59 cadres d'emplois dans la fonction publique territoriale

La loi du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dispose que chaque cadre d'emplois est régi par un statut particulier, établi par décret en Conseil d'État. Le statut particulier définit pour chaque cadre d'emplois la hiérarchie des grades, le nombre d'échelons dans chaque grade, les règles d'avancement d'échelon et de promotion au grade supérieur. Il présente un caractère national. Il est donc commun aux fonctionnaires des communes, des départements, des régions et de leurs établissements publics. Ce statut précise aussi les fonctions que peuvent exercer les fonctionnaires du cadre d'emplois.

« Un cadre d'emplois regroupe les fonctionnaires soumis au même statut particulier, titulaires d'un grade leur donnant vocation à occuper un ensemble d'emplois. Chaque titulaire d'un grade à vocation à occuper certains des emplois correspondant à ce grade. Le cadre d'emplois peut regrouper plusieurs grades ».

Les 59 cadres d'emplois sont répartis en 3 catégories hiérarchiques, désignées, en ordre décroissant, par les lettres A, B, C :

- A : fonctions de direction et de conception ;
- B : fonctions d'application/de maîtrise ;
- C : fonctions d'exécution.

Par commodité, ces 59 cadres d'emplois sont regroupés en 8 « filières » : administrative, technique, culturelle, animation, médico-sociale, sapeurs-pompiers, police municipale et sportive. La notion de filière est cependant dépourvue de contenu juridique.

À ce stade, il n'est pas possible de disposer pour la totalité des agents territoriaux d'une vision de leurs caractéristiques professionnelles. Aussi, cet article présentera-t-il une extrapolation réalisée à partir de huit enquêtes sur les métiers territoriaux réalisées dans les régions.

La principale originalité des enquêtes statistiques régionales sur les métiers territoriaux consiste à aborder les métiers selon chacune des approches de base, de croiser les éléments de chaque approche entre eux, et de croiser les approches entre elles. Ces quatre approches sont complétées par une analyse démographique. En revanche, l'analyse des qualifications n'est pas toujours possible car les diplômés et le niveau d'études sont souvent moins bien renseignés.

Panorama des métiers territoriaux

Partant du travail de refonte et d'actualisation du *Répertoire des métiers territoriaux* entamé par le CNFPT en 2003, disponible depuis avril 2005 et mis à jour début 2009, il a été possible d'affecter un métier à 75 % des agents territoriaux et jusqu'à 91 % d'entre eux selon la région et ainsi de dresser un état statistique au 31 décembre 2006 de 228 métiers sur les 231 que compte le nouveau répertoire. Il faut souligner que le classement des emplois déclarés par métier est réalisé en référence à l'activité principale de l'agent. En volume, les familles professionnelles les plus représentées sont les métiers de l'éducation et de l'animation (17 % des agents), des affaires générales (14 % des agents), ainsi que de l'entretien et des services généraux (12 % des agents). Ces trois familles professionnelles regroupent 44 % des effectifs territoriaux examinés dans cette étude.

Encadré 2 : Le répertoire des métiers

Depuis la publication en 2005 du *Répertoire des métiers territoriaux*, les programmes annuels d'observation et de prospective sur l'emploi et les métiers, validés par les instances paritaires de l'établissement et par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, ont permis, par une approche de terrain, d'identifier et de quantifier précisément et en continu les métiers dans les collectivités et les établissements publics territoriaux.

Ces observations, combinées à un contexte de fortes évolutions institutionnelles, notamment les transferts de compétences et de personnels entre l'État et les collectivités et entre les communes et les établissements publics de coopération intercommunale, ont été un révélateur des ajustements nécessaires afin que les familles professionnelles et les métiers répertoriés correspondent aux réalités de l'emploi dans les collectivités.

Métiers et compétences deviennent des problématiques centrales, en complément de la gestion statutaire de la carrière des agents territoriaux, alors que les collectivités renouvellent profondément leurs pratiques de gestion des ressources humaines.

La démarche d'actualisation du répertoire a été pilotée par la commission métiers instituée au sein du conseil national d'orientation du CNFPT, composée de représentants des élus et des partenaires sociaux. À l'instar de la première version du répertoire, le système d'élaboration et de validation de cette actualisation s'est déroulé à plusieurs niveaux : au niveau sectoriel, en mobilisant les pôles de compétences et les professionnels des collectivités, au niveau de la méthode, par la direction de la prospective, au niveau institutionnel, par les instances paritaires de l'établissement.

15 métiers concentrent près de 60 % des agents territoriaux

Au niveau global, les 15 métiers principaux regroupent 58 % de l'ensemble des effectifs territoriaux et 50 métiers concentrent 80 % de l'ensemble des agents.

En premier lieu, 12 % des agents territoriaux exercent le métier d'agent d'entretien polyvalent, 82 % d'entre eux travaillent dans les communes : c'est le métier le plus exercé par les agents territoriaux. Vient ensuite le métier d'agent de gestion administrative : il occupe 11 % des agents territoriaux. Ce sont majoritairement des femmes (89 %) et des agents titulaires (88 %). Ils sont 61 % à exercer ce métier dans les communes et 19 % dans les départements.

Ensuite viennent les métiers d'animateur de loisirs (6 %), d'agent d'accompagnement de l'enfance (5 %) et d'assistant d'accueil petite enfance (4 %). Les agents exercent ces métiers à 91 % dans les communes, les CCAS ou les caisses des écoles.

Les métiers varient fortement selon les missions des collectivités

Près de trois agents territoriaux sur quatre travaillent dans une collectivité communale : 44 % dans une commune de plus de 10 000 habitants, 24 % dans une commune de moins de 10 000 habitants et 6 % dans un CCAS ou une caisse des écoles. La part des agents travaillant dans les départements s'élève à 12 %. Enfin 10 % des agents exercent une activité dans un organisme intercommunal et près de 1 % dans les régions.

1 Approches locales de l'emploi public

Le premier métier exercé dans l'ensemble constitué par les régions, les départements et les organismes intercommunaux est celui d'agent de gestion administrative. Ces agents représentent respectivement 27 %, 18 % et 11 % des agents. En revanche, dans les organismes communaux, c'est le métier d'agent d'entretien polyvalent qui arrive en tête (14 % des agents communaux).

Si, dans tous les organismes, on retrouve ces deux métiers parmi les métiers les plus exercés, d'autres métiers sont exercés en lien avec le type de l'organisme et les compétences institutionnelles qui lui sont attribuées.

En effet, on trouve principalement dans les départements les métiers de travailleur social, d'assistante familiale, de puéricultrice et d'assistant d'accueil petite enfance. Dans les organismes communaux, on trouve également parmi les métiers les plus représentés ceux d'animateur de loisirs, d'agent d'accompagnement de l'enfance, mais aussi d'agent polyvalent de restauration, d'ouvrier polyvalent de maintenance de bâtiments, de jardinier des espaces horticoles et d'enseignant artistique. Enfin, dans les organismes intercommunaux, on trouve principalement les métiers d'agent de collecte, d'enseignant artistique, d'agent d'exploitation de la voie publique et d'agent de nettoyage.

Une vingtaine de métiers affichent le taux de féminisation moyen de la FPT

61 % des agents territoriaux sont des femmes. Cette large féminisation dans la territoriale est une constante observée depuis la création du statut de la fonction publique territoriale. 19 métiers sur les 228 métiers se situent à plus ou moins 5 points de la moyenne en terme de féminisation, à savoir les métiers de responsable de centre de loisirs, d'archiviste, d'agent de développement local ou de médiateur culturel.

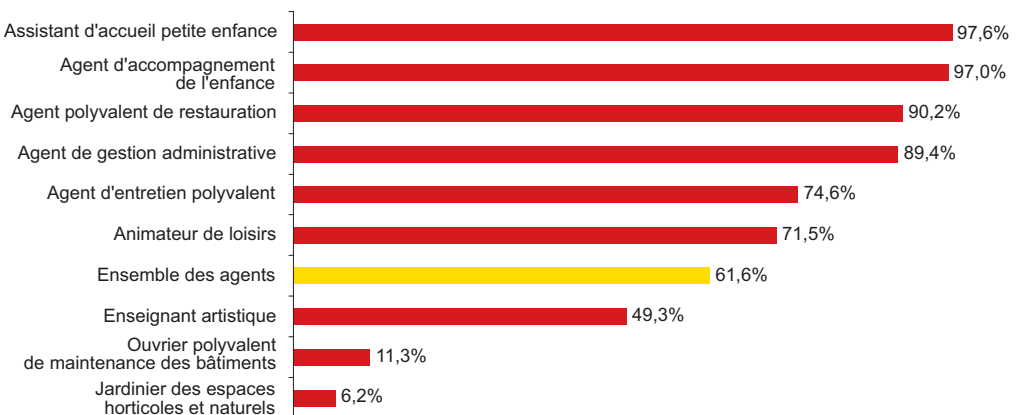
Le taux de féminisation est très variable selon les métiers : certains sont presque exclusivement féminins et d'autres presque exclusivement masculins.

Parmi les métiers particulièrement féminisés (81 métiers sur 228 ont un taux de féminisation supérieur à la moyenne globale), on retient plus précisément ceux dont le taux de féminisation est supérieur à 97 % : puéricultrice, animatrice de relais assistante maternelle, assistante d'accueil petite enfance, aide à domicile, agent d'accompagnement de l'enfance, assistante familiale et responsable de l'aide sociale à l'enfance.

A l'inverse, les métiers de conducteur d'engins, de conducteur de véhicules poids lourds, d'agent de collecte, d'agent en maintenance de véhicules et les métiers du secteur incendie et secours sont presque exclusivement masculins : la part des hommes parmi les agents exerçant ces métiers est supérieure à 98 %.

Graphique AD 1.1-1-1 : Taux de féminisation dans les principaux métiers

(en %)



Source : Observatoire de la FPT, CNFPT.

Dans une trentaine de métiers, la part de non-titulaires est supérieure à 43 %

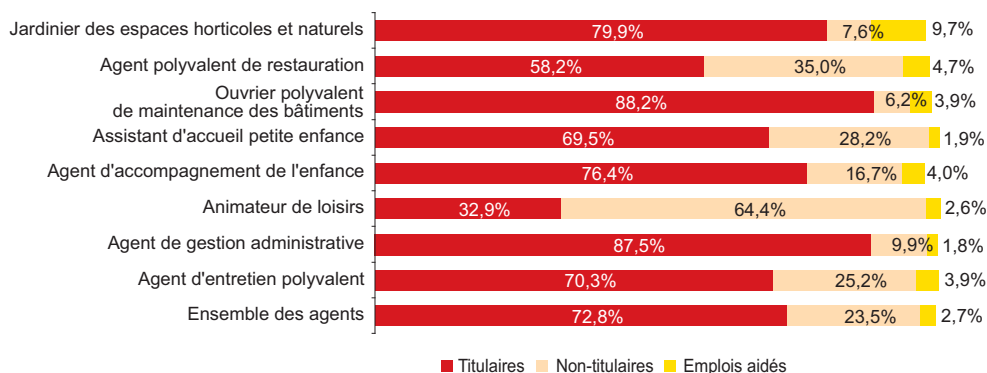
Des disparités importantes apparaissent selon le statut. On dénombre 164 métiers avec une part d'agents titulaires supérieure à la moyenne nationale (73 %). Parmi eux, plus de 96 % des agents exerçant les métiers du secteur incendie et secours sont titulaires, tout comme 93 % des policiers municipaux et 92 % des secrétaires de mairie.

En revanche, pour 73 métiers, la proportion de non-titulaires est supérieure à celle observée pour l'ensemble des agents territoriaux (24 %). Elle l'est notamment dans les métiers d'assistante familiale (99,6 % de non-titulaires), d'animateur de relais assistantes maternelles (88 %), d'animateur de loisirs (64 %) et d'enseignant artistique (50 %). Au total, une trentaine de métiers enregistrent une proportion de non-titulaires supérieure à 43 %.

Enfin, on dénombre 9 métiers avec une proportion d'emplois aidés supérieure à 8 %, comparativement aux 3 % d'emplois aidés constatés parmi l'ensemble des agents territoriaux. Les emplois aidés occupent une place importante notamment dans les métiers d'agent de médiation et de prévention (34 %), d'agent de déchetterie (11 %), de jardinier des espaces horticoles et naturels (10 %) et d'agent d'accueil social (8 %).

Graphique AD 1.1-1-2 : Statut des principaux métiers

(en %)



Source : Observatoire de la FPT, CNFPT.

60 métiers relèvent de la catégorie A pour plus de la moitié des effectifs

Pour la catégorie A (soit 8 % de l'ensemble des agents), on compte 60 métiers dont 50 % des agents appartiennent à la catégorie A. 16 métiers comptent plus de 88 % des agents relevant de la catégorie A. Les métiers de médecin clinicien et de psychologue, où la totalité des agents exerçant ces métiers sont de catégorie A, et ceux de directeur général de collectivités ou d'établissement public sont dévolus quasi-exclusivement aux agents de catégories A (88 %).

Les agents travaillant comme médecin clinicien et psychologue figurent quasiment tous sur le cadre d'emplois qui se rapporte à leur fonction (médecin territorial et psychologue), les directeurs généraux de collectivités ou d'établissements publics relèvent pour moitié des attachés territoriaux, pour 8 % des ingénieurs et pour 15 % d'entre eux au titre d'emploi fonctionnel.

Les agents de catégorie B (soit 14 % de l'ensemble des agents territoriaux) concentrent plus de 50 % des effectifs dans une vingtaine de métiers : éducateur de jeunes enfants (avec 97 % des agents en catégorie B), infirmier (92 %) et travailleur social (80 %). Ils représentent un peu plus de trois agents sur quatre parmi les animateurs-éducateurs sportifs et deux sur trois parmi les enseignants artistiques.

1 Approches locales de l'emploi public

Les éducateurs de jeunes enfants et les infirmiers sont des métiers éponymes du cadre d'emplois qui les compose quasi-exclusivement.

Les enseignants artistiques de catégorie B sont à parts égales composés d'agents des cadres d'emplois d'assistant d'enseignement artistique et d'assistant spécialisé d'enseignement artistique. À noter que les agents exerçant ce métier sont également très présents parmi les agents de catégorie A (31 % des enseignants artistiques sont de catégorie A).

Les travailleurs sociaux relèvent en majorité du cadre d'emplois d'animateur socio-éducatif (85 %), tandis que les animateurs-éducateurs sportifs relèvent principalement de celui d'éducateur des activités physiques et sportives (APS).

Enfin, parmi les 15 métiers les plus nombreux, 10 sont composés de plus de 98 % d'agents de catégorie C : agent d'entretien polyvalent, assistant d'accueil petite enfance, ouvrier polyvalent de maintenance. Parmi les 5 autres métiers les plus exercés, 95 % des agents d'accompagnement de l'enfance sont des agents de catégorie C, tout comme 89 % des agents de gestion administrative et 85 % des animateurs de loisirs.

47 % des agents de catégorie C relèvent du cadre d'emplois d'adjoint technique et 21 % de celui d'adjoint administratif. La quasi-totalité des agents d'entretien polyvalent sont adjoints techniques (93 %), et la quasi-totalité des agents de gestion administrative sont adjoints administratifs (95 %).

Des pyramides des âges très liées aux métiers

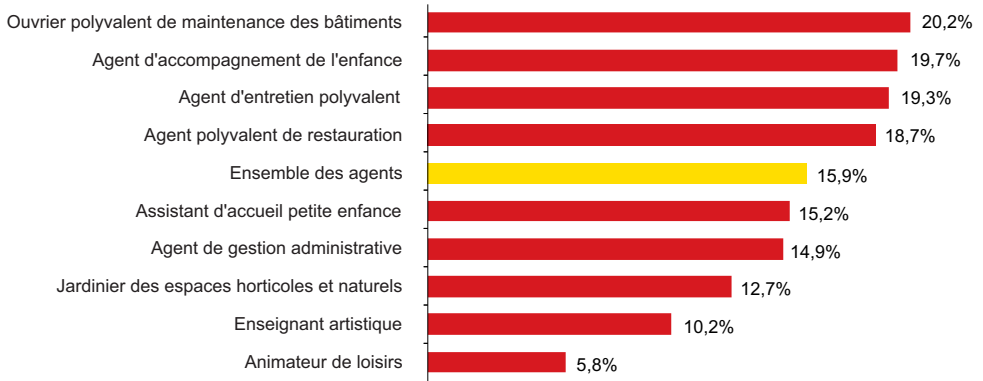
En 2006, globalement, la part des agents territoriaux de moins de 30 ans atteint 9 %, celle des agents âgés de 30 à 49 ans s'établit à 60 % et celle des plus de 50 ans à 31 %.

Concernant les métiers relativement « jeunes », c'est-à-dire les métiers où la part des moins de 30 ans est élevée, on trouve les métiers d'équipier et de chef d'équipe sapeur-pompier, avec respectivement, 49 % et 35 % d'agents de moins de 30 ans. La part des moins de 30 ans est très importante parmi les animateurs de loisirs : 31 % des effectifs correspondants ont moins de 30 ans. Au total, 18 métiers avec une proportion d'agents de moins de 30 ans supérieure à 20 %.

À l'inverse, parmi les 107 métiers affichant une part de plus de 55 ans supérieure à la moyenne de l'ensemble des agents (16 %), on trouve les métiers de médecin clinicien (37 %), d'animateur de relais assistantes maternelles (28 %), de gardien d'immeuble (26 %), d'assistante familiale (24 %) et de directeur général de collectivité ou d'établissement public (24 %). Sur les 228 métiers, on compte 25 métiers « âgés ». Un quart des effectifs est âgé de plus de 55 ans, soit pour ces métiers des départs à la retraite conséquents d'ici une dizaine d'années.

Ces métiers ont un âge moyen supérieur à la moyenne de l'ensemble des agents (43 ans et 11 mois) : respectivement 46 ans et 10 mois pour les directeurs généraux, 47 ans et 6 mois pour les gardiens d'immeuble, 48 ans et 1 mois pour les assistantes familiales, 48 ans et 10 mois pour les animateurs de relais assistantes maternelles et 50 ans et 5 mois pour les médecins cliniciens.

Graphique AD 1.1-1-3 : Part des plus de 55 ans dans les principaux métiers
(en %)



Source : Observatoire de la FPT, CNFPT.

C'est au carrefour de tous ces aspects de l'emploi territorial (institutionnel, sectoriel, statutaire, professionnel) que se situent les principaux enjeux de recrutement, de mobilité et de formation des agents territoriaux dans les prochaines années. Cette vue d'ensemble statistique des métiers territoriaux pose ainsi les premiers jalons de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences et permet aux collectivités et aux établissements publics territoriaux de situer leur approche métier dans ce panorama.

1 Approches locales de l'emploi public

Encadré 3 : Zoom sur deux régions : Rhône-Alpes et Pays de la Loire**Tableaux AD 1.1-1-1 : Caractéristiques statutaires et sociodémographiques des principaux métiers territoriaux en Rhône-Alpes au 31 décembre 2006**

Ces 26 métiers représentent près des deux tiers des agents territoriaux rhônalpins.

Métiers	Effectifs		Statut			Catégorie*			Âge**		Taux de féminisation
			Titulaires	Non titulaires	Emplois aidés	A	B	C	Plus de 50 ans	Plus de 55 ans	
Ensemble	152 039	100	73	25	2	9	15	66	29	14	61
Agent d'entretien polyvalent	17 300	11,4	66	30	3	0	0	96	35	17	75
Animateur loisirs	8 440	5,6	16	82	2	0	7	35	13	6	77
Assistant d'éducation	7 639	5,0	77	21	2	0	2	93	35	18	96
Assistant administratif	7 145	4,7	85	15	1	2	18	78	27	13	88
Agent de gestion administrative	5 339	3,5	83	15	2	1	4	93	26	13	88
Assistant d'accueil petite enfance	4 496	3,0	66	32	3	1	1	90	28	14	97
Enseignant artistique	4 101	2,7	64	37	0	22	69	1	20	9	49
Agent d'entretien des espaces de nature	3 746	2,5	83	9	8	0	0	98	21	9	8
Agent d'exploitation de la voie publique	3 699	2,4	88	11	1	0	0	96	24	11	3
Ouvrier polyvalent de maintenance des bâtiments	3 225	2,1	91	6	3	0	1	97	32	15	11
Chargé d'accueil	3 182	2,1	78	18	3	0	2	96	29	15	83
Agent de restaurant	2 880	1,9	56	43	2	0	1	94	36	19	94
Travailleur social	2 643	1,7	83	17	0	1	92	7	16	6	77
Secrétaire de mairie	2 135	1,4	90	9	1	30	17	45	32	15	91
Agent de nettoyage	2 058	1,4	81	17	2	0	0	99	29	12	22
Agent de collecte	2 004	1,3	73	27	1	0	0	98	21	7	1
Aide à domicile	1 767	1,2	69	30	1	0	0	93	36	18	95
Puéricultrice	1 749	1,2	81	19	0	35	2	63	26	11	90
Agent de bibliothèque	1 669	1,1	82	14	4	1	22	74	30	15	85
Aide-soignant	1 664	1,1	65	35	0	0	0	98	20	9	91
Policier municipal	1 653	1,1	93	8	0	0	1	95	16	7	27
Agent d'accueil social	1 559	1,0	66	29	5	1	7	93	27	12	89
Agent d'exploitation des équipements sportifs	1 531	1,0	83	15	2	0	6	94	30	14	22
Animateur - éducateur sportif	1 493	1,0	56	44	0	1	70	11	19	9	35
Chef d'agrès	1 477	1,0	100	0	0	0	0	100	18	5	2
Assistant de direction	1 440	0,9	87	12	1	7	37	52	30	13	87
Métiers non répertoriés	13 626	9,0	75	23	2	13	15	63	31	15	48

Source : Observatoire de la FPT, CNFPT. Enquêtes régionales sur les métiers en Rhône-Alpes au 31/12/2006.

* Hors emplois aidés.

** Hors emplois aidés et agents titulaires non permanents.

Tableaux AD 1.1-1-2 : Caractéristiques statutaires et sociodémographiques des principaux métiers territoriaux dans les Pays de la Loire au 31 décembre 2006

Près des deux tiers des agents territoriaux ligériens sont concentrés dans ces 23 métiers.

Métiers	Effectifs	En %	Statut			Catégorie*			Âge**		Taux de féminisation
			Titulaires	Non titulaires	Emplois aidés	A	B	C	Plus de 50 ans	Plus de 55 ans	
Ensemble	80765	100	80	19	1	8	15	76	29	13	62
Agent polyvalent d'entretien	8 049	10,0	80	17	3	0	0	98	37	17	78
Agent de gestion administrative	4 586	5,7	89	11	1	0	1	98	24	10	91
Assistant administratif	4 247	5,3	92	8	1	1	17	81	26	11	95
Assistant d'éducation	3 323	4,1	88	11	1	0	5	94	29	15	99
Agent d'entretien des espaces de nature	3 192	4,0	88	7	5	0	0	98	23	11	5
Animateur loisirs	2 685	3,3	53	43	4	0	13	85	12	7	81
Agent de restaurant	2 381	2,9	83	15	1	0	0	99	36	17	96
Assistant d'accueil petite enfance	2 305	2,9	62	37	2	0	1	93	29	14	99
Ouvrier polyvalent de maintenance des bâtiments	2 178	2,7	95	4	1	0	0	99	35	17	11
Assistante familiale	2 126	2,6	1	99	0	0	0	100	57	31	96
Agent d'exploitation de la voie publique	1 969	2,4	94	5	2	0	1	97	29	10	2
Aide à domicile	1 894	2,3	65	35	0	0	0	99	33	16	96
Enseignant artistique	1 855	2,3	50	51	0	24	73	3	16	7	48
Travailleur social	1 704	2,1	90	10	0	4	90	6	26	10	90
Chargé d'accueil	1 591	2,0	83	16	1	0	2	97	29	16	79
Aide-soignant	1 354	1,7	69	31	1	0	0	99	15	5	95
Agent d'exploitation des équipements sportifs	1 030	1,3	89	11	1	0	1	99	31	15	22
Animateur - éducateur sportif	960	1,2	71	28	1	2	86	12	17	6	29
Agent de collecte	934	1,2	92	8	1	0	0	100	23	7	1
Agent de bibliothèque	862	1,1	88	9	3	0	21	78	26	13	85
Secrétaire de mairie	845	1,0	93	7	0	45	9	44	29	11	85
Agent de nettoyage	795	1,0	91	5	5	0	1	99	30	13	15
Agent d'accueil social	794	1,0	86	12	3	0	5	95	25	10	90
Métiers non répertoriés	3 734	4,6	73	25	2	10	9	70	29	13	57

Source : Observatoire de la FPT, CNFPT. Enquêtes régionales sur les métiers dans les Pays de la Loire au 31/12/2006.

* Hors emplois aidés.

** Hors emplois aidés et agents titulaires non permanents.

1 Approches locales de l'emploi public

Encadré 4 : Rôle et missions de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale du Centre national de la fonction publique territoriale

La loi n° 2007-209 du 19 février 2007 modifie profondément l'article 12-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 sur les missions du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), notamment l'alinéa 3 bis précise que le CNFPT doit assurer entre autres : « *la gestion de l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale* ».

Les orientations stratégiques, approuvées par le conseil national d'orientation et votées par le conseil d'administration du 20 juin 2007, fixent quatre finalités au programme d'observation du CNFPT : en interne, vis-à-vis des collectivités et en regard des partenaires institutionnels, notamment le Conseil supérieur de la FPT.

1. L'observation vise, pour le CNFPT, à :

- anticiper les besoins de formation et de compétences dans les collectivités ;
- contribuer à la construction d'une offre nationale et régionale de formations et de services ;
- définir la stratégie d'action des délégations régionales ;
- être en veille sur les situations en émergence ou atypiques ;
- cibler des actions de promotion de l'emploi

2. L'observation permet aux collectivités territoriales de :

- mieux connaître l'emploi territorial ;
- situer et se comparer par rapport aux autres collectivités ;
- contribuer à élaborer leur politique de gestion des ressources humaines et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- contribuer au dialogue social.

3. L'observation permet au Conseil supérieur de la FPT de nourrir le dialogue social au plan national et de proposer des adoptions de textes législatifs et réglementaires.

4. L'observation permet enfin aux partenaires extérieurs d'identifier la fonction publique territoriale dans les problématiques d'emploi et de formation de leur territoire.

Le programme annuel d'observation explore trois directions d'études :

- la veille sur l'évolution nationale et régionale de l'emploi et des métiers territoriaux (veille sur le répertoire des métiers, études régionales sur les métiers territoriaux, enquête de conjoncture, synthèses des bilans sociaux, etc.) ;
- les dynamiques sectorielles (évolution des modes de gestion des services techniques des collectivités, etc.) ;
- les pratiques de formation et de gestion des ressources humaines (enquête sur les plans de formation des collectivités, bilan de la mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF), etc.).

Pour en savoir plus : www.observatoire.cnfpt.fr

Encadré 5 : Méthode

La répartition statistique des métiers territoriaux présentée dans cet article est le résultat d'une extrapolation réalisée à partir des enquêtes régionales en Île-de-France (2004), Rhône-Alpes (2006), Pays de la Loire (2006), Centre (2003), Guyane (2005), Réunion (2005), Guadeloupe (2006) et Corse (2003), soit 34 % de l'emploi public territorial.

L'extrapolation, qui s'appuie sur une typologie des départements en quatre classes, a été réalisée en fonction des variables suivantes : effectifs de l'enquête Colter (Insee) en 2006, le taux d'administration en 2006, le taux de catégorie A, la part des titulaires et des emplois aidés, et le taux d'urbanisation. Ensuite, la répartition des métiers des départements manquants a été estimée en fonction de celle des départements issus des enquêtes régionales réalisées jusqu'ici et appartenant à la même classe.

Bibliographie

- Les résultats des enquêtes régionales sur les métiers sont consultables sur le site de l'Observatoire de la fonction publique territoriale www.observatoire.cnfpt.fr, rubrique études régionales.
- *Répertoire des métiers territoriaux* – Version 2 consultable sur le site du CNFPT www.cnfpt.fr

Annexe 2 du dossier 1.1 : Bilans sociaux 2007 : une première photographie de l'emploi public territorial en Île-de-France (hors Paris)

Laurence Feuillat
CIG Grande Couronne¹
Thomas Sauvart
CIG Petite Couronne²
Éric Volumenie
CDG Seine-et-Marne³

Selon les premiers résultats établis à partir des bilans sociaux 2007, les effectifs des collectivités d'Île-de-France (hors Paris) restent quasiment stables au cours de l'année 2007 : autant d'arrivées que de départs en Petite Couronne et légère baisse des effectifs en Grande Couronne. Tandis que le nombre d'agents titulaires baisse (-1,9 %), celui des non titulaires progresse nettement (+7,3 %), notamment en Petite Couronne. Si les non titulaires représentent 30 % des effectifs au 31 décembre 2007, ils concentrent plus de la moitié des recrutements de l'année et intègrent dans leurs rangs deux fois plus de catégorie A que les titulaires. Les collectivités d'Île-de-France apparaissent moins concernées par les transferts de compétences de la fonction publique de l'État vers la fonction publique territoriale : les arrivées correspondantes sont proportionnellement moins importantes que sur le reste du territoire (4,1 % des entrées, contre 22,6 % au niveau national).

Les femmes sont fortement représentées parmi les personnels des collectivités d'Île-de-France (hors Paris) et l'âge moyen s'établit à 43 ans (44 ans pour les titulaires et 38 ans pour les non-titulaires). Cela est à rapprocher d'un taux de départ à la retraite plus faible qu'au niveau national. La catégorie C concentre trois quarts des agents publics territoriaux en Île-de-France (hors Paris).

Quatre indicateurs viennent compléter cette première photographie de l'emploi public territorial en 2007 en Île-de-France (hors Paris). Le taux d'emploi des travailleurs handicapés s'établit à 4 %. Les agents ont suivi 2,8 jours de formation en moyenne (2 jours pour les catégories C). Le congé de maladie ordinaire demeure le premier motif d'absence. Enfin, le nombre d'accidents du travail s'établit à 9 pour 100 agents potentiellement concernés, avec une surreprésentation de deux filières (technique et sécurité).

L'étude présentée ici constitue la première synthèse des rapports sur l'état des collectivités (REC) ou bilans sociaux 2007, pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, sur la région Île-de-France (hors Paris). En effet, le Centre départemental de gestion de la Seine-et-Marne et les Centres interdépartementaux de gestion de la Petite Couronne et de la Grande Couronne de la région Île-de-France ont décidé, pour la première fois, d'agréger l'ensemble des informations collectées dans le cadre du REC 2007 (état au 31 décembre 2007) afin de renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial à l'échelle régionale.

¹ Centre interdépartemental de gestion de la Grande Couronne (CIG), Service Analyse et prospective sociales.

² Centre interdépartemental de gestion de la Petite Couronne, Service GPEEC.

³ Centre départemental de gestion de la Seine-et-Marne, Service Emploi.

1 Approches locales de l'emploi public

Cette première synthèse a pour ambition de dresser les principales tendances de l'emploi public territorial en Île-de-France (hors Paris) en 2007, tout en tenant compte des spécificités locales. Outre une analyse socio-démographique et statutaire des agents, elle aborde plusieurs thèmes relatifs à la gestion des ressources humaines : personnels handicapés, formation, congés maladie, accidents du travail.

Encadré 1 : Les Rapports sur l'état des collectivités (REC) ou « bilans sociaux »

Conformément à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires à la fonction publique territoriale et du décret n° 97-443 du 25 avril 1997, les autorités territoriales présentent au comité technique paritaire, avant le 30 juin de chaque année paire, le rapport sur l'état de la collectivité (REC).

Cette obligation légale, communément appelée « bilan social », permet d'obtenir, tous les deux ans, une photographie détaillée de la situation de l'emploi public territorial par la collecte d'indicateurs statistiques très variés : caractéristiques statutaires des effectifs, temps de travail des agents, types de formation, conditions de travail du personnel, etc.

Ce rapport vise à la fois à améliorer la gestion des ressources humaines et à instaurer le dialogue social au sein des collectivités territoriales et des établissements publics qui leur sont rattachés.

Au cours de l'année 2007, les effectifs des collectivités d'Île-de-France (hors Paris) restent quasiment stables (-0,3 %). Il est néanmoins à noter que les évolutions de personnels sont variables sur le territoire francilien. En effet, les effectifs des collectivités de la Petite Couronne enregistrent en 2007 autant d'arrivées que de départs, alors que les collectivités de la Grande Couronne (département de la Seine-et-Marne compris) enregistrent une baisse de 1 % des effectifs.

Tandis que les effectifs d'agents titulaires reculent de 1,9 % au niveau global, le nombre de non-titulaires progresse très sensiblement (+7,3 %), tout particulièrement en Petite Couronne.

Tableau AD 1.1-2-1 : Variation des effectifs occupant un emploi permanent au cours de l'année 2007 en Île-de-France (hors Paris)

Île-de-France (hors Paris)		
Titulaires	-2 652 agents	soit : -1,9%
Non-titulaires	+2 089 agents	soit : +7,3%
Total	-563 agents	soit : -0,3%
Petite Couronne (92, 93, 94)		
Titulaires	-1 650 agents	soit : -1,7%
Non-titulaires	+1 645 agents	soit : +8,9%
Total	-5 agents	soit : 0,0%
Grande Couronne (78, 91, 95, 77)		
Titulaires	-1 002 agents	soit : -2,2%
Non-titulaires	+444 agents	soit : +4,1%
Total	-558 agents	soit : -1,0 %

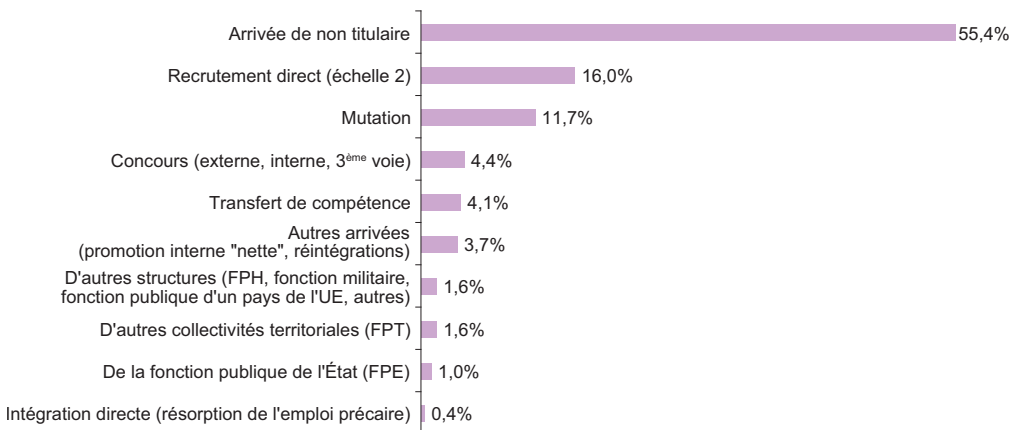
Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Île-de-France (hors Paris).

55 % des agents recrutés en 2007 sont des agents non titulaires

En 2007, les collectivités franciliennes ont recruté plus d'une fois sur deux un agent non titulaire. À noter qu'au niveau national, en 2005, les non-titulaires représentaient 42 % des recrutements de l'année, avec une baisse en 2007 : les premiers résultats de la synthèse des bilans sociaux 2007 font état de 34 % de non-titulaires parmi les arrivées de l'année. Néanmoins, cette évolution nationale est à resituer dans le contexte des transferts de compétence en relation avec la décentralisation. Il s'avère que ces transferts ont un impact beaucoup plus important au niveau national (22,6 % des arrivées de l'année) qu'au niveau régional (4,1 %) parmi l'ensemble des arrivées constatées. Au final, il apparaît que les collectivités d'Île-de-France (hors Paris) ont nettement plus recours aux recrutements d'agents non titulaires que celles localisées sur le reste du territoire.

Graphique AD 1.1-2-1 : Arrivées de titulaires et stagiaires et de non titulaires (hors remplaçants) par type de recrutement en 2007

(en %)



Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Île-de-France (hors Paris).

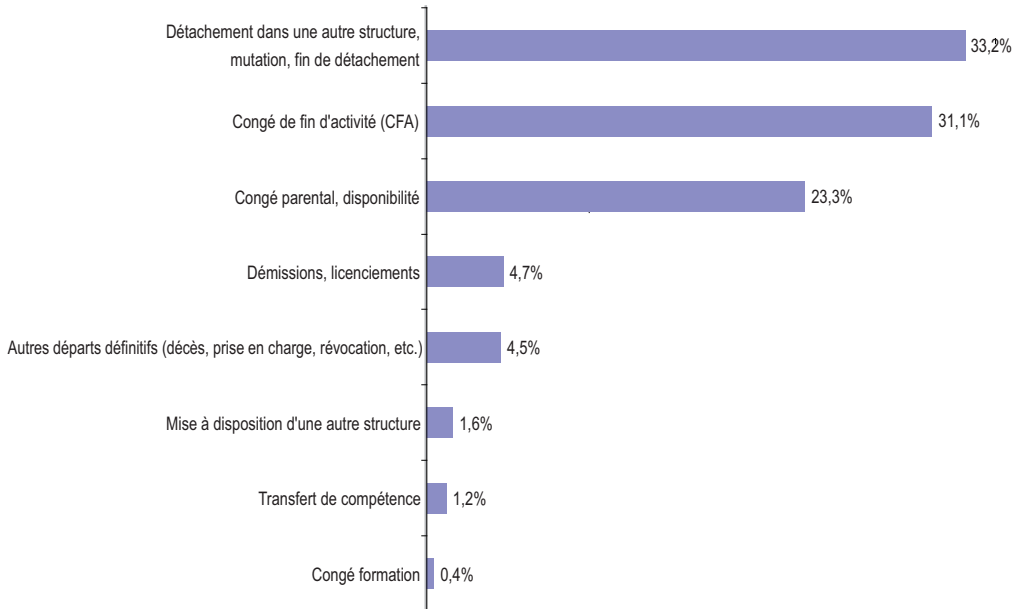
Rapporté à l'ensemble des arrivées de l'année 2007, le poids des recrutements (directs et par concours) s'établit à 20,4 %. Ensuite viennent les mutations, avec 11,7 % des recrutements de l'année, contre 9,5 % au niveau national, selon les premiers résultats des bilans sociaux 2007. À noter enfin que 4,2 % des arrivées de l'année concernent des agents en mobilité entre les trois versants de la fonction publique, en y ajoutant ceux issus de la fonction publique européenne. Cette proportion est voisine de celle observée au niveau national (premiers résultats 2007), soit 4,8 %.

Pour les non-titulaires, les fins de contrat (64 %) et les démissions (25 %) sont les principaux motifs de départ. Au niveau national, ces deux motifs réunis représentent en 2007, 92 % des départs de non titulaires.

Concernant les agents titulaires, le détachement ou la mutation (33,2 %) et le départ à la retraite (31,1 %) sont les causes de départ les plus fréquentes. Au niveau national, le départ à la retraite arrive largement en tête en 2007 parmi les motifs de départs des titulaires (40,2 %), loin devant le détachement ou la mutation (26,5 %). Enfin, il faut noter que près d'un quart des agents franciliens non parisiens part en 2007 en congé parental ou en disponibilité au cours de l'année, contre 18,5 % au niveau national.

1 Approches locales de l'emploi public

Graphique AD 1.1-2-2 : Motifs de départ des agents titulaires en 2007 (Île-de-France hors Paris)
(en %)



Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Île-de-France (hors Paris).

Les femmes sont fortement présentes parmi les agents publics des collectivités d'Île-de-France (hors Paris) ; le temps partiel leur est quasiment réservé

63 % des agents territoriaux franciliens (non parisiens) sont des femmes. Le taux de féminisation est quasiment identique pour les titulaires (63 % de femmes) et les non-titulaires (62 %). À titre de comparaison, l'analyse nationale des bilans sociaux 2005 (seule information disponible à ce jour sur ce thème) révélait un taux de féminisation global de 59 %. Les collectivités d'Île-de-France enregistreraient ainsi un taux de féminisation des emplois légèrement supérieur à la moyenne nationale.

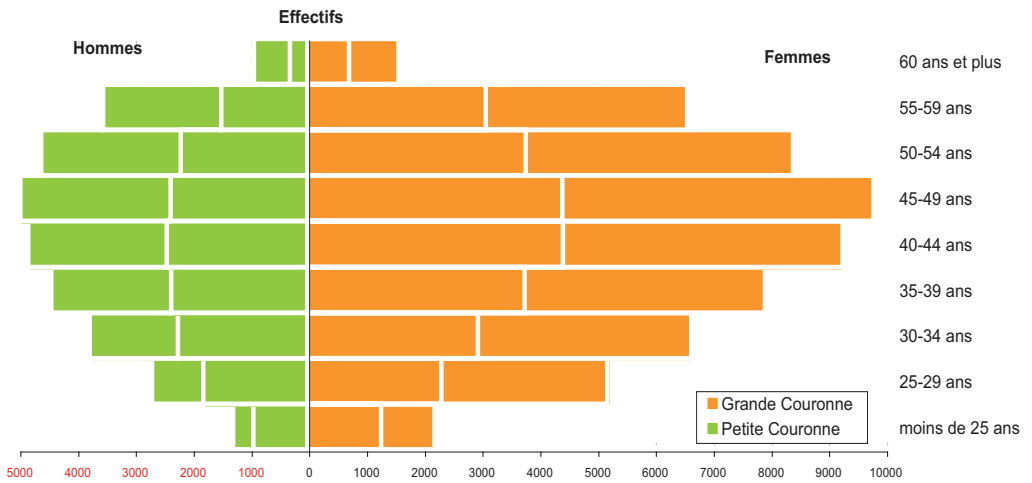
En outre, 93 % des agents sur emplois permanents occupent des postes à temps plein et 7 % d'entre eux travaillent à temps partiel. Or les femmes sont très largement surreprésentées parmi les agents occupant un emploi permanent à temps partiel : neuf agents sur dix travaillant à temps partiel sont des femmes.

Près de 30 % des agents ont 50 ans et plus

Les pyramides des âges des agents territoriaux en Île-de-France présentent les mêmes caractéristiques, qu'ils soient employés en Petite Couronne ou en Grande Couronne (département de la Seine-et-Marne compris).

À l'image de la situation nationale connue en 2005, le poids des agents âgés de 40 à 49 ans est le plus important, tant chez les hommes (32 %) que chez les femmes (33 %).

Graphique AD 1.1-2-3 : Pyramide des âges des agents territoriaux franciliens (hors Paris) au 31 décembre 2007



Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Île-de-France (hors Paris).

Par ailleurs, près de 30 % des agents territoriaux de la région Île-de-France (hors Paris) ont 50 ans et plus. Ce constat suscite bien évidemment des préoccupations en matière de renouvellement des effectifs au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. L'âge moyen des agents territoriaux s'établit ainsi à près de 43 ans sur l'ensemble du territoire francilien (hors Paris). En particulier, l'âge moyen des agents en Petite Couronne (43 ans et 3 mois) est légèrement plus élevé qu'en Seine-et-Marne (42 ans et 8 mois) et dans le reste de la Grande Couronne parisienne (42 ans et 6 mois).

Avec une moyenne d'âge de près de 38 mois, les agents non titulaires sont plus jeunes que les titulaires. Ils sont un tiers à être âgés de moins de 30 ans contre à peine 10 % pour les agents titulaires. C'est en Seine-et-Marne que les non-titulaires sont les plus jeunes, avec un âge moyen de 36 ans et 4 mois (contre 43 ans et 7 mois chez les titulaires).

Tableau AD 1.1-2-2 : Âges des agents territoriaux en Île-de-France (hors Paris) au 31 décembre 2007

	Petite Couronne			Grande Couronne			Seine-et-Marne			Île-de-France		
	Titulaire	Non titulaire	Total	Titulaire	Non titulaire	Total	Titulaire	Non titulaire	Total	Titulaire	Non titulaire	Total
Agent de moins de 30 ans	9,0%	32,0%	12,8%	10,2%	34,2%	15,0%	10,2%	39,2%	13,7%	9,4%	32,9%	13,5%
Agent de 30 ans à 49 ans	60,1%	49,3%	58,3%	60,3%	48,9%	58,0%	60,8%	48,5%	59,3%	60,2%	49,2%	58,2%
Agent de 50 ans et plus	30,9%	18,7%	28,9%	29,5%	16,9%	27,0%	29,0%	12,3%	27,0%	30,4%	17,9%	28,3%
Âge moyen	44 ans et 2 mois	38 ans et 2 mois	43 ans et 3 mois	43 ans et 6 mois	37 ans et 7 mois	42 ans et 6 mois	43 ans et 7 mois	36 ans et 4 mois	42 ans et 8 mois	44 ans	38 ans	43 ans

Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Île-de-France (hors Paris).

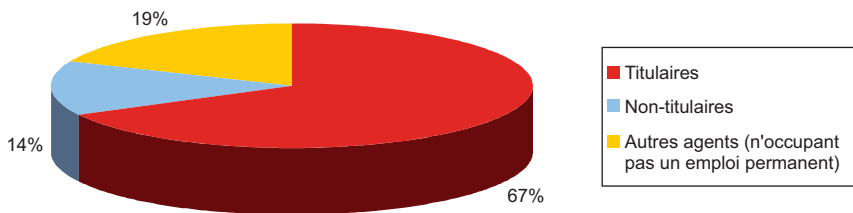
1 Approches locales de l'emploi public

Près de sept agents territoriaux d'Île-de-France (hors Paris) sur dix sont titulaires, les non-titulaires étant particulièrement présents dans les filières sportive, culturelle et animation

Au 31 décembre 2007, la proportion respective des titulaires et des non-titulaires parmi l'effectif global du territoire francilien (hors Paris) reste conforme à la moyenne nationale observée lors du dernier bilan social 2005 (seule donnée disponible), soit 70 % d'agents titulaires et stagiaires : 67 % des agents occupant un emploi permanent sont titulaires. Cette proportion est sensiblement la même pour la Petite Couronne et la Grande Couronne (respectivement 66,9 % et 67,5 %). En revanche, quelques variations sont visibles d'un département à l'autre : avec un taux de 63 %, c'est dans le département des Hauts-de-Seine que la part de titulaires est la plus faible, tandis que le département de la Seine-et-Marne enregistre le taux le plus élevé de titulaires (75 %).

Graphique AD 1.1-2-4 : Répartition des agents territoriaux en Île-de-France par statut au 31 décembre 2007

(en %)

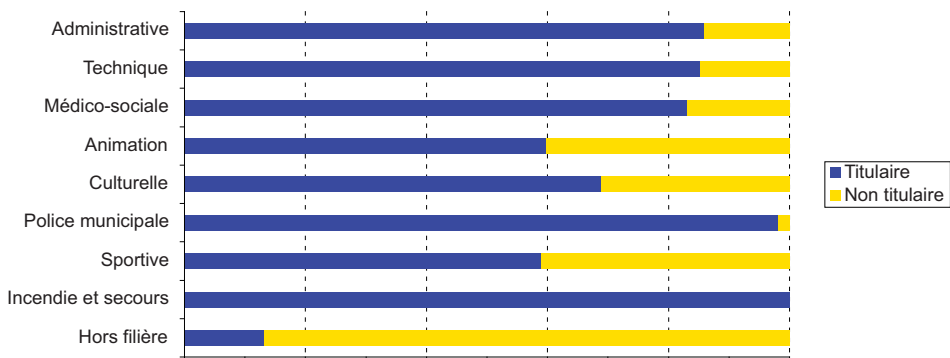


Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Île-de-France (hors Paris).

La part des non-titulaires est variable selon les filières. Le poids des non-titulaires est plus important dans la filière sportive (41 %), dans la filière animation (40 %) et la filière culturelle (30 %), que dans les autres filières. En 2005, à l'échelle nationale, les agents non titulaires représentaient 35 % dans la filière animation, 27 % dans la filière culturelle et 20 % dans la filière sportive.

Graphique AD 1.1-2-5 : Part des titulaires et des non-titulaires par filière en Île-de-France (hors Paris) au 31 décembre 2007

(en %)

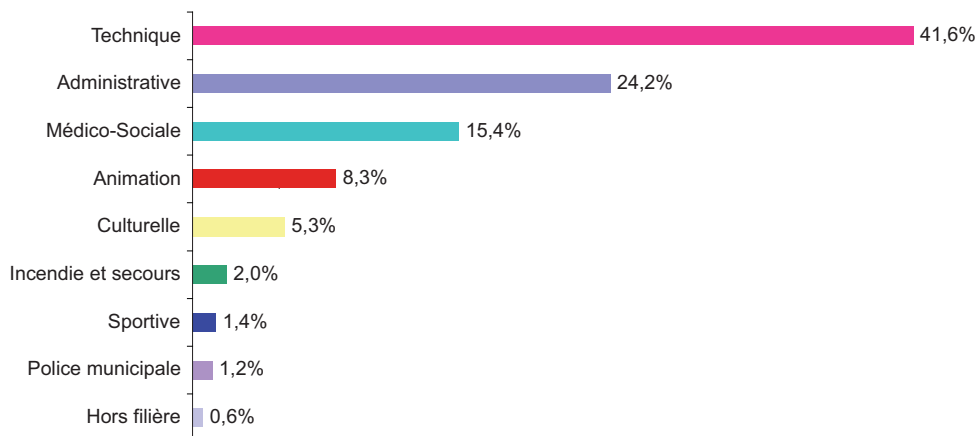


Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Île-de-France (hors Paris).

Comme au niveau national (données 2005, seules disponibles à ce stade), les deux principales filières recensant la majorité des effectifs territoriaux en Île-de-France sont la filière technique, avec près de 42 % du personnel, et la filière administrative (24 % des effectifs). Vient ensuite la filière médico-sociale (15,4 %). Le poids des autres filières reste relativement faible, avec une part inférieure à 9 %. À noter que la filière incendie et secours ne compte aucun agent parmi les collectivités de la Petite Couronne, les personnels concernés relevant du statut des sapeurs-pompiers de Paris.

Graphique AD 1.1-2-6 : Répartition des agents territoriaux par filière en Île-de-France (hors Paris) au 31 décembre 2007

(en %)



Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Île-de-France (hors Paris).

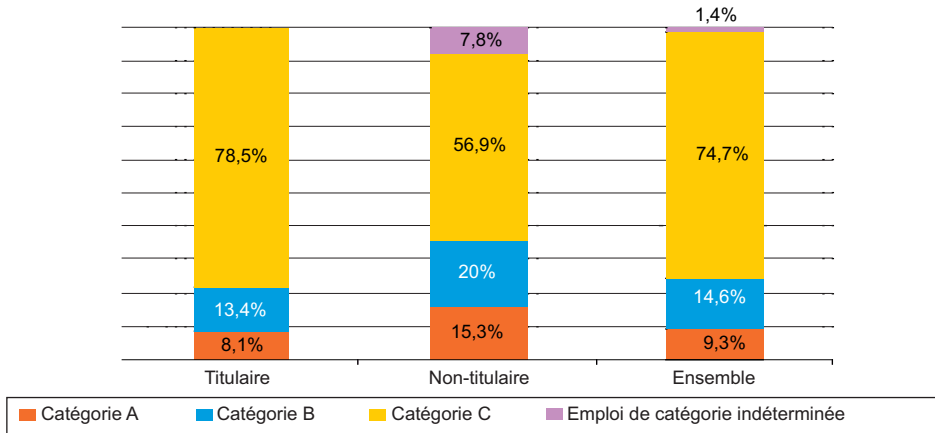
Les agents de catégorie A sont davantage présents chez les non-titulaires et dans les collectivités de la Petite Couronne

À l'image du niveau national, les trois quarts des agents relèvent de la catégorie C dans les collectivités d'Île-de-France (hors Paris). Les agents de catégorie B représentent environ 15 % des effectifs, et les agents de catégorie A, 9 %. Cette répartition des effectifs par catégorie hiérarchique est quasiment identique à celle observée lors de l'agrégation nationale des bilans sociaux 2005, derniers chiffres disponibles.

Cette répartition par catégorie hiérarchique varie sensiblement en fonction du statut. En effet, on compte davantage d'agents de catégorie A parmi les non-titulaires (15 %) que parmi les titulaires (8 %).

1 Approches locales de l'emploi public

Graphique AD 1.1-2-7 : Poids des catégories hiérarchiques par statut au 31 décembre 2007
(en %)



Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Île-de-France (hors Paris).

La part des agents de catégorie A est plus élevée dans les collectivités de la Petite Couronne que dans celles de la Grande Couronne. Cette part s'élève à 10,6 % en Petite Couronne. Elle est de 6,9 % dans les collectivités de la Grande Couronne (78, 91, 95) et de 5,8 % dans celles de la Seine-et-Marne.

Ces écarts peuvent s'expliquer en partie par l'hétérogénéité des collectivités de la région Île-de-France. La taille des collectivités diminue à mesure que l'on s'éloigne de la capitale. Les collectivités les plus importantes, qui ont des besoins supérieurs en terme d'encadrement par rapport aux structures plus petites, se situent ainsi principalement en Petite Couronne et aux marges internes des départements de la Grande Couronne parisienne.

Tableau AD 1.1-2-3 : Répartition des agents territoriaux (Île-de-France hors Paris) par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007

(en %)

	Petite Couronne	Grande Couronne (78, 91 et 95)	Seine-et-Marne	Île-de-France (hors Paris)
Catégorie A	10,60	6,90	5,80	9,30
Catégorie B	15,20	13,50	10,90	14,60
Catégorie C	73,20	77,00	82,90	74,70
Emploi de catégorie indéterminée	1,00	2,60	0,40	1,40
Total	100,00	100,00	100,00	100,00

Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Île-de-France (hors Paris).

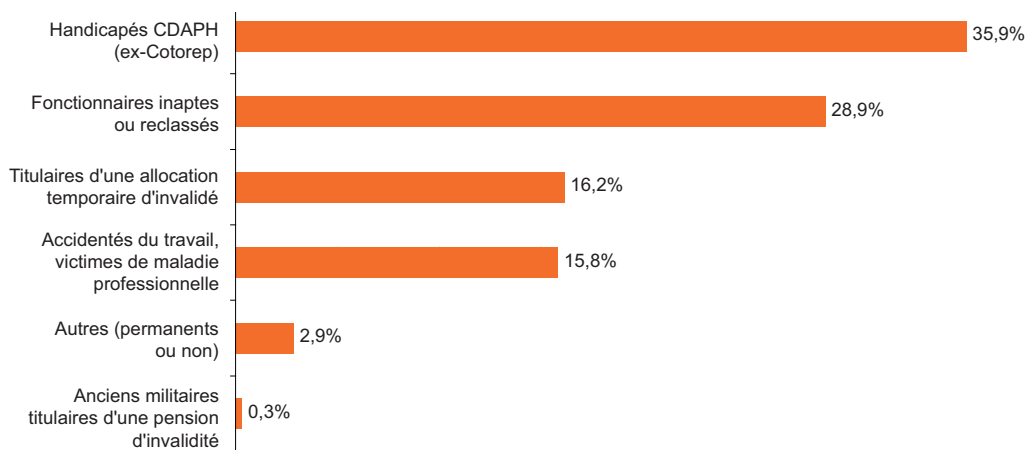
Le taux d'emploi des travailleurs handicapés s'établit à 4 % en Île-de-France (hors Paris)

Au sens de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, on recense 6 817 travailleurs handicapés dans les collectivités et établissements publics de la région Île-de-France (hors Paris), soit un taux de 4 % parmi les effectifs franciliens⁴.

Le profil des travailleurs handicapés en 2007 est similaire à celui observé au cours des recensements antérieurs : 90 % d'entre eux appartiennent à la catégorie C ; près de 36 % sont reconnus par la CDAPH (ex-Cotorep) ; 29 % sont des fonctionnaires inaptes ou reclassés.

Graphique AD 1.1-2-8 : Nombre de travailleurs handicapés par type en région Île-de-France (hors Paris) au 31 décembre 2007

(en %)



Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Île-de-France (hors Paris).

Les agents de catégorie C ont moins souvent accès à la formation

Au cours de l'année 2007, le nombre moyen de jours de formation est de 2,8 jours par agent occupant un emploi permanent. Cette moyenne varie sensiblement selon les catégories hiérarchiques : 5,5 jours de formation pour les agents de catégorie A ; 5,2 jours pour les agents de catégorie B ; 2 jours pour les agents de catégorie C.

Par ailleurs, le nombre de jours de formation par agent augmente avec la taille de la collectivité. C'est ainsi qu'il est en moyenne plus élevé chez les agents employés dans des collectivités de la Petite Couronne que dans celles de la Grande Couronne, soit une demi-journée supplémentaire de formation par agent.

Plus de la moitié (58 %) des formations s'inscrit dans le cadre de la formation continue (en cours de carrière) et un quart concerne la formation prévue par les statuts particuliers (formation initiale et formations continues obligatoires).

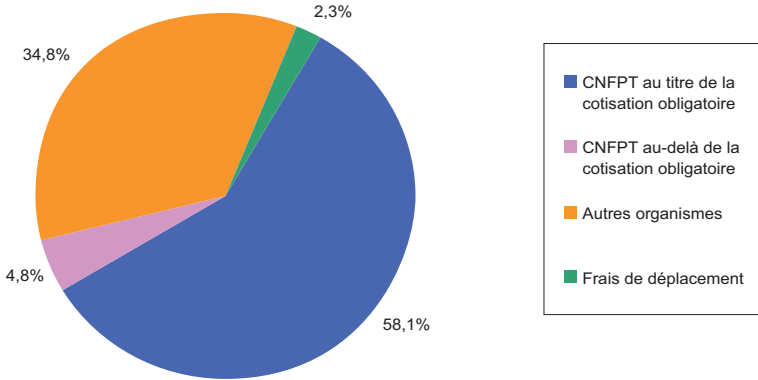
Parmi les agents occupant un emploi permanent, 54 % des agents formés appartiennent à la catégorie C, alors que cette catégorie représente 75 % de l'ensemble des effectifs. Les agents de catégorie C ont bien moins fréquemment accès à la formation que les autres catégories. 27 % des agents formés relèvent de la catégorie B et 19 % de la catégorie A.

Enfin, la dépense moyenne par jour de formation reste stable depuis 2005. Elle s'élève en 2007 à 111 euros pour les collectivités de la région Île-de-France (hors Paris).

⁴ Le taux légal d'emploi de travailleurs handicapés en vigueur pour les collectivités de plus de 20 agents est de 6 %.

1 Approches locales de l'emploi public

Graphique AD 1.1-2-9 : Répartition des dépenses de formation par type en 2007
(en %)



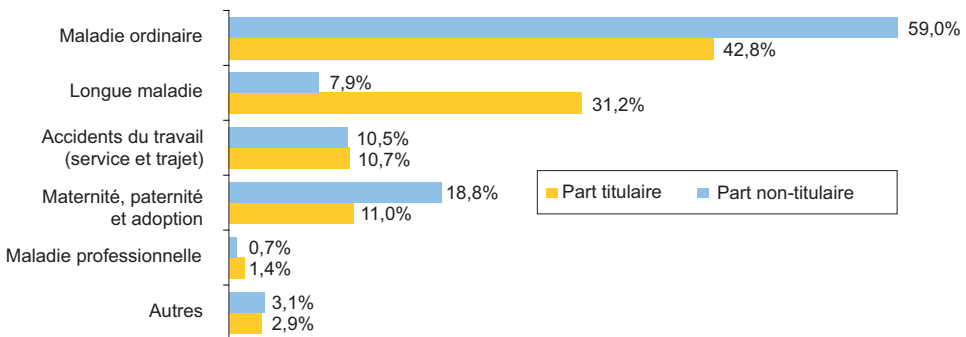
Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Île-de-France (hors Paris).

Le congé de maladie ordinaire demeure le principal motif d'absence

Comme cela avait été observé lors des précédents bilans sociaux, le congé de maladie ordinaire constitue en 2007 le principal motif d'absence des agents, avec 44 % de la totalité des jours d'absence. Viennent ensuite les congés de longue maladie (29 %).

Sur l'ensemble du territoire (hors Paris), le nombre moyen de jours d'absence s'établit à 24 jours par an : cela s'entend tous agents et toutes raisons confondus, y compris congé de longue maladie (voir graphique AD 1.2-10). Il varie néanmoins en fonction du statut de l'agent : il est de 27 jours par an pour les titulaires et de 13 jours par an pour les non-titulaires. À titre de comparaison avec les données nationales de 2005, on comptait en moyenne 21 jours d'absence par an pour les titulaires et 9 jours pour les non-titulaires.

Graphique AD 1.1-2-10 : Motifs de jours d'absence parmi les titulaires et les non-titulaires en 2007
(en %)



Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Île-de-France (hors Paris).

Note de lecture : 59 % des absences d'agents non titulaires correspondent à des congés de maladie ordinaire.

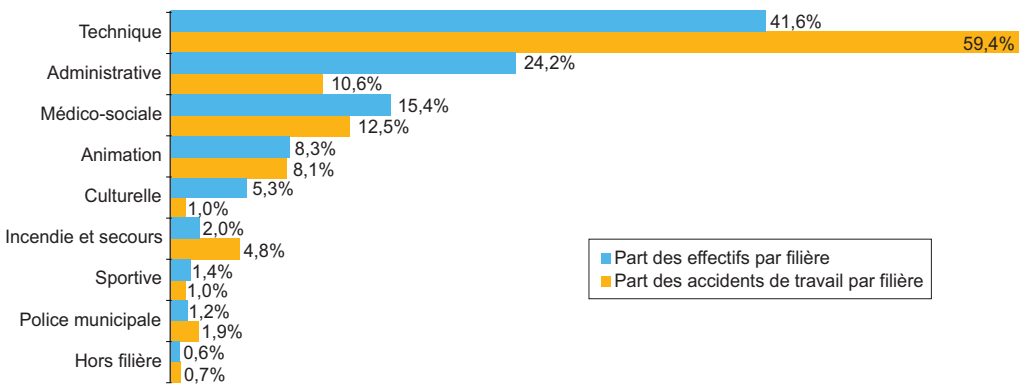
59 % des accidents du travail concernent le personnel de la filière technique

En 2007, 16 266 accidents du travail (service et trajet) ont été comptabilisés dans les collectivités de la région Île-de-France hors Paris, sachant que cette étude couvre près de 70 % des agents territoriaux d'Île-de-France hors Paris (voir encadré 2). Il ne s'agit donc pas ici d'un recensement exhaustif des accidents du travail.

85 % des accidents du travail recensés ici sont des accidents imputables au service. L'exploitation des REC 2007 met en évidence la prédominance des accidents du travail au sein de la filière technique (59,4 %). Cela est d'autant plus remarquable que cette filière ne représente que 41,6 % des effectifs totaux. De même, au regard de leur poids en effectifs, la filière police municipale, ainsi que la filière incendie et secours, sont surreprésentées en terme d'accidents du travail. En revanche, les agents des filières administrative et culturelle sont les moins exposés à ce type de risque.

Graphique AD 1.1-2-11 : Part des accidents du travail par filière en 2007 (Île-de-France hors Paris)

(en %)



Source : REC 2007, bases de données des centres de gestion d'Île-de-France (hors Paris).

Le nombre d'accidents du travail s'établit en moyenne à 9 pour 100 agents dans les collectivités de la région Île-de-France hors Paris. Ce taux est légèrement supérieur à la moyenne nationale recensée lors du bilan social 2005 (près de 7 pour 100 agents).

Par ailleurs, les dépenses en matière d'hygiène et de sécurité, qui restent stables depuis 2005, s'élèvent à 102 euros par agent occupant un emploi permanent au cours de l'année 2007. 90 % de ces dépenses sont des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (investissements, équipements et protection individuelle, etc.) et 10 % concernent les formations des agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO), des habilitations ou des membres du comité d'hygiène et sécurité.

1 Approches locales de l'emploi public

Encadré 2 : Champ et méthode

Le périmètre d'intervention des trois centres de gestion franciliens impliqués dans l'étude est le suivant :

- le **Centre interdépartemental de gestion de la Petite Couronne** : il couvre la Seine-Saint-Denis (93), le Val-de-Marne (94) et les Hauts-de-Seine (92) ;
- le **Centre interdépartemental de gestion de la Grande Couronne** : il couvre les Yvelines (78), l'Essonne (91) et le Val d'Oise (95) ;
- le **Centre départemental de gestion de la Seine-et-Marne** : il couvre la Seine-et-Marne (77).

Au total, les trois centres de gestion franciliens ont recensé 1 432 rapports sur l'état des collectivités (REC) dans leurs bases de données. Leur agrégation porte sur **205 661 agents territoriaux** (tous statuts confondus) **occupant un emploi permanent au 31 décembre 2007**. Ces chiffres indiquent un bon taux de couverture de la population globale car près de **70 % des agents territoriaux rémunérés au 31 décembre 2007 en Île-de-France (hors Paris)** (source enquête Colter 2006, Insee). De ce fait, et sous réserve d'une analyse plus approfondie des caractéristiques des collectivités locales répondantes, le redressement statistique n'apparaît pas nécessaire pour cette première synthèse.

À l'image de la collecte de 2005, plus de **deux tiers des REC 2007 collectés proviennent des communes et des établissements communaux**. 23 % de ces rapports sont issus des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), environ 3 % relèvent des offices publics de l'habitat (OPH) et un peu moins de 1 % concernent les organismes départementaux.

Bibliographie

- « Les flux de personnels territoriaux en 2005 », Guillaume Leforestier et Jérôme Broquet, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.
- « Les mouvements de personnels dans la fonction publique territoriale en 2007 », Guillaume Leforestier, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2008-2009*, DGAFP, 2009.
- *Bilans sociaux, 5^{ème} Synthèse nationale des rapports au Comité technique paritaire sur l'état des collectivités territoriales au 31/12/2005*, exploitation statistique réalisée par le Centre national de la fonction publique territoriale et la Direction générale des collectivités locales, sous l'égide du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, juillet 2008.
- *Bilan social 2007, données sur les collectivités de la Petite Couronne*, Les diagnostics de l'emploi territorial, Centre interdépartemental de gestion de la Petite Couronne, janvier 2009.

Conditions de travail

Les conditions de travail des personnels du secteur hospitalier public et de la fonction publique de l'État en 2006	2.1
---	-----

2.1 Les conditions de travail des personnels du secteur hospitalier public et de la fonction publique de l'État en 2006

Marie Cordier
Drees¹
Alain Larmat
DGAFP²

Pour la première fois, des enquêtes similaires sur l'évolution des conditions de travail et leur perception par les agents ont été réalisées à la fois pour l'hôpital public et pour la fonction publique de l'État, permettant d'en faire une restitution commune.

Le fonctionnement hospitalier impose des contraintes particulières, liées principalement à l'obligation de continuité de service et d'accueil du public. Elles s'imposent à toutes les catégories de personnels soignants et médicaux : les horaires sont souvent déterminés par l'employeur. Les astreintes, le travail le week-end et la nuit y sont également fréquents. Ces contraintes se retrouvent au sein de la fonction publique de l'État (ici hors enseignants, magistrats et militaires) pour certaines professions spécifiques comme celles en contact avec le public – par exemple, les agents de police –, ou les ouvriers affectés à l'entretien des bâtiments et aux travaux publics, qui déclarent plus souvent être d'astreinte. A l'hôpital public comme dans l'État, les contraintes horaires pèsent davantage sur les moins de 30 ans que sur les plus âgés.

Les contraintes de rythme et d'horaire concernent donc plus fréquemment le personnel du secteur hospitalier public et les salariés y sont deux fois plus nombreux que dans la fonction publique de l'État à ressentir des pointes d'activité quotidiennes.

Cependant, plusieurs éléments de constat sont partagés à l'hôpital public et dans la fonction publique de l'État : la moitié des agents ayant des contraintes de rythmes a le sentiment que celles-ci se sont accélérées depuis 2003 ; trois salariés sur dix effectuent fréquemment des dépassements d'horaires ; ceux-ci sont compensés par des jours de repos ou un complément monétaire pour 80 % des salariés autres que les cadres ; le cumul de contraintes conduit certains salariés à un ressenti négatif de leurs conditions de travail et 10 % d'entre eux ont tous les jours l'impression de ne pas pouvoir faire face à la charge de travail ; plus de la moitié des salariés déclare qu'il leur arrive de ne pouvoir respecter à la fois la qualité et les délais imposés.

Le contrôle du travail est présent dans la fonction publique de l'État comme à l'hôpital : le tiers des personnels est contrôlé quotidiennement. Leur niveau d'autonomie vis-à-vis des procédures est comparable : ils appliquent strictement des consignes dans 60 % des cas. Cependant, dans le monde de l'hôpital, où les procédures sont plus formalisées, les salariés recourent plus souvent à leur hiérarchie en cas de difficultés avec le public.

Enfin, la fixation d'objectifs précis est plus courante dans la fonction publique de l'État (50 % des salariés) que dans le secteur hospitalier public (40 %), notamment chez les cadres (60 %).

Chiffres-clés

76 % des agents de la FPE et **82 %** des agents du secteur hospitalier public (SHP) déclarent être en contact direct avec le public.

34 % des agents de la FPE et **31 %** des agents du SHP déclarent des dépassements d'horaires fréquents.

85 % des agents de la FPE et **70 %** des agents du SHP disposent d'un micro-ordinateur dans le cadre professionnel.

77 % des agents du SHP déclarent suivre des procédures de qualité strictes ;

52 % des agents de la FPE déclarent devoir atteindre des objectifs précis.

¹ Drees, bureau des professions de santé.

² DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

2 Conditions de travail

Les enquêtes sur les changements organisationnels et l'informatisation « COI » (voir encadré 1) auprès des salariés titulaires comme non titulaires de la fonction publique de l'État (ici hors enseignants, magistrats et militaires) et du secteur hospitalier permettent l'observation des conditions de travail dans le secteur non marchand et abordent les thématiques d'organisation, de rythmes et d'horaires de travail, de formation et d'informatisation.

Dans la fonction publique de l'État, l'observation des conditions de travail par un dispositif d'enquêtes auprès des salariés est récente. En effet, même si certains agents de l'État font partie de l'échantillon des enquêtes sur les conditions de travail menées par la Dares (Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques), leur identification restant difficile, elles ne peuvent être exploitées sur ce seul échantillon.

Dans le secteur de la santé, plusieurs enquêtes abordent la thématique des conditions de travail : l'enquête COTAES (condition et organisation du travail des actifs en établissements de santé), menée en 2003 par la Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques), ainsi que les enquêtes sur les conditions de travail menées par la Dares, réalisées environ tous les 5 ans, sur un échantillon plus réduit dans le secteur de la santé.

C'est donc la première fois que des enquêtes similaires sur ces thématiques sont réalisées à la fois pour l'hôpital et la fonction publique de l'État, et que les conditions de travail des salariés du secteur non marchand peuvent être observées.

À l'hôpital, un tiers des salariés déclarent cumuler au moins trois contraintes de rythme, contre un quart de ceux de l'État

Dans la fonction publique de l'État comme dans le secteur hospitalier public, les salariés doivent fréquemment jongler avec des contraintes de délais très courts, des demandes exigeant des réponses immédiates, que ce soit de la part de collègues ou d'usagers (comme les patients à l'hôpital). Leur travail peut également dépendre directement de celui de leurs collègues (voir tableau D 2.1-1).

Dans le secteur hospitalier public, près du tiers des salariés – notamment les médecins, infirmières et aides-soignantes – cumulent trois à quatre contraintes différentes. Dans la fonction publique de l'État, un quart des salariés est concerné par le même niveau de contraintes. Ceux qui subissent ce cumul de contraintes sont le plus souvent des cadres (35 %), issus notamment du ministère de l'Éducation (inspecteurs et chefs d'établissements).

Entre 2003 et 2006, à l'hôpital comme dans la fonction publique de l'État, la moitié des salariés a ressenti une accentuation de ces contraintes de rythme de travail. Toutes choses égales par ailleurs (voir encadré 2), les salariés ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté dans l'établissement ou l'administration ont davantage ressenti cette accentuation des contraintes de rythme de travail.

50 % des salariés de la fonction publique de l'État (ici hors enseignants, magistrats et militaires) et 60 % de ceux de l'hôpital déclarent que leur travail est contraint par des demandes internes (collègues ou autres services), exigeant des réponses immédiates. De plus, à l'hôpital comme pour l'État, plus de la moitié des salariés sont contraints par des demandes extérieures (par exemple des patients) exigeant également des réponses immédiates.

Dans le secteur hospitalier notamment, les salariés dépendent aussi du travail de certains de leurs collègues, et pour 45 % d'entre eux, cette dépendance immédiate contraint leur rythme de travail. Toujours dans ce secteur, 20 % des salariés déclarent des délais de production ou des délais à respecter en une heure au plus, pour 15 % dans la fonction publique de l'État.

Par ailleurs, à l'hôpital, les salariés sont 35 % à ne pouvoir interrompre momentanément leur travail à leur initiative (15 % dans la fonction publique de l'État). Cela concerne surtout le personnel médical et soignant (55 % des aides-soignantes et 45 % des infirmières). Au sein de la fonction publique de l'État, 10 % des cadres et professions intermédiaires ne peuvent interrompre leur activité, de même que 15 % des ouvriers et des employés. Parmi ces derniers, les agents de service des établissements d'enseignement et les surveillants de l'administration pénitentiaire sont plus particulièrement concernés.

Quotidiennement, 35 % des professionnels du secteur hospitalier public se déclarent confrontés à des pointes d'activités et 15 % des agents de la fonction publique de l'État

70 % des salariés de la santé et 40 % de ceux de la fonction publique de l'État peuvent avoir à faire face à des pointes d'activités, quotidiennes ou hebdomadaires, fortement liées aux contraintes de rythme. Toutes choses égales par ailleurs, ces pointes d'activité sont en effet beaucoup plus souvent ressenties par les salariés du secteur hospitalier public (voir encadré 2).

Dans le secteur hospitalier public, ce sont les infirmières qui y sont le plus souvent confrontées de manière quotidienne, près de 45 % d'entre elles étant concernées. Les aides-soignantes sont aussi 35 % à déclarer des pointes d'activités quotidiennes, et le personnel médical et les agents de service, 30 %.

Dans la fonction publique de l'État, 15 % des salariés déclarent des pointes d'activité quotidiennes et 25 % au moins une fois par semaine (voir tableau D 2.1-1). Ce sont les employés et ouvriers qui les déclarent le plus souvent.

Par ailleurs, à l'hôpital comme dans la fonction publique de l'État, la moitié des salariés rencontrant des pointes dans leur activité ont le sentiment qu'elles sont plus fréquentes depuis 2003. Elles se sont répandues notamment pour les cadres de la fonction publique de l'État, en particulier ceux de l'administration fiscale, et dans le secteur hospitalier public, pour le personnel soignant (infirmières, aides-soignantes). Toutes choses égales par ailleurs, c'est à l'hôpital que ces pointes d'activité sont jugées plus fréquentes que trois ans auparavant, parmi les quadragénaires, ainsi que parmi les salariés ayant un contact avec le public.

2 Conditions de travail

Tableau D 2.1-1 : Répartition des salariés suivant les contraintes de rythmes de travail selon le secteur d'activité et la catégorie socioprofessionnelle en 2006

(en %)

	Ensemble		Cadres		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers	
	FPE	SHP	FPE	SHP	FPE	SHP	FPE	SHP	FPE	SHP
Le rythme de travail est imposé ...										
... par des demandes internes	54	61	65	57	54	66	50	58	51	59
... par des demandes extérieures	54	53	57	56	59	57	53	52	37	17
... par des délais de production de maximum une heure	14	22	17	16	11	22	14	23	16	34
... par des délais de production de maximum une journée	21	23	22	13	19	22	21	25	22	52
... par le rythme des machines	3	7	1	2	2	9	4	6	12	18
... par d'autres collègues	29	44	32	41	24	46	28	43	45	33
Depuis 2003, pour les salariés déclarant des contraintes de rythme de travail ...										
... elles se sont allégées	5	4	4	6	4	3	6	4	3	6
... elles se sont accentuées	50	55	59	54	57	56	45	54	40	52
... elles sont restées stables	45	42	38	40	38	41	50	43	56	42
Fait face à des pointes d'activités ...										
... tous les jours	17	34	13	26	16	40	19	34	15	11
... au moins une fois par semaine	23	34	28	43	16	32	24	32	31	35
... au moins une fois par mois	25	17	30	16	28	15	23	18	18	20
... au moins une fois par an	22	7	23	11	27	7	19	4	23	12
... jamais ou presque	13	9	7	4	12	6	15	12	13	21
Depuis 2003, pour les salariés ayant à faire face à des pointes d'activité, ces dernières ...										
... se sont allégées	5	5	6	4	5	6	4	3	3	11
... se sont accentuées	47	54	53	45	50	58	45	54	31	61
... sont restées stables	49	41	41	51	45	37	51	43	66	28
Le salarié peut interrompre son travail quand il le souhaite	86	63	92	73	88	60	83	61	83	76

Sources : enquêtes Changements organisationnels et informatisation (COI) 2006, DGAFP, Drees, CEE, Dares.

Champ : salariés de la fonction publique de l'État (hors ministère de la Défense, enseignants, etc.) et du secteur hospitalier public (hors hôpitaux locaux).

Lecture : en 2006, 17 % des salariés de la fonction publique de l'État (FPE) et 34 % du secteur hospitalier public (SHP) déclarent faire face à des pointes d'activité quotidiennes.

Des horaires atypiques dans le secteur de la santé

Les horaires de travail sont très liés aux contraintes d'accueil du public (ou de patients à l'hôpital) et à l'obligation de continuité de service. Les salariés de la fonction publique de l'État comme du secteur hospitalier sont plus de 80 % à être en contact avec le public (voir tableau D 2.1-2). Mais c'est à l'hôpital que les personnels sont beaucoup plus nombreux à être en permanence en contact avec le public : 75 % contre 50 % dans la fonction publique d'État. A l'hôpital, le personnel médical et le personnel soignant sont le plus fréquemment en contact avec les patients et leurs familles. Au sein de l'État (ici hors enseignants), ce sont

essentiellement les professions intermédiaires et les employés qui ont un contact permanent avec le public. En particulier, les agents de la police font partie des professions les plus souvent en relation avec le public.

Ainsi, dans le secteur de la santé, les établissements publics assurent avec les établissements privés du service public hospitalier la garantie de l'égal accès aux soins qu'ils dispensent. Ils doivent être en mesure d'accueillir les patients de jour comme de nuit, éventuellement en urgence. Par conséquent, le personnel médical et soignant déclare de nombreuses contraintes liées au travail fréquent le samedi, le dimanche ou la nuit et sont souvent amenés à les cumuler. Ce sont les infirmières qui déclarent le plus cumuler l'ensemble de ces trois contraintes (35 %) ; suivies du personnel médical (30 %) et des aides-soignantes (25 %) (voir tableau D 2.1-2).

À l'hôpital, 70 % des salariés sont amenés à travailler le samedi et plus de 50 % de manière fréquente. Dans la fonction publique de l'État, un tiers des salariés déclare travailler le samedi dont un peu plus de 10 % fréquemment. Les agents de la police et de l'administration pénitentiaire font partie des métiers de l'État les plus sollicités par le travail du samedi (plus de 80 % d'entre eux). Par ailleurs, à l'hôpital, 60 % des salariés travaillent le dimanche occasionnellement ou fréquemment contre 25 % des agents de l'État. Les salariés de l'État susceptibles de travailler le dimanche appartiennent aux mêmes corps que ceux amenés à travailler le samedi. Enfin, ils sont également plus nombreux à l'hôpital à fréquemment travailler la nuit (25 % contre 10 %), notamment le personnel médical et les infirmières (40 %). *A contrario*, dans la fonction publique de l'État, ce sont les ouvriers et employés qui sont plus souvent concernés au moins occasionnellement par le travail nocturne (respectivement 30 % et 20 %). Les ouvriers des travaux publics, ayant notamment en charge l'entretien des routes, sont 70 % à travailler la nuit.

Toutes choses égales par ailleurs, en particulier le niveau de qualification, la probabilité de travailler le samedi ou le dimanche est six fois plus élevée à l'hôpital et celle de travailler la nuit y est trois fois plus élevée que dans la fonction publique de l'État (ici hors enseignants, magistrats et militaires). Enfin, les jeunes de moins de 30 ans sont beaucoup plus concernés par le travail le samedi et le dimanche.

Les astreintes concernent surtout le personnel médical et les ouvriers de la fonction publique de l'État

Dans chacun des secteurs, 30 % des salariés sont occasionnellement ou fréquemment d'astreinte (voir tableau D 2.1-2). Durant ces astreintes, les salariés ont l'obligation de rester à proximité de leur domicile, afin de pouvoir se mettre rapidement à disposition de l'établissement. Les astreintes fréquentes concernent 20 % des salariés du secteur hospitalier, deux fois plus que dans la fonction publique de l'État.

Dans le secteur hospitalier public, les astreintes concernent 70 % du personnel médical fréquemment et 25 % occasionnellement. Dans la fonction publique de l'État, ce sont les ouvriers qui sont les plus concernés : un tiers d'entre eux. Parmi eux, près de 60 % des ouvriers affectés à l'entretien des bâtiments et aux travaux publics (DDE) réalisent fréquemment des astreintes.

Des plages d'horaires fixes dans le secteur hospitalier public, fixes mais au choix dans la fonction publique de l'État

Dans le secteur hospitalier public, les salariés ont en grande majorité des horaires déterminés par l'établissement, sans possibilité d'aménagement. En particulier, les personnels soignants (aides-soignantes et infirmières) et agents de service ont le plus fréquemment des horaires fixés par l'établissement. Cela concerne entre 75 % et 90 % de ces salariés, les autres déclarant avoir le choix entre plusieurs plages fixes. Seuls les cadres (personnel médical et cadres de direction) ont un plus large choix dans leurs horaires : 40 % ont la possibilité de déterminer leurs horaires, 25 % ont le choix entre plusieurs horaires proposés, 35 % ont leurs horaires déterminés par l'établissement.

Dans la fonction publique de l'État (ici hors enseignants, magistrats et militaires), les salariés peuvent choisir entre plusieurs horaires fixés par l'établissement (45 % des agents), notamment les professions intermédiaires (60 %). En revanche, pour 70 % des ouvriers de ce secteur, les horaires sont fixés.

2 Conditions de travail

De même que dans le secteur hospitalier public, ce sont les cadres qui ont la plus grande marge de manœuvre dans le choix de leurs horaires. 40 % d'entre eux déterminent leurs horaires et 40 % ont la possibilité de choisir parmi des horaires fixés.

Toutes choses égales par ailleurs, les salariés de l'hôpital ont une probabilité quatre fois plus élevée que ceux de la fonction publique de l'État d'avoir des horaires déterminés par l'employeur sans possibilité de modification.

Dans chacun des secteurs, trois agents sur dix déclarent effectuer fréquemment des dépassements d'horaires

Dans le secteur hospitalier public, la moitié des médecins à temps complet déclarent qu'ils travaillent habituellement plus de 50 heures par semaine. Par ailleurs, la durée hebdomadaire de travail du personnel non médical est fixée à 35 heures, cette durée pouvant être réduite pour prendre en compte certaines spécificités comme le travail de nuit, le dimanche ou en horaires décalés. Les infirmières à temps complet déclarent dans l'enquête effectuer 37 heures en moyenne, les aides-soignantes 34 heures et les agents de service, 36 heures.

Dans la fonction publique de l'État, les cadres (ici hors enseignants, magistrats et militaires) travaillant à temps complet déclarent travailler habituellement 42 heures en moyenne par semaine. En particulier, les inspecteurs et chefs d'établissement de l'enseignement secondaire déclarent travailler en moyenne 49 heures par semaine. Les autres catégories sociales travaillant à temps complet déclarent effectuer en moyenne 38 heures par semaine.

Cependant, pour chacun de ces secteurs, le travail au-delà de la durée habituelle est fréquent pour trois agents sur dix, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel.

Dans le secteur hospitalier public, 55 % des médecins et 45 % des infirmières déclarent faire plus que l'horaire hebdomadaire habituel, de même que 20 % des aides-soignantes.

Dans la fonction publique de l'État, 35 % des professions intermédiaires déclarent effectuer fréquemment des dépassements d'horaires. Au sein de cette catégorie, les inspecteurs et officiers de Police sont largement concernés par ces fréquents dépassements.

Pour chacun des secteurs, fréquemment ou occasionnellement, les employés et ouvriers sont nombreux à dépasser leurs horaires. Respectivement 70 % et 65 % des employés et ouvriers de l'État font des dépassements d'horaires, tandis qu'ils sont 65 % et 55 % dans le secteur hospitalier public. Ils sont cependant plus nombreux à le faire fréquemment dans la fonction publique de l'État avec respectivement 30 % des employés et 15 % des ouvriers, contre respectivement 15 % et 10 % à l'hôpital. Enfin, 55 % des cadres de l'hôpital (médicaux ou non) et de la fonction publique de l'État travaillent fréquemment au-delà de la durée habituelle hebdomadaire et 35 % occasionnellement.

Des dépassements d'horaires souvent compensés en salaire ou en repos

À l'hôpital comme dans la fonction publique de l'État, les trois quarts des agents travaillant au-delà de la durée habituelle déclarent récupérer des jours de repos ou percevoir un supplément de rémunération. L'enquête ne permet cependant pas de distinguer ces deux formes de compensation, ni d'en connaître l'ampleur. Les cadres, plus nombreux à travailler au-delà de la durée habituelle, bénéficient moins souvent de contreparties, 60 % déclarant ne récupérer ni jours de repos, ni supplément salarial. À l'inverse, ouvriers et employés des deux secteurs en bénéficient pour respectivement 80 % et plus de 90 % d'entre eux.

Pour les professions intermédiaires, 80 % des infirmières du secteur hospitalier public et 65 % des agents de la fonction publique de l'État compensent les heures effectuées au-delà de leur durée habituelle de travail. En particulier, 80 % des contrôleurs de l'administration fiscale perçoivent des compensations.

Tableau D 2.1-2 : Répartition des salariés suivant le contact avec le public, travail « décalé » et dépassements d'horaires selon le secteur d'activité et la catégorie socioprofessionnelle en 2006

(en %)

	Ensemble		Cadres		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers	
	FPE	SHP	FPE	SHP	FPE	SHP	FPE	SHP	FPE	SHP
Le salarié est en contact direct avec le public ...										
...en permanence	48	73	33	78	53	79	53	73	35	5
...parfois	28	9	34	7	25	8	27	10	42	17
...jamais ou presque	23	17	32	14	23	13	21	17	24	79
Si le salarié est parfois ou en permanence en contact avec le public : lorsqu'il rencontre des difficultés avec le public, en général ...										
...il se débrouille tout seul	54	40	70	57	63	45	45	29	62	17
...il se débrouille avec les collègues	26	36	19	31	21	37	33	38	4	0
...il fait appel à un supérieur hiérarchique	14	20	7	8	11	14	17	30	19	16
...il ne rencontre pas ce genre de difficultés	6	4	4	4	5	4	6	3	14	68
Travaille au-delà de la durée habituelle ...										
... fréquemment	34	31	56	54	36	43	28	16	16	9
... occasionnellement	41	39	34	34	40	40	43	39	48	49
... jamais ou presque	25	30	10	12	24	18	29	45	36	43
Si oui, il y a une compensation en salaire ou en repos	72	75	43	43	66	81	83	82	96	93
Les horaires de l'établissement ...										
... sont déterminés sans possibilité de modification	45	72	21	40	30	69	56	83	72	86
... peuvent être sélectionnés entre plusieurs horaires	43	18	39	24	58	20	40	15	21	12
... sont déterminés par le salarié	12	10	40	36	11	11	4	1	8	2
Effectue des astreintes ...										
... fréquemment	11	21	11	57	11	22	8	8	34	16
... occasionnellement	16	11	21	16	13	10	16	9	13	9
... jamais ou presque	73	69	68	28	75	68	76	83	53	74
Travail le dimanche ...										
... fréquemment	11	47	5	25	6	47	16	56	12	33
... occasionnellement	13	16	14	34	9	15	13	9	25	25
... jamais ou presque	76	38	81	42	85	38	71	35	64	42
Travaille le samedi ...										
... fréquemment	12	53	6	42	5	52	18	59	13	35
... occasionnellement	20	18	32	36	18	18	17	12	23	27
... jamais ou presque	68	29	62	22	77	31	65	29	64	38
Travaille la nuit ...										
... fréquemment	8	23	4	29	4	30	11	17	9	1
... occasionnellement	11	15	9	30	6	14	12	11	21	10
... jamais ou presque	81	61	87	41	89	55	77	71	70	89

Sources : enquêtes Changements organisationnels et informatisation (COI) 2006, DGAFP, Drees, CEE, Dares.

Champ : salariés de la fonction publique de l'État (hors ministère de la Défense, enseignants, etc.) et du secteur hospitalier public (hors hôpitaux locaux).

Lecture : en 2006, 72 % des salariés de la fonction publique de l'État (FPE) et 75 % des salariés du secteur hospitalier public (SHP) déclarent compenser en salaire ou repos le travail effectué au-delà de la durée habituelle.

Un salarié sur dix exprime l'impression de ne pouvoir quotidiennement faire face à sa charge de travail

Dans la fonction publique de l'État comme à l'hôpital, 10 % des salariés expriment l'impression de ne pouvoir quotidiennement faire face à leur charge de travail (voir tableau D 2.1-3). Dans le secteur hospitalier public, 30 % des salariés déclarent cette difficulté au moins une fois par semaine, soit deux fois plus que dans la fonction publique de l'État.

Ce sentiment est exprimé pour tous les jours ou toutes les semaines, par la moitié des infirmières et 45 % des aides-soignantes. Dans la fonction publique de l'État, ce sont 25 % des salariés qui sont concernés, quelle que soit la catégorie.

De plus, 60 % des salariés du secteur hospitalier public et 50 % des agents de la fonction publique de l'État déclarent qu'il leur arrive de ne pouvoir respecter à la fois la qualité et les délais imposés. Le maintien de la qualité est alors majoritairement retenu, mais pas toujours possible. Lorsque les rythmes imposés rendent impossible de respecter à la fois qualité et délais, 15 % du personnel médical et 30 % des aides-soignantes et infirmières déclarent devoir en partie sacrifier la qualité. Dans la fonction publique de l'État, ce sont les ouvriers, et plus particulièrement ceux chargés des travaux publics et de l'entretien des bâtiments, qui maintiennent le plus fréquemment la qualité, les cadres faisant plus souvent que les autres le choix des délais.

L'hôpital cumule à la fois des contraintes de rythmes et d'horaires

Une analyse de données (voir encadré 2) fait ressortir les principales corrélations et oppositions relatives aux contraintes d'horaires et de rythmes : les salariés de l'hôpital cumulent à la fois contraintes d'horaires et de rythmes et quel que soit le secteur, les jeunes de moins de 30 ans ont plus de contraintes horaires que leurs aînés.

En effet, d'une part, un premier axe oppose les salariés soumis à la fois aux contraintes horaires (travail de nuit et le week-end, astreintes, horaires non connus dans le mois à venir, etc.) et aux contraintes de rythmes (délais à respecter en une heure, pointes d'activités, ne pouvoir faire face à la charge de travail, travail dépendant de celui des collègues, etc.) et les personnels moins contraints ; le secteur hospitalier public est ici celui dont les salariés cumulent le plus souvent l'ensemble des contraintes.

D'autre part, sur un deuxième axe, les salariés soumis principalement aux contraintes horaires se distinguent de ceux qui font face avant tout à des contraintes de rythmes. Les jeunes de moins de 30 ans (quel que soit le secteur) sont plus souvent soumis à des contraintes horaires.

Tableau D 2.1-3 : Répartition des salariés suivant les objectifs, respect de la qualité et des délais selon le secteur d'activité et la catégorie socioprofessionnelle en 2006

(en %)

	Ensemble		Cadres		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers	
	FPE	SHP	FPE	SHP	FPE	SHP	FPE	SHP	FPE	SHP
Le salarié doit atteindre des objectifs précis	52	43	62	40	59	49	48	40	37	28
Si oui, a la possibilité de modifier ces objectifs ...										
... de sa propre initiative	6	9	11	16	4	10	5	5	3	9
... en discutant seul à seul avec le supérieur hiérarchique	32	22	46	31	31	18	27	20	25	62
... en discutant à plusieurs ou collectivement	11	26	12	27	10	26	11	26	19	15
... n'en a pas la possibilité	52	44	31	26	56	46	57	50	53	14
Il est impossible de respecter à la fois qualité et délais ou cadences ...										
... fréquemment	10	13	11	12	14	13	8	14	7	12
... parfois	38	44	44	37	35	47	36	44	39	48
... jamais	25	18	21	23	30	16	23	18	30	25
... n'a ni délais, ni cadences	28	24	24	28	21	23	33	24	24	16
Si il est impossible de respecter à la fois qualité et délais ou cadences, le salarié ...										
... maintient plutôt des délais	26	18	34	12	21	14	27	21	15	35
... maintient plutôt de la qualité	59	66	53	76	58	71	59	62	73	43
... sacrifie de la qualité et des délais	15	16	12	12	20	15	14	17	12	22
Le salarié rencontre des moments où il a l'impression de ne pouvoir faire face à sa charge de travail ...										
... tous les jours	8	9	9	7	9	9	8	10	8	6
... au moins une fois par semaine	17	31	16	28	17	35	17	29	20	20
... au moins une fois par mois	24	25	30	28	28	25	21	25	17	12
... moins souvent	21	17	22	14	18	17	24	17	15	20
... jamais ou presque	30	19	23	23	28	14	32	19	41	42

Sources : enquêtes Changements organisationnels et informatisation (COI) 2006, DGAFF, Drees, CEE, Dares.

Champ : salariés de la fonction publique de l'État (hors ministère de la Défense, enseignants, etc.) et du secteur hospitalier public (hors hôpitaux locaux).

Lecture : en 2006, 17 % des salariés de la fonction publique de l'État (FPE) et 31 % des salariés du secteur hospitalier public (SHP) ont, au moins une fois par semaine, l'impression de ne pas pouvoir faire face à leur charge de travail.

Un fort sentiment de responsabilité chez le personnel soignant et à l'État, chez les ouvriers et les personnels liés à la sécurité

Dans le secteur hospitalier public, le sentiment qu'une erreur au cours du travail a des conséquences sur la sécurité des personnes est partagé par les trois quarts des personnels et par 85 à 90 % du personnel médical et soignant (voir tableau D 2.1-4). Cela reflète la spécificité de ce secteur : les erreurs commises peuvent avoir des répercussions directes sur la santé des patients, ce qui engendre un fort sentiment de responsabilité des professionnels.

Dans la fonction publique de l'État, 40 % des salariés déclarent également qu'une erreur dans leur travail peut avoir des conséquences sur la sécurité des personnes, les ouvriers et certaines catégories d'employé (surveillants de l'administration pénitentiaire, agents de police) étant particulièrement concernées (80 % à 90 % d'entre eux).

Dans la fonction publique de l'État comme à l'hôpital, les salariés déclarent également que des erreurs dans leur travail peuvent avoir des conséquences négatives d'ordre administratif et financier pour les personnels ou leur employeur. Là encore, les salariés de l'hôpital sont beaucoup plus nombreux à penser qu'une erreur dans leur travail peut avoir ce type de répercussions. Pour 70 % d'entre eux, il y aurait des répercussions négatives pour l'établissement. De même, 65 % déclarent des conséquences pour eux-mêmes. Ils sont respectivement 55 % et 45 % dans la fonction publique de l'État avec des disparités selon les professions. Ainsi, quel que soit leur grade, 90 % des personnels de police pensent qu'une erreur peut avoir des conséquences négatives pour eux-mêmes.

Un sentiment de responsabilité élevé est susceptible de provoquer des tensions chez l'individu. Néanmoins, ce type de facteur n'a jamais pu être analysé de manière univoque³. Il est probable que l'agent ressent du stress en pensant qu'il pourrait être responsable d'un grave accident. Mais il peut également penser que ces conséquences sont uniquement liées à des travaux importants et difficiles et en tirer une certaine fierté.

Tableau D 2.1-4 : Répartition des salariés suivant le sentiment de responsabilité selon le secteur d'activité et la catégorie socioprofessionnelle en 2006

(en %)

Sources : enquêtes *Changements organisationnels et informatisation (COI) 2006*, DGAFP, Drees, CEE, Dares.

	Ensemble		Cadres		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers	
	FPE	SHP	FPE	SHP	FPE	SHP	FPE	SHP	FPE	SHP
Une erreur dans le travail pourrait entraîner des conséquences dangereuses ...										
...pour la sécurité du salarié	34	60	19	47	26	63	37	59	82	70
...pour la sécurité d'autres personnes	38	77	31	74	30	83	39	74	78	61
...d'autres conséquences négatives pour le salarié	46	68	47	67	46	72	45	66	51	63
...d'autres conséquences négatives pour d'autres	29	44	31	47	28	48	28	42	29	27
...d'autres conséquences négatives pour l'établissement	53	70	71	80	53	78	47	62	55	48

Champ : salariés de la fonction publique de l'État (hors ministère de la Défense, enseignants, etc.) et du secteur hospitalier public (hors hôpitaux locaux).

Lecture : en 2006, 34 % des salariés de la fonction publique de l'État (FPE) et 60 % des salariés du secteur hospitalier public (SHP) estiment qu'une erreur dans leur travail pourrait entraîner des conséquences dangereuses pour leur sécurité.

3 « La charge mentale au travail : des enjeux complexes pour les salariés », C. Rougerie et S. Hamon-Cholet, *Économie et statistique*, n° 339-340, 2000.

Un suivi de procédures strictes en matière de qualité dans le secteur hospitalier public

Dans la fonction publique de l'État, la moitié des personnels déclarent suivre des procédures de qualité strictes ; dans le secteur hospitalier public, ils sont 75 % (voir tableau D 2.1-5). Tous les métiers hospitaliers sont concernés en particulier les infirmiers (9 sur 10). En effet, dans le secteur de la santé, les établissements suivent, auprès de la Haute Autorité de Santé, une démarche de certification. Celle-ci répond à une exigence de sécurité sanitaire et de qualité des soins, et préconise des procédures visant à l'amélioration du service rendu. Le patient et son parcours sont placés au cœur de cette démarche qui vise à la coordination des soins qui lui sont apportés et à sa satisfaction. Une deuxième version de cette certification a été initiée au second trimestre 2004. En 2007, 23 % des établissements sont certifiés au titre de la deuxième version et 63 % en cours de certification (Cordier, 2008).

Bien que beaucoup moins fréquent que dans le secteur hospitalier public, le suivi des procédures de qualité strictes dans la fonction publique de l'État est loin d'être négligeable (50 %), notamment au sein de l'administration fiscale. L'amélioration de la qualité au sein de la fonction publique – et partant des procédures qui y sont liées – est un thème récurrent depuis quelques années pour les pouvoirs publics. Cette volonté s'est notamment traduite en 2005 par la généralisation à l'ensemble des services de l'État de la charte Marianne. C'est une charte générique de l'accueil des usagers destinée à tous les services administratifs ouvert au public. Elle énumère un certain nombre de procédures à respecter telle que la réponse systématique et dans un délai annoncé aux différentes réclamations.

À ces procédures de qualité, s'ajoute la fixation d'objectifs précis, plus courante dans la fonction publique de l'État que dans le secteur hospitalier public (respectivement 50 et 40 % des agents), notamment chez les cadres (60 %).

Dans les deux secteurs, 20 % du personnel déclare être contrôlé en permanence dans son travail

Dans le secteur hospitalier public comme dans la fonction publique de l'État, le tiers des personnels déclare qu'il est contrôlé tous les jours, et 20 % en permanence. À l'inverse, le travail n'est quasiment jamais contrôlé pour 25 % des personnels (voir tableau D 2.1-5).

A l'hôpital, plus du quart des infirmières et des aides-soignantes déclarent qu'elles sont contrôlées en permanence. Dans la fonction publique de l'État, ce sont surtout les employés, dont la moitié des agents de police, et les ouvriers qui déclarent qu'ils sont quotidiennement contrôlés.

Le contrôle du travail est effectué par le supérieur hiérarchique (9 cas sur 10). Pour plus de 30 % des personnels, le contrôle est aussi fait par d'autres collègues. Par ailleurs, 30 % du personnel du secteur hospitalier et 20 % des agents de la fonction publique de l'État peuvent également être contrôlés par des organismes ou personnes extérieures.

L'importance de ce type de contrôle peut s'expliquer par l'influence croissante prise par la Cour des comptes et les corps d'inspection, notamment au travers d'audits et par la Haute Autorité de Santé pour l'hôpital. À partir de 2005 et dans le cadre de la modernisation de l'État, ces audits, menés par des équipes associant corps de contrôle ministériels et corps de contrôle interministériels, se sont multipliés⁴.

4 « Rapport d'information sur la réforme de l'État et les audits de modernisation », J. Arthuis, Les rapports du Sénat n° 45, 2006.

Une autonomie procédurale comparable pour les différentes catégories, à l'exception des cadres

Dans chacun des secteurs, plus de 80 % des agents déclarent recevoir des consignes. Les personnels de l'État et de l'hôpital traitent les consignes de la même manière : ils déclarent qu'ils les appliquent strictement dans plus de 60 % des cas. Au sein de l'État, les cadres déclarent une plus grande autonomie dans la réalisation des consignes, puisqu'ils ne sont que 40 % à les appliquer strictement. Au sein de l'administration fiscale, les cadres sont néanmoins 60 % à les appliquer strictement. Quel que soit le secteur, les ouvriers ont une autonomie supérieure à celle des employés : la moitié applique strictement les consignes contre les deux tiers.

Par ailleurs, les salariés de la fonction publique de l'État (ici hors enseignants, magistrats et militaires) comme de l'hôpital sont plus de 80 % à être en contact avec le public, avec une fréquence plus grande à l'hôpital. En cas de difficultés rencontrées lors de ces contacts, les salariés de l'État – quelle que soit la catégorie sociale – ont une plus grande autonomie que ceux de l'hôpital, dont le fonctionnement est davantage soumis à des normes. En effet, dans la fonction publique de l'État, 70 % des cadres, 65 % des professions intermédiaires et 45 % des employés se débrouillent seuls en cas de difficultés rencontrées avec le public, contre respectivement 55 %, 45 % et 30 % à l'hôpital. Par ailleurs, plus on monte dans la hiérarchie, moins on fait appel à ses supérieurs. Ainsi, alors que les cadres font surtout appel à leurs pairs, 30 % des employés et 15 % des professions intermédiaires de l'hôpital font appel à leur supérieur hiérarchique en cas de difficultés avec le public – contre respectivement 15 % et 10 % pour l'État.

Tableau D 2.1-5 : Répartition des salariés suivant l'autonomie procédurale, procédures de qualité et contrôle du travail selon le secteur d'activité et la catégorie socioprofessionnelle en 2006

(en %)

	Ensemble		Cadres		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers	
	FPE	SHP	FPE	SHP	FPE	SHP	FPE	SHP	FPE	SHP
Doit suivre des procédures de qualité strictes	48	77	42	73	50	82	50	74	47	66
Recevez-vous des ordres, des consignes ?	81	85	79	71	79	91	82	85	79	82
Si le salarié reçoit des ordres ou des consignes, pour faire son travail correctement ...										
...il applique strictement les consignes	57	63	38	55	61	61	63	69	47	53
...dans certains cas, il fait autrement	38	35	57	45	36	37	33	30	45	44
...il fait autrement la plupart du temps	4	2	5	1	3	2	4	2	8	3
Lorsque les supérieurs hiérarchiques disent ce qu'il faut faire ...										
...ils disent aussi comment il faut faire	19	23	4	9	16	19	26	31	14	21
...ils indiquent plutôt l'objectif du travail	81	77	96	91	84	81	74	69	86	79
Le travail est contrôlé...										
...en permanence	23	22	13	12	18	28	28	21	25	21
...au moins une fois par jour	12	13	7	9	8	12	15	13	12	21
...au moins une fois par semaine	12	8	12	9	14	7	10	9	17	5
...au moins une fois par mois	7	4	8	2	10	5	6	5	6	7
...à certaines occasions	23	26	37	37	24	27	19	21	21	19
...rarement ou jamais	23	27	24	31	25	21	22	30	20	27
Si le travail est contrôlé, il l'est par ...										
... le supérieur hiérarchique	94	90	96	69	93	93	94	94	87	91
... d'autres collègues	37	31	31	27	42	30	35	33	37	29
... des organismes ou des personnes extérieures	22	34	24	43	29	34	17	31	26	36

Sources : enquêtes *Changements organisationnels et informatisation (COI) 2006*, DGAFP, Drees, CEE, Dares.

Champ : salariés de la fonction publique de l'État (hors ministère de la Défense, enseignants, etc.) et du secteur hospitalier public (hors hôpitaux locaux).

Lecture : en 2006, 57 % des salariés de la fonction publique d'État (FPE) et 63 % des salariés du secteur hospitalier public (SHP) déclarent appliquer strictement les ordres ou consignes qu'ils reçoivent.

D'autres thématiques et angles d'approches seront également exploités à partir des enquêtes *Changements organisationnels et informatisation* du secteur de la santé et de la fonction publique de l'État. Ces enquêtes autorisent en effet les comparaisons entre les salariés de la fonction publique de l'État, du secteur hospitalier, mais également des secteurs marchands.

Dans l'optique de comparaison entre les salariés de l'État et des secteurs marchands, plusieurs angles seront développés par la DGAFP, la Dares et le CEE (Centre d'études de l'emploi) : les conditions, l'organisation et l'environnement du travail entre les salariés de la fonction publique de l'État et du secteur marchand ; les taux d'équipement des outils informatiques et de gestion ; les pratiques d'encadrement et les accès à ces fonctions ; les liens entre les changements organisationnels, les conditions de travail des salariés et leur satisfaction au travail, en relation avec les caractéristiques de l'employeur et la nature des relations sociales.

2 Conditions de travail

Par ailleurs, une étude plus approfondie de la spécificité du secteur hospitalier dans l'organisation, les conditions et les rythmes de travail est menée par la Drees. Toujours dans le secteur hospitalier, des études qualitatives sont réalisées pour expliciter les liens entre la mise en place de la tarification à l'activité dans les établissements de santé et les difficultés liées aux ressources humaines (absentéisme, difficultés de recrutement), ainsi que l'impact de ce changement organisationnel sur le travail des salariés.

Encadré 1 : Le dispositif général des enquêtes Changements organisationnels et informatisation

Le dispositif d'enquêtes sur les Changements organisationnels et l'informatisation (COI) du système statistique public a fait l'objet d'un partenariat initial entre le CEE (Centre d'études de l'emploi), la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) et l'Insee (Institut national de la statistique et des études économiques). Il s'agit d'un dispositif d'enquêtes couplées entreprises-salariés qui décrivent l'organisation interne, l'informatisation et le travail dans les entreprises, en associant deux points de vue complémentaires, celui des directions qui mènent ces changements (« volet employeurs ») et celui des agents qui les mettent en œuvre « sur le terrain » (« volet salariés »).

Le « volet employeurs » de l'enquête COI cherche à cerner l'organisation stratégique de l'entreprise et la mobilisation des outils de gestion et d'informatisation dans ses différentes fonctions. Le « volet salariés » apporte une information complémentaire sur l'organisation du travail, sur l'usage des techniques de l'information et de la communication, mais aussi sur les conditions et le rythme de travail, le fonctionnement des collectifs de travail, l'acquisition et l'utilisation des compétences, les contreparties salariales.

Extension de l'enquête à l'État et au secteur hospitalier

L'extension de ces enquêtes réalisées initialement dans les secteurs marchands, aux salariés de la fonction publique de l'État et des établissements de santé, permet d'observer l'organisation du travail, les conditions et le rythme de travail, le fonctionnement des collectifs de travail, l'acquisition et l'utilisation des compétences, les contreparties salariales, ainsi que l'usage des techniques de l'information et de la communication. C'est la première fois que ces enquêtes sont étendues à ces secteurs, sur ces thématiques. La collecte du « volet salariés » a eu lieu au cours du deuxième trimestre 2006 auprès des salariés du secteur marchand, mais également auprès de 2 000 salariés de la fonction publique de l'État, et de 2 000 salariés du secteur hospitalier.

Champ de l'étude

L'enquête COI dans la fonction publique de l'État interroge un échantillon d'environ 400 unités administratives, et l'enquête COI dans le secteur hospitalier un échantillon d'environ 800 établissements hospitaliers publics et privés, dont 400 couplés avec l'échantillon « salariés ». 4 000 salariés travaillant dans ces unités (2 000 dans chacun des secteurs) sont interrogés. Pour la fonction publique de l'État, les unités employeuses correspondent à des services ordonnateurs des différents ministères, à l'exclusion des agents du ministère de la Défense, des magistrats et des enseignants. Il s'agit de directions d'administration centrale ou déconcentrée, services déconcentrés, académies ou établissements scolaires dont les effectifs non enseignants rémunérés sur le budget de l'État dépassent 10 salariés. Les établissements publics sont exclus du champ. Pour le secteur hospitalier, on distingue le secteur public et le secteur privé. Dans le public, des centres hospitaliers, centres hospitaliers régionaux ou centres hospitaliers universitaires sont interrogés. Sont exclus du champ : les centres hospitaliers spécialisés en psychiatrie, les hôpitaux locaux et autres établissements publics. Dans le privé, l'enquête interroge des établissements de soins de courte durée et des centres de lutte contre le cancer. Sont exclus du champ : les établissements de soins contre les maladies mentales, les établissements de soins de suite et de réadaptation, les établissements de soins de longue durée, et autres établissements privés. Les médecins libéraux ne sont pas interrogés. Pour cette étude, c'est le volet « salariés » de l'enquête COI qui a été mobilisé. Les comparaisons ont été faites entre les salariés de la fonction publique de l'État – titulaires comme non titulaires – et les salariés des hôpitaux publics. Les établissements de santé privés n'ont pas été pris en compte ici.

Répartition par catégorie socioprofessionnelle des salariés des établissements de santé publics et des agents de l'État

Dans les centres hospitaliers et centres hospitaliers universitaires et régionaux, sont comptabilisés 780 000 salariés (source Déclaration annuelle de données sociales). 14 % sont des cadres, cette catégorie étant principalement constituée du personnel médical (médecins, internes, pharmaciens, etc.). Les cadres de direction font également partie de cette catégorie (voir tableau D 2.1-6).

Les professions intermédiaires sont pour les deux tiers constituées des infirmières. Les autres professions intermédiaires comptent des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation, des techniciens médicaux, des assistantes sociales et des éducateurs spécialisés.

Enfin les aides-soignantes et agents de service représentent les trois quarts de la catégorie « employé ». Les autres employés recouvrent notamment les employés administratifs.

Tableau D 2.1-6 : Répartition par catégorie socioprofessionnelle des salariés du secteur hospitalier public

Catégorie socioprofessionnelle regroupée	Catégorie socioprofessionnelle détaillée	Effectifs	Part (en %)
Cadres	Personnel médical	78 895	10,2
	Cadres de direction	32 288	4,2
Professions intermédiaires	Infirmières	201 476	26,0
	Autres professions intermédiaires	101 628	13,1
Employés	Aides soignantes	145 405	18,8
	Agents de service	98 306	12,7
	Autres employés	85 638	11,1
Ouvriers	Ouvriers	31 101	4,0
Ensemble		774 737	100,0

Sources : enquêtes Changements organisationnels et Informatisation (COI) 2006, Drees, CEE, Dares.

Champ : salariés du secteur hospitalier public (hors hôpitaux locaux).

Le champ « État » de COI porte sur 815 000 personnes mais seulement 772 000 (voir tableau D 2.1-7) sont encore employées par l'État au moment de la collecte de l'enquête. Le périmètre retenu pour l'enquête a largement modifié la structure socioprofessionnelle habituelle des agents de l'État. En particulier, l'exclusion des enseignants du champ de l'enquête a fait passer la part des cadres de 46 % à 16 %. A l'inverse, la part des employés a nettement augmenté, passant de 26 % à 51 %. La proportion des professions intermédiaires est restée identique (un quart) et la part des ouvriers est restée faible malgré leur forte augmentation (de 4 % à 7 %).

Tableau D 2.1-7 : Répartition par catégorie socioprofessionnelle des agents de la fonction publique de l'État

Catégorie socioprofessionnelle regroupée	Champ complet	Part (en %)	Champ COI	Part (en %)
Cadres	1 071 812	46,3	125 928	16,3
Professions intermédiaires	542 709	23,5	200 576	26,0
Employés	603 558	26,1	394 676	51,1
Ouvriers	95 485	4,1	50 803	6,6
Ensemble	2 313 564	100,0	771 983	100,0

Sources : fichier de paie des agents de l'État au 31/12/2005, enquêtes Changements organisationnels et Informatisation (COI) 2006, DGAFFP, CEE, Dares.

Champ : salariés de l'État hors enseignants, militaires et magistrats (non compris les établissements publics).

Le champ COI de la fonction publique de l'État se compose de certaines professions spécifiques et/ou nombreuses.

Tableau D 2.1-8 : Ventilation partielle des catégories socioprofessionnelles du champ COI de la fonction publique de l'État

Catégorie socioprofessionnelle regroupée	Champ COI
Cadres	125 928
dont chefs d'établissement de l'enseignement secondaire et inspecteurs	8 296
dont inspecteurs de l'administration fiscale	22 324
Professions intermédiaires	200 576
dont contrôleurs de l'administration fiscale	39 966
dont inspecteurs et officiers de Police	7 318
Employés	394 676
dont agents de service des établissements d'enseignement	56 889
dont agents de Police	83 541
dont surveillants de l'administration pénitentiaire	18 662
Ouvriers	50 803
dont ouvriers qualifiés des travaux publics	7 249
dont ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments	8 780
dont ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	6 774
Ensemble	771 983

Sources : enquêtes *Changements organisationnels et Informatisation (COI) 2006, DGAFP, CEE, Dares*.
 Champ : salariés de l'État hors enseignants, militaires et magistrats (non compris les établissements publics).

Encadré 2 : Méthodologie

Méthode d'analyse de données : l'analyse en correspondances multiples

L'analyse en composante multiple permet de mettre en évidence les principaux critères selon lesquels s'opposent les contraintes de rythme et d'horaires auxquelles sont confrontés les personnels.

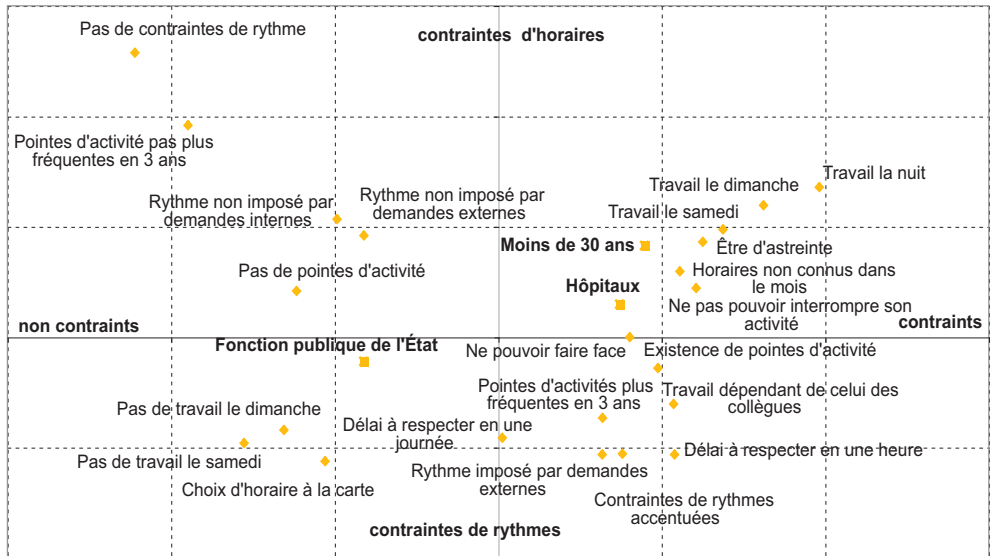
Les variables « actives » sur lesquelles s'appuie l'analyse sont les différentes contraintes de rythmes (demandes internes et externes obligeant à une réponse immédiate, délais de production à respecter en une heure maximum, etc.) ; le ressenti d'une accentuation des contraintes de rythme ; l'existence de pointes d'activité au moins une fois par semaine ; le ressenti d'une accentuation de ces pointes d'activité ; la possibilité d'interrompre momentanément son activité ; les horaires de travail déterminés par l'établissement / le choix entre plusieurs horaires fixés par l'établissement / les horaires librement fixés ; le travail la nuit, le dimanche et le samedi ; avoir le sentiment de ne pas pouvoir faire face à la charge de travail ; les horaires connus ou non dans le mois à venir ; avoir parfois l'impossibilité de maintenir les délais et la qualité.

Des variables illustratives ont été rajoutées à l'analyse. Il s'agit des caractéristiques des personnels : âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, travaillant dans le secteur hospitalier ou dans la fonction publique de l'État, nombre d'enfants à charge, en couple, travaillant à temps plein ou temps partiel.

Seules les variables « actives » contribuant à la constitution des axes ont été conservées sur le graphique. Ce graphique représente le plan des deux premiers axes de l'analyse. Le premier axe (horizontal) oppose l'existence de contraintes à leur absence. Le deuxième axe (vertical) oppose les contraintes d'horaires aux contraintes de rythmes.

Seules les variables « illustratives » suffisamment éloignées du point d'origine des axes figurent sur le graphique. Les jeunes de moins de 30 ans se projettent sur l'axe 1 du côté des contraintes et sur l'axe 2 du côté des contraintes d'horaires. Les personnels de l'hôpital se projettent sur l'axe 1 du côté des contraintes, les personnels de la fonction publique de l'État se projetant sur le côté opposé de cet axe.

Graphique D 2.1-1 : Analyse en correspondances multiples sur les rythmes et les horaires de travail



Sources : enquêtes Changements organisationnels et Informatisation (COI) 2006, DGAFP, Drees, CEE, Dares.

Régression logistique : « toutes choses égales par ailleurs »

Le modèle Logit permet de séparer l'effet de chaque variable indépendamment des autres sur les conditions de travail (en particulier la probabilité de « faire des astreintes », « travailler la nuit », « ressentir des pointes d'activité plus fréquentes », etc.). Les variables sociodémographiques retenues sont : le secteur d'activité, l'âge, le sexe, la catégorie socioprofessionnelle, celle du père et de la mère, le diplôme, l'unité urbaine, la quotité de travail, le fait d'être en couple et le nombre de personnes à charge. Les effets propres sont mesurés en points d'écart à la probabilité de la situation de référence. Ici, l'individu de référence est une femme en couple, titulaire d'un diplôme du 1^{er} cycle, de profession intermédiaire, travaillant au sein de l'État à temps complet, âgée de 30 à 40 ans, habitant dans l'aire urbaine de Paris et ayant une personne à charge.

2 Conditions de travail

Tableau D 2.1-9 : Impacts des caractéristiques des agents sur différentes conditions de travail

Paramètres (1)		Accentuation des rythmes	Points d'activité quotidiennes ou hebdomadaires	Points d'activité plus fréquentes	Astreinte	Travail le samedi	Travail le dimanche	Travail nocturne	Horaires déterminés par l'employeur	Dépassements d'horaires fréquents
Secteur	État	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	
	Secteur hospitalier public	0,1317 (0,0508)	0,5745 (0,0495)	0,1449 (0,0512)	0,1376 (0,0545)	0,893 (0,0553)	0,8756 (0,0554)	0,4771 (0,0571)	0,6948 (0,0570)	
Salarié en contact avec le public	Fréquent		Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	
	Occasionnel		ns	ns	ns	-0,1507 (0,0879)	-0,1989 (0,0962)	-0,3031 (0,1323)	ns	
	Pas de contacts		-0,4245 (0,0788)	-0,1965 (0,0803)	-0,3159 (0,0909)	-0,4745 (0,0880)	-0,4583 (0,0957)	ns	-0,228 (0,0853)	
Âge	30 à 39 ans		Réf.	Réf.		Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	
	Moins de 30 ans		0,1228 (0,1354)	ns		0,8112 (0,1655)	0,9127 (0,1593)	0,3918 (0,1376)	0,4501 (0,1575)	
	40 à 49 ans		ns	0,1842 (0,0889)		-0,2872 (0,0941)	-0,3288 (0,0911)	ns	-0,2859 (0,0901)	
	50 ans et plus		-0,2563 (0,0798)	ns		-0,6461 (0,0923)	-0,7134 (0,0933)	-0,4755 (0,0972)	-0,5215 (0,0943)	
	Professions intermédiaires				Réf.	Réf.	Réf.		Réf.	Réf.
Catégorie socio-professionnelle de départ	Cadres				0,3763 (0,1056)	0,3145 (0,1111)	ns		-0,9262 (0,1449)	0,7263 (0,1304)
	Employés				-0,6118 (0,0879)	ns	ns		0,3147 (0,0986)	-0,2309 (0,1013)
	Ouvriers				0,5021 (0,1457)	ns	0,534 (0,1542)		0,9913 (0,1775)	-0,7104 (0,2036)
Salarié titulaire	Oui							Réf.		
	Non							-0,3031 (0,1323)		
Quotité de travail	Temps complet		Réf.		Réf.	Réf.	Réf.			
	Temps partiel		-0,1542 (0,0670)		-0,3206 (0,0831)	-0,5044 (0,0770)	-0,423 (0,0778)			
Ancienneté dans l'établissement ou l'administration	10 ans et plus		Réf.	Réf.						
	Moins de 3 ans		-0,7808 (0,1707)		-0,3375 (0,1620)					
	De 3 à moins de 5 ans		ns		-0,3008 (0,1267)					
	De 5 à moins de 10 ans		0,4961 (0,1162)		0,2284 (0,1118)					
Diplôme	1er cycle		Réf.	Réf.				Réf.	Réf.	Réf.
	Primaire et secondaire		-0,3258 (0,1482)		-0,5212 (0,1503)			ns	0,8379 (0,1669)	-0,5385 (0,1774)
	Technique cycle court		-0,1854 (0,0915)		ns			-0,323 (0,1069)	ns	-0,3141 (0,1132)
	Secondaire général et préparation d'un bac professionnel		ns		ns			ns	-0,3612 (0,1039)	ns
	2 nd , 3 ^{ème} cycle et grandes écoles		0,3467 (0,0961)		0,2044 (0,0898)			0,2356 (0,1001)	-0,3587 (0,1272)	0,248 (0,1149)

Sources : enquêtes Changements organisationnels et Informatisation (COI) 2006, DGAFP, Drees, CEE, Dares.

Champ : salariés de la fonction publique de l'État (hors ministère de la Défense, enseignants, etc.) et du secteur hospitalier public (hors hôpitaux locaux).

n.s. : modalité non significative au seuil de 5 %.

Ref. : situation de référence.

Note : Entre parenthèse est indiqué l'écart-type en dessous de l'estimateur. Les variables du modèle complet non significatives ont été supprimées. Elles sont représentées en gris dans le tableau. Par ailleurs, les variables de contrôles suivantes ont également été introduites dans le modèle : profession du père, de la mère, nombre de personnes à charge, vie en couple et type d'unité urbaine.

(1) La variable sexe n'a pas été conservée car les effectifs masculins sont trop peu nombreux au sein de certains métiers du secteur hospitalier public (ex : infirmières). Néanmoins, l'introduction de cette variable dans la régression logistique ne modifie pas les résultats.

Encadré 3 : L'informatisation du travail

Des taux d'équipement informatique élevés, notamment dans la fonction publique de l'État

Au sein de la fonction publique de l'État, 85 % des salariés disposent d'un micro-ordinateur fixe, 20 % des salariés ayant par ailleurs un micro-ordinateur portable. 20 % des salariés ont également accès à un terminal ou une console informatique. L'usage du micro-ordinateur fixe s'est largement diffusé et il équipe respectivement 90 % des cadres, 95 % des professions intermédiaires et 80 % des employés, mais seulement un ouvrier sur deux. En revanche les ordinateurs portables sont surtout mis à disposition des cadres (50 % d'entre eux, 25 % pour les professions intermédiaires).

À l'hôpital, l'usage des micro-ordinateurs est également répandu et concerne 70 % des salariés. Ce sont les agents de service, aides-soignantes et ouvriers qui y ont le moins souvent accès (respectivement 30 %, 45 % et 40 %). 90 % du personnel médical et des infirmières ont un ordinateur fixe à disposition. Par ailleurs, l'utilisation des ordinateurs portables est réservée au personnel médical et aux cadres de direction (40 % d'entre eux). L'usage des terminaux est plus répandu que dans la fonction publique de l'État (30 % contre 20 %). Ce sont plus particulièrement le personnel médical et les infirmières qui y ont accès, respectivement 50 % et 40 %. Suivant l'organisation de l'établissement, le codage de l'activité soignante et médicale ou la gestion des dossiers des patients se fait soit à partir de terminaux disponibles en multi-accès, soit à partir des ordinateurs, les accès devant être sécurisés.

Fonction publique de l'État : un usage étendu de la messagerie électronique et de l'Internet

Les deux tiers des salariés de l'État sont équipés en messagerie électronique individuelle, une part beaucoup plus élevée que celle des salariés des hôpitaux (30 %). Dans la fonction publique de l'État, la quasi-totalité des cadres et 90 % des professions intermédiaires ont à disposition une boîte individuelle, contre la moitié des employés et le tiers des ouvriers. À l'hôpital, où la grande partie des personnels a une fonction de soins, est beaucoup plus mobile et passe peu de temps dans un bureau, ce sont surtout le personnel médical et les cadres de direction qui disposent d'un mail individuel. 10 % des personnels ont par ailleurs accès à une messagerie collective.

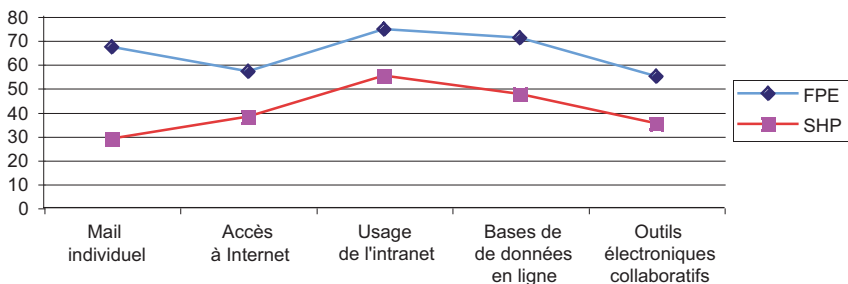
L'utilisation de ces messageries est très modérée à l'hôpital : seuls 20 % des salariés utilisent leur messagerie plus de 10 minutes par jour, contre 50 % dans la fonction publique de l'État.

L'accès à Internet est plus fréquent pour les salariés de l'État (55 % contre 40 % dans le secteur hospitalier), mais ils sont moins nombreux à avoir accès à la totalité du réseau. L'intranet est également fortement développé dans la fonction publique de l'État puisque 75 % des salariés disposent d'un accès : ils sont 55 % à l'hôpital.

L'accès à Internet ou à un intranet permet aux personnels de consulter des bases de données ou de travailler en collaboration via un serveur commun. Dans la fonction publique de l'État, ces utilisations des réseaux sont courantes : 70 % des salariés ont la possibilité de consulter des bases de données (45 % à l'hôpital) et 55 % travaillent en collaboration via un serveur commun (35 % à l'hôpital).

Graphique D 2.1-2 : Répartition des salariés suivant leurs usages de l'informatique selon le secteur d'activité en 2006

(en %)



Sources : enquêtes *Changements organisationnels et Informatisation (COI) 2006*, Drees, CEE, Dares.

Champ : salariés de la fonction publique de l'État (hors ministère de la Défense, enseignants, etc.) et du secteur hospitalier public (hors hôpitaux locaux).

Lecture : 57 % des salariés de l'État déclarent avoir un accès à Internet contre 38 % dans le secteur hospitalier public.

Encadré 4 : Des spécificités de formation dans chacun des secteurs**Un salarié sur deux a le sentiment de manquer de certaines compétences**

Dans le secteur hospitalier public comme dans la fonction publique de l'État, 45 % des salariés estiment manquer de compétences pour faire leur travail (voir tableau D2.1-10). Ce taux est relativement homogène au sein des différentes catégories socioprofessionnelles de l'État. En revanche, dans le secteur hospitalier ce sont surtout le personnel médical et les infirmières qui ont l'impression de manquer de compétences pour effectuer leurs tâches.

A l'inverse, 50 % des salariés de la fonction publique de l'État et 45 % du secteur hospitalier déclarent que certaines de leurs compétences ne sont pas utilisées. Ces résultats sont vraisemblablement liés au phénomène des agents surdiplômés. Ainsi, dans la fonction publique de l'État (hors Éducation nationale), 35 % des recrutés en 2006 en catégorie B sur concours externe ont au moins une licence.

Néanmoins, pour ces deux secteurs, 4 salariés sur 10 trouvent également que leurs compétences sont davantage utilisées qu'avant.

Dans la fonction publique de l'État, davantage de formations à l'informatique et à l'encadrement

Parmi les personnes qui disposent d'au moins un équipement informatique (ordinateur fixe, portable, terminal, etc.), 70 % des salariés de l'État bénéficient de formations à l'informatique : ils sont 50 % dans le secteur hospitalier.

Par ailleurs, les formations informatiques dispensées par l'hôpital sont sensiblement plus courtes puisqu'elles sont 5 % à durer plus d'une semaine, contre 30 % pour la fonction publique de l'État.

Dans le secteur hospitalier comme dans la fonction publique de l'État, plus d'un quart des personnels ont des salariés sous leur autorité. Parmi ces derniers, 45 % des salariés de l'État ont eu accès à des formations sur l'encadrement, contre seulement 25 % dans le secteur hospitalier. Les politiques de formation à l'encadrement divergent sensiblement entre les deux secteurs. La fonction publique de l'État forme tous les personnels qui ont besoin de ce type de compétences. Dans le secteur hospitalier, l'essentiel des formations concerne les professions intermédiaires et les ouvriers et peu les cadres, qui ne sont que 20 % à en avoir suivi.

Par ailleurs, les salariés du secteur hospitalier, plus fréquemment en contact avec le public que ceux de la fonction publique de l'État, ont néanmoins moins accès aux formations aux relations avec le public. À l'hôpital, 15 % des cadres et 30 % des professions intermédiaires ont reçu cette formation, contre respectivement 25 % et 35 % dans la fonction publique de l'État. Tous les employés sont 35 % à avoir eu cette formation.

Enfin, 10 % des salariés de l'État suivent également des formations en gestion, économie et droit.

A l'hôpital, davantage de formations sur les procédures de qualité et sur l'hygiène et la sécurité

Les salariés du secteur hospitalier suivent plus souvent que ceux de la fonction publique de l'État des procédures de qualité, notamment pour leurs activités de soins (80 % dans le secteur hospitalier et 50 % au sein de l'État). Dans chacun des secteurs, les personnes devant suivre ces procédures ont participé pour la moitié d'entre elles à une formation sur le sujet. Les ouvriers des deux secteurs sont les personnels les plus fréquemment formés à ces procédures. 20 % des agents hospitaliers suivent également des formations sur l'hygiène et la sécurité, notamment les aides-soignantes et agents de service.

Par ailleurs, les formations en lien avec les relations humaines (communication, management) sont plus souvent effectuées par les salariés du secteur hospitalier (10 % contre 5 % pour l'État). En particulier, les employés du secteur hospitalier sont beaucoup plus sensibilisés à ces problématiques puisqu'ils sont 10 % à suivre ce type de formation contre 5 % seulement des employés de la fonction publique de l'État.

Tableau D 2.1-10 : Répartition des salariés suivant les compétences et types de formation suivie selon le secteur d'activité et la catégorie socioprofessionnelle en 2006

(en %)

	Ensemble		Cadres		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers	
	FPE	SHP	FPE	SHP	FPE	SHP	FPE	SHP	FPE	SHP
Le salarié estime que certaines compétences lui manquent pour faire correctement le travail										
oui	46	43	48	56	54	48	41	37	46	26
ne sait pas	4	3	5	4	4	3	4	3	2	0
Le salarié estime que certaines de ses compétences ne sont pas utilisées										
oui	48	44	51	51	47	41	46	43	59	55
ne sait pas	8	4	8	1	8	5	9	5	5	8
Par rapport à son recrutement ses compétences du salarié sont ...										
... plus utilisées	43	39	40	46	44	46	44	31	37	24
... moins utilisées	12	12	13	6	11	13	11	13	15	10
... autant utilisées	45	49	47	48	45	41	44	56	48	65
L'entreprise a assuré des formations à l'informatique	70	52	68	38	73	56	71	54	63	55
Si le salarié doit suivre des procédures de qualité strictes, a reçu une formation sur ces procédures	46	49	43	36	44	49	45	53	65	73
Si a des salariés sous ses ordres, a reçu une formation pour assurer ce rôle	43	25	50	18	34	31	45	6	48	43
Si a un contact avec le public, a reçu une formation aux relations avec le public	33	29	27	15	34	28	36	36	27	3
Autres types de formation suivies										
Langues	2	0	4	1	2	0	1	0	1	0
Secrétariat, bureautique	5	2	3	1	4	1	7	4	0	0
Gestion, économie, droit	12	3	15	6	21	2	8	3	4	2
Commerce, vente, marketing	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0
Relations humaines, communication, management	6	10	9	9	10	12	3	10	2	2
Formations techniques industrielles	2	1	2	2	3	2	1	0	6	2
Autres formations techniques	10	10	16	7	6	17	9	5	19	14
Formations en informatique	0	0	0	1	0	0	1	0	0	3
Formations pédagogiques	1	2	0	3	2	3	1	2	2	0
Hygiène, sécurité	10	20	3	6	9	18	10	25	27	26

Sources : enquêtes *Changements organisationnels et Informatisation (COI) 2006*, DGAFP, Drees, CEE, Dares.

Champ : salariés de la fonction publique de l'État (hors ministère de la Défense, enseignants, etc.) et du secteur hospitalier public (hors hôpitaux locaux).

Lecture : en 2006, 46 % des salariés de la fonction publique de l'État (FPE) et 43 % des salariés du secteur hospitalier public (SHP) estiment que certaines compétences leur manquent pour faire correctement leur travail.

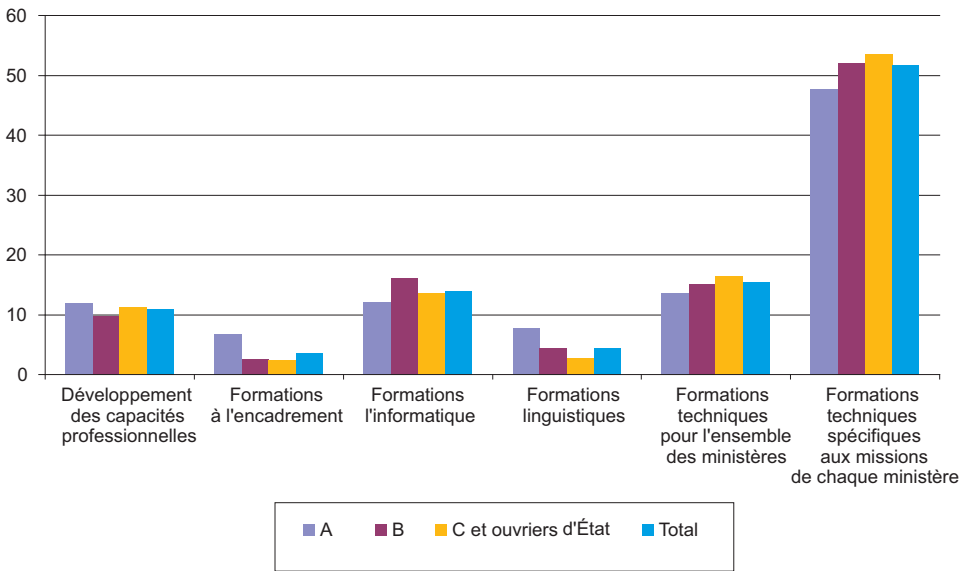
2 Conditions de travail

La formation des agents de l'État en 2006 : des actions de formation orientées vers les besoins techniques et informatiques des agents

Dans la fonction publique de l'État (hors Éducation), les formations techniques représentent 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 de base (Word, Excel, messagerie), ainsi que les formations des informaticiens.

Les agents de catégorie A bénéficient davantage 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 plutôt des formations informatiques et techniques.

Graphique D 2.1-3 : Répartition des actions de perfectionnement hors Éducation en 2006
(en %)



Sources : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : tous ministères, hors Éducation.

Note : les actions de perfectionnement représentent la formation continue à l'exception des congés de formation, des bilans professionnels et des préparations aux concours.

Bibliographie

- « Rapport d'information sur la réforme de l'État et les audits de modernisation », Jean Arthuis, Les rapports du Sénat n° 45, 2006.
- « Conditions de travail : une pause dans l'intensification du travail », Jennifer Bué, Thomas Coutrot, Sylvie Hamon-Cholet, Lydie Vinck, Dares, *Premières Synthèses*, n° 01.2, 2007.
- *La qualité des services publics*, Yves Cannac, La documentation française, 2004.
- « Intensité et conditions de travail », Damien Cartron, Michel Gollac, Centre d'Études de l'Emploi, *Quatre pages*, 2003.
- « Travail et charge mentale », Michel Cézard et Sylvie Hamon-Cholet, Dares, *Premières Synthèses*, 99.07 - n° 27.1, 1999.
- « Hôpitaux et cliniques en mouvement – Changements d'organisation de l'offre de soins et évolution de l'attente des patients », Marie Cordier, Drees, *Études et Résultats*, n° 633, avril 2008.
- « Les effets de l'accréditation et des mesures d'amélioration sur la qualité des soins sur l'activité des personnels soignants », Florence Douguet, Jorge Munoz, Drees, *Document de travail*, série *Études*, n° 48, juin 2005.
- « Résultats SUMER 2003 », M-C Flourey, Nicole Guignon, Lydie Vinck, Dominique Waltisperger, Dares, *Document d'études*, n° 120, 2006.
- « Les conditions du travail en équipe », Mihai Dinu Gheorghiu et Frédéric Moatty, Drees, *Document de travail*, série *Études*, n° 49, juin 2005.
- « Les conditions de travail dans la fonction publique », Nicole Guignon et Lydie Vinck, Dares, *Premières Synthèses*, n° 40.1, octobre 2003.
- « Les agents de la fonction publique de l'État, des salariés comme les autres ? Une exploration de l'enquête COI », Danièle Guillemot et Aurélie Peyrin, DGAFP, *Documents méthodologiques*, à paraître en 2009.
- « Une fonction publique informatisée », Danièle Guillemot, Centre d'études de l'emploi, *Quatre pages*, 2009.
- « 85 % des salariés des ministères utilisent l'informatique en 2006, hors enseignants, magistrats et agents du ministère de la Défense », Danièle Guillemot et Aurélie Peyrin, DGAFP, *Point Stat* n° 12-2009.
- « Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques », Salah Idmachiche et Marie Rey, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol 1, Faits et Chiffres 2006-2007*, DGAFP, 2007.
- « L'effort de formation reste stable dans la fonction publique de l'État en 2006 », Alain Larmat, DGAFP, *Point Stat* n° 02-2009.
- « Les conditions de travail perçues par les professionnels des établissements de santé », Romuald Le Lan, et Dominique Baubeau, *Études et Résultats*, n° 335, août 2004.
- « La charge mentale au travail : des enjeux complexes pour les salariés », Catherine Rougerie et Sylvie Hamon-Cholet, *Économie et statistique*, n° 339-340, 2000.

Parité et diversités

Premiers éléments de comparaison 3.1
entre la fonction publique et le secteur privé
sur la population des salariés de 20 à 49 ans :
caractéristiques et interactions
entre vie familiale et vie professionnelle

Annexe 1 du dossier
Accès et carrières des générations
issues de l'immigration dans la fonction publique :
une étude exploratoire des concours 2008
aux Instituts régionaux d'administration (Ira)

Annexe 2 du dossier
La parité hommes-femmes dans les collectivités locales
de la Grande Couronne d'Île-de-France

3.1 Premiers éléments de comparaison entre la fonction publique et le secteur privé sur la population des salariés de 20 à 49 ans : caractéristiques et interactions entre vie familiale et vie professionnelle

Salah Idmachiche
DGAFP¹

Pour la première fois, des éléments de comparaison sont disponibles entre les trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière) et le secteur privé, concernant les caractéristiques sociodémographiques des salariés âgés de 20 à 49 ans et les interrelations entre leur vie familiale et leur vie professionnelle.

La population des salariés de moins de 50 ans de la fonction publique est davantage féminisée que l'équivalent dans le secteur privé et comprend davantage d'employés et de professions intermédiaires. Les employés de la fonction publique bénéficient d'une meilleure adéquation entre diplôme et niveau de qualification du poste occupé que leurs collègues du privé, contrairement aux professions intermédiaires.

La fonction publique, de par la particularité de ses conditions de recrutement, emploie peu d'étrangers (1,4 % des salariés de 20 à 49 ans contre 5,8 % dans le privé), mais ils y exercent majoritairement en tant que cadres ou professions intermédiaires. Dans la fonction publique, les parents des agents de moins de 50 ans sont moins souvent nés à l'étranger que ceux du privé.

Au sein de chaque fonction publique, l'union entre deux personnes titulaires de diplômes de même niveau (homogamie) est certes fréquente, mais elle est moins répandue que dans le privé.

88 % des agents de la fonction publique de moins de 50 ans se déclarent satisfaits de l'intérêt de leur travail, soit très légèrement plus que dans le privé (86 %). 84 % des salariés du public âgés de 20 à 49 ans se déclarent satisfaits des possibilités de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, pour 79 % dans le privé. En particulier, six établissements employeurs d'un salarié de moins de 50 ans appartenant à la fonction publique sur dix accordent un temps partiel sur simple demande de l'agent. Ce n'est le cas que de quatre établissements sur dix dans le secteur privé. Néanmoins, les agents de la fonction publique hospitalière déclarent un degré de satisfaction bien inférieur à celui de leurs collègues du secteur public, en relation avec les contraintes de fonctionnement des établissements de soins. Enfin, 14 % des salariés de 20 à 49 ans déclarent qu'avoir des enfants constitue un frein à leur évolution professionnelle : 15 % des femmes dans le public, contre 25 % des femmes dans le privé.

Si par ailleurs refuser un changement d'horaire ou de région est fréquemment considéré par les hommes et les femmes comme un obstacle à la promotion, c'est moins souvent le cas dans la fonction publique (quatre salariés sur dix) que dans le privé (la moitié). Concernant en particulier le changement d'horaires, la tranche d'âge 20-29 ans des salariés de la fonction publique perçoit plus souvent que ses aînés cette difficulté, sachant que la disponibilité est prise en compte dans les critères de promotion par 30 % des employeurs publics (contre près de la moitié dans le privé). En matière de mobilité géographique, les agents de la fonction publique n'ont pas tous les mêmes contraintes : 49 % des salariés de moins de 50 ans de la fonction publique de l'État déclarent que le refus d'un changement de région constitue un frein à leur évolution professionnelle, soit un niveau voisin du privé (57 %), contre moins d'un tiers des agents dans les deux autres versants de la fonction publique.

Chiffres-clés

Parmi les agents des trois fonctions publiques âgés de **20 à 49 ans** en 2004-2005 :

57 % sont des femmes (42 % des salariés du privé) ;

25 % sont titulaires d'un diplôme supérieur ou égal à **bac +3** (13 % des salariés du privé) ;

21 % ont l'un ou les deux parents nés à l'étranger (31 % des salariés du privé) ;

1,4 % sont des étrangers (5,8 % des salariés du privé).

¹ DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

3 Parité et diversités

L'enquête « Familles et employeurs » a été réalisée pour la première fois en 2004-2005 par l'Institut national d'études démographiques (Ined), en partenariat avec l'Insee. Elle porte sur les interrelations entre la vie familiale et la vie professionnelle. Pour la seule population âgée de 20 à 49 ans, elle fournit de premiers éléments de constat en matière de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, du point de vue des individus et de leurs employeurs. Les individus de 20 à 49 ans peuvent ainsi être observés en fonction de leurs caractéristiques sociodémographiques propres (sexe, âge, diplôme, catégorie socioprofessionnelle, conjoint, ainsi que diversités des origines analysées à travers la nationalité des personnes et l'origine géographique de leurs parents), et également selon les caractéristiques de leurs employeurs, en particulier ici leur appartenance au secteur privé ou à la fonction publique. Compte tenu de la taille de l'échantillon, les comparaisons ont pu être effectuées selon deux approches : soit entre l'ensemble des trois fonctions publiques (3FP) et le secteur privé ; soit entre la fonction publique de l'État (FPE) et les fonctions publiques territoriale (FPT) et hospitalière (FPH), le plus souvent regroupées sous le terme (FPT + FPH).

Au-delà de l'analyse des caractéristiques des salariés âgés de 20 à 49 ans dans ces différents secteurs professionnels, les opinions des individus sont recueillies, à la fois sur leur degré de satisfaction par rapport à l'emploi exercé (au regard des horaires, de l'intérêt du travail ou de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle) et sur leur perception face à quelques obstacles ressentis en matière de promotion ou d'avancement (avoir des enfants, changer d'horaires ou changer de région) (voir encadré 1).

Encadré 1 : L'enquête « Familles et employeurs »

L'enquête « Familles et employeurs » a été menée en 2004-2005 par l'Institut national des études démographiques (Ined), en partenariat avec l'Insee, la Dares, la Drees, la DGAFP, la Cnaf, le Sessi et La Poste. L'enquête comporte deux volets : un volet « ménages » et un volet « employeurs ». Le volet « ménages » a été mené sous forme d'enquête en face à face auprès d'un échantillon de 9 547 individus de France métropolitaine, âgés de 20 à 49 ans à la date de l'enquête. Le volet « employeurs » a été mené sous forme d'enquête postale auprès de 2 605 établissements répondants de 20 salariés et plus, dans lesquels sont employés les personnes rencontrées dans le cadre du premier volet. Cette enquête couplée a pour objectif d'éclairer les interactions entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Le volet « ménages », sur lequel est essentiellement fondée cette étude, permet de connaître les caractéristiques des individus interrogés, représentatifs des hommes et des femmes âgés de 20 à 49 ans, à la date de l'enquête (caractéristiques sociodémographiques, situation professionnelle et statut dans le cadre de l'emploi à la date de l'enquête), mais également leurs opinions et leurs perceptions sur différents thèmes liés à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Le volet « employeurs » permet d'évaluer comment les établissements prennent en compte les caractéristiques familiales des salariés.

Au total, le volet « ménages » (9 547 individus) porte sur un échantillon de taille plus importante que celui issu de l'appariement des volets « ménages » et « employeurs » (3 050 seulement). Le volet « employeurs » permet de disposer de certains éléments, globaux, pour chacune des fonctions publiques. Le volet « ménages » ne permet pas de distinguer les agents de la fonction publique territoriale de ceux de l'hospitalière dès lors qu'on s'attache à leurs caractéristiques : dans le cadre de l'étude, ces agents ont été regroupés pour les analyses par caractéristique, ce qui conduit alors à des comparaisons entre FPE d'une part et (FPT + FPH) d'autre part. Le champ de l'étude est ici restreint aux seuls actifs occupés.

L'enquête « Familles et employeurs » permet également, à travers son volet « ménages », de recueillir l'opinion des salariés sur certains facteurs susceptibles d'influencer les parcours professionnels et plus particulièrement la promotion et l'avancement. Il s'agit ici des facteurs suivants : avoir des enfants, changer d'horaire et changer de région. La satisfaction des salariés par rapport à leur emploi est également approchée à travers l'intérêt du travail, les horaires et la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Chez les salariés de 20 à 49 ans du public, davantage de femmes, d'employés et de professions intermédiaires que dans le privé

La population étudiée ici est celle des actifs occupés âgés de 20 à 49 ans à la date de l'enquête (2004-2005) : 46 % d'entre eux sont des femmes (voir tableau D 3.1-1) et elles sont plus présentes dans la fonction publique (58 %), plus particulièrement encore dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière où deux tiers des agents de 20 à 49 ans sont des femmes. La forte présence de métiers traditionnellement féminisés

(enseignantes, infirmières, emplois des filières administratives, etc.) explique en partie la forte attractivité de la fonction publique pour les femmes. Une analyse toutes choses égales par ailleurs (voir tableau D 3.1-10) montre que le fait d'être une femme augmente de 11 points la probabilité de travailler dans la fonction publique, par rapport à un homme.

Parmi l'ensemble des salariés de 20 à 49 ans, les plus nombreux sont ceux de 40 à 49 ans, plus encore dans la fonction publique (44 %) que dans le privé (37 %). Les moins de 30 ans représentent un quart de la population étudiée ici : 22 % dans la fonction publique pour 26 % dans le privé. Ces chiffres sont cohérents avec le constat d'un vieillissement général de la société française, plus marqué dans la fonction publique (tous les versants sont concernés) que dans le secteur privé.

Plus de la moitié de la population étudiée (20-49 ans) est composée d'ouvriers et employés, à parts quasiment égales dans le secteur privé, avec une très large majorité d'employés pour la fonction publique. Sur cette tranche d'âge, un tiers des agents de la fonction publique exerce une profession intermédiaire contre seulement un quart des salariés du privé. Les cadres en représentent de l'ordre de 13 % : ils sont moins nombreux dans le privé (11 %) que dans le public (17 %), particulièrement à l'État (24 %). La restriction du champ de l'enquête aux personnes âgées de 20 à 49 ans a pour conséquence de déformer la structure socioprofessionnelle des agents de la fonction publique (voir encadré 2).

Tableau D 3.1-1 : Caractéristiques sociodémographiques de la population enquêtée
(en %)

	FPE	FPT + FPH	3 FP	Privé	Ensemble
Sexe					
Homme	49,2	34,6	42,7	57,7	54,4
Femme	50,8	65,4	57,3	42,3	45,6
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Âge					
20-29 ans	21,3	23,3	22,2	26,2	25,3
30-39 ans	33,8	34,9	34,3	37,3	36,6
40-49 ans	45,0	41,8	43,6	36,5	38,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Catégorie socioprofessionnelle					
Agriculteurs exploitants				2,8	2,2
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise				6,5	5,1
Cadres et professions intellectuelles supérieures	23,9	8,0	16,8	11,2	12,5
Professions intermédiaires	30,8	31,6	31,2	24,4	25,9
Employés	38,2	47,5	42,3	25,8	29,6
Ouvriers	7,0	12,9	9,6	29,2	24,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Diplôme					
Diplôme supérieur	33,1	13,7	24,5	13,0	15,6
Bac +2	13,1	15,1	14,0	14,3	14,2
Bac ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	21,0	20,7	20,9	19,6	19,9
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	18,7	33,4	25,2	29,5	28,5
BEPC, brevet des collèges	7,6	6,8	7,2	6,0	6,3
CEP ou sans diplôme	6,5	10,2	8,1	17,6	15,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : enquête Familles et employeurs, Ined. Traitement DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : actifs occupés âgés de 20 à 49 ans en 2004-2005, à la date de l'enquête.

Lecture : dans la fonction publique de l'État, 33,1 % des agents âgés de 20 à 49 ans sont titulaires d'un diplôme supérieur.

Encadré 2 : Représentation des catégories socioprofessionnelles des salariés de la fonction publique à travers l'enquête « Familles et employeurs »

Compte tenu du périmètre de l'enquête « Familles et employeurs », à savoir les individus âgés de 20 à 49 ans, la structure sociale des agents de la fonction publique est sensiblement modifiée. On compare, à titre d'illustration (voir tableau D 3.1-2), les principales caractéristiques des agents de la fonction publique de l'État (soit 49 % de l'ensemble des agents de la fonction publique au 31 décembre 2005), d'une part à partir de l'enquête « Familles et employeurs » (EFE) et d'autre part, à partir du Fichier Général de l'État (FGE). Il s'avère alors que l'enquête surreprésente les employés et les professions intermédiaires : un tiers des salariés pour chacune de ces catégories dans l'enquête contre un quart seulement dans le Fichier Général de l'État. Symétriquement, les cadres sont largement sous-représentés : 47 % du total dans le Fichier Général de l'État pour 24 % dans l'enquête. Les enseignants sont surreprésentés dans les catégories des cadres : 77 % selon le FGE et 57 % sur le champ de l'enquête « Familles et employeurs ». En revanche, ils sont sous-représentés au sein de la catégorie des professions intermédiaires : respectivement 11 % et 48 % selon le FGE et l'enquête « Familles et employeurs ».

Tableau D 3.1-2 : Structure sociale des agents de la fonction publique de l'État selon le Fichier Général de l'État et selon l'enquête « Familles et employeurs »

(en %)

		Champ FGE	Champ EFE
Sexe	Hommes	49,8	47,0
	Femmes	50,2	53,0
	Ensemble	100,0	100,0
Âge	Moins de 30 ans	18,2	22,2
	30 à 49 ans	54,6	77,8
	50 ans et plus	27,2	-
	Ensemble	100,0	100,0
Catégorie socioprofessionnelle	Cadres	46,6	23,9
	... dont enseignants ⁽¹⁾	76,7	57,5
	Professions intermédiaires	23,6	30,8
	... dont enseignants ⁽¹⁾	11,3	47,9
	Employés	25,7	38,2
	Ouvriers	4,1	7,0
	Ensemble	100,0	100,0

Sources : Fichier Général de l'État (FGE), Insee ; enquête Familles et employeurs, Ined. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : agents de la fonction publique de l'État.

Lecture : sur le champ du FGE, 46,6 % des agents sont des cadres. Ces derniers représentent 23,9 % des agents sur le champ retenu par l'enquête « Familles et employeurs ».

(1) Au sein de la population des cadres de la FPE, les enseignants représentent 77 % (source : FGE).

Les étrangers, minoritaires dans la fonction publique, y exercent essentiellement comme cadres ou professions intermédiaires

L'enquête « Familles et employeurs » permet de distinguer la nationalité des salariés de 20 à 49 ans, selon trois catégories : les Français de naissance, les Français par naturalisation et les étrangers (en isolant ceux originaires d'Europe et ceux des autres pays²). Selon l'enquête, les étrangers (européens et extra-européens) représentent 5 % des actifs occupés âgés de 20 à 49 ans. Ils sont plus nombreux dans le secteur privé : 5,8 % contre 1,4 % dans l'ensemble de la fonction publique (voir tableau D 3.1-3). Ils sont moins nombreux dans la fonction publique de l'État (1,2 %) que dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière (1,6 %). De fait, les modalités de recrutement de la fonction publique y limitent le recrutement des étrangers. Les concours constituent le principal mode de recrutement, tout particulièrement dans la FPE et le statut général de la fonction publique impose la condition de nationalité française pour l'accès à la plupart d'entre eux. Les étrangers peuvent néanmoins accéder à un emploi dans les trois fonctions publiques sous différentes modalités : par la voie contractuelle via un contrat qui est ouvert à l'ensemble des étrangers sans distinction de nationalité ; par la voie des concours ouverts aux ressortissants communautaires ou par le biais d'un détachement qui est ouvert aux fonctionnaires des États membres de l'Union européenne³. Il faut rappeler que les non-titulaires représentent 12 % des salariés de la FPE, 20,2 % des salariés de la FPT et 13,4 % de ceux de la FPH au 31 décembre 2005⁴.

Tableau D 3.1-3 : Répartition des salariés de 20 à 49 ans selon leur nationalité
(en %)

	FPE	FPT + FPH	3 FP	Privé	Ensemble
Français de naissance	96,7	94,8	95,8	89,9	91,2
Français par naturalisation	2,1	3,7	2,8	4,2	3,9
Étrangers	1,2	1,6	1,4	5,8	4,9
...dont étrangers d'origine européenne	0,7	0,7	0,7	2,9	2,4
...dont étrangers d'origine extra-européenne	0,5	0,9	0,7	2,9	2,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : enquête *Familles et employeurs*, Ined. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : actifs occupés âgés de 20 à 49 ans en 2004-2005, à la date de l'enquête.

Lecture : dans la fonction publique de l'État, 96,7 % des agents sont français de naissance (y compris par réintégration), 2,1 % sont français par naturalisation et 1,2 % sont des étrangers.

Contrairement au secteur privé où près des trois quarts des étrangers sont ouvriers ou employés, la fonction publique en recrute les deux tiers sur des postes de cadres ou de professions intermédiaires : en particulier, 41 % des étrangers âgés de 20 à 49 ans occupent un poste de cadre dans la fonction publique (3FP), contre seulement 6 % des étrangers dans le secteur privé (voir tableau D 3.1-4). Cette proportion monte à 55 % dans la fonction publique de l'État (pour 27 % dans la FPT+FPH), où ils exercent principalement des professions non concernées par la condition de nationalité, soit dans la sphère de l'enseignement (enseignants-chercheurs par exemple).

² Les effectifs interrogés ne permettent pas de fournir des résultats par pays d'origine.

³ Les ressortissants d'un État membre de la Communauté européenne ou d'un autre État faisant partie de l'Espace économique européen peuvent se présenter à tous les concours, sous réserve qu'ils n'accèdent pas aux emplois « dont les attributions soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'État ou des collectivités publiques » (art. 5 bis de la loi du 13 juillet 1983).

Pour les ressortissants non communautaires, sont déjà ouverts sans condition de nationalité, outre les corps de fonctionnaires d'enseignants chercheurs, l'ensemble des emplois contractuels. La possibilité de recruter des contractuels est une dérogation au statut général des fonctionnaires, qui prévoit en principe l'occupation des emplois permanents de l'État par des fonctionnaires (par concours). Cette souplesse permet de répondre à certains besoins de l'administration dans un cadre législatif particulier. Il n'y a aucune discrimination dans les conditions de recrutement de ces agents en fonction de leur nationalité. Français, communautaires ou étrangers ressortissants d'un État extérieur à l'Union européenne sont traités de manière strictement équivalente.

⁴ *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2006-2007*, DGAFP, 2007.

3 Parité et diversités

Les étrangers sont également très présents parmi les professions intermédiaires de la fonction publique, surtout dans la FPT + FPH (31 %) mais également dans la FPE (19 %), alors que leur présence est limitée dans le privé (11 %). Enfin, la proportion des cadres parmi les salariés français par naturalisation, exerçant dans le privé, atteint 15 %, contre 28 % sur l'ensemble des trois fonctions publiques, voire près de la moitié dans la FPE. Dans une étude concernant les effets de la naturalisation sur l'accès à l'emploi des immigrés, D. Fougère et M. Safi ont souligné que les immigrés cadres ont plus de probabilités d'être naturalisés que les immigrés ouvriers⁵.

Tableau D 3.1-4 : Répartition des actifs occupés selon la catégorie socioprofessionnelle et la nationalité

(en %)

		Français de naissance	Français par naturalisation	Étrangers
FPE	Cadres et professions intellectuelles supérieures	22,9	49,3	55,4
	Professions intermédiaires	31,3	18,1	18,6
	Employés	38,7	32,6	15,0
	Ouvriers	7,1	0,0	11,1
	Ensemble	100,0	100,0	100,0
FPT et FPH	Cadres et professions intellectuelles supérieures	7,6	12,4	27,4
	Professions intermédiaires	32,4	12,8	31,4
	Employés	47,3	61,8	24,2
	Ouvriers	12,8	13,1	17,0
	Ensemble	100,0	100,0	100,0
3 FP	Cadres et professions intellectuelles supérieures	16,2	27,7	41,4
	Professions intermédiaires	31,8	15,0	25,0
	Employés	42,5	49,6	19,6
	Ouvriers	9,6	7,7	14,1
	Ensemble	100,0	100,0	100,0
Privé	Agriculteurs exploitants	3,1	0,5	0,2
	Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	6,2	9,3	9,2
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	11,4	14,5	5,9
	Professions intermédiaires	25,8	12,8	11,0
	Employés	25,3	31,2	30,8
	Ouvriers	28,2	31,7	42,9
	Ensemble	100,0	100,0	100,0

Source : enquête Familles et employeurs, Ined. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : actifs occupés âgés de 20 à 49 ans en 2004-2005, à la date de l'enquête.

Lecture : 49,6 % des Français par naturalisation qui exercent dans la fonction publique sont des employés.

Les parents des agents de moins de 50 ans de la fonction publique sont moins souvent nés à l'étranger que ceux des salariés du privé

L'enquête « Familles et employeurs » permet de distinguer les origines géographiques des salariés (pays de naissance des parents), selon trois configurations : les deux parents sont nés en France ; l'un des parents est né à l'étranger ; les deux parents sont nés à l'étranger.

⁵ « L'acquisition de la nationalité française : quels effets sur l'accès à l'emploi des immigrés ? », France, portrait social 2005/2006.

Tableau D 3.1-5 : Répartition des salariés de 20 à 49 ans selon le pays de naissance de leurs parents

(en %)

	FPE	FPT + FPH	3 FP	Privé	Ensemble
Les deux parents sont nés en France	80,3	77,0	78,9	68,8	71,0
L'un des parents est né à l'étranger	9,8	7,6	8,8	9,8	9,6
Les deux parents sont nés à l'étranger	9,9	15,4	12,3	21,4	19,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : enquête Familles et employeurs, Ined. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : actifs occupés âgés de 20 à 49 ans en 2004-2005, à la date de l'enquête.

Lecture : dans la fonction publique de l'État, 80,3 % des agents ont les deux parents nés en France.

Dans huit cas sur dix, un salarié exerçant dans la fonction publique de l'État a deux parents nés en France : s'y ajoutent 10 % d'agents ayant un parent né à l'étranger et 10 % d'agents dont les deux parents sont nés à l'étranger (voir tableau D 3.1-5). Dans les autres versants de la fonction publique (FPT + FPH), la proportion d'agents de moins de 50 ans dont les deux parents sont nés à l'étranger est légèrement plus élevée (15 %). Dans le privé, les origines des parents sont un peu plus diversifiées : sept salariés sur dix ont leurs deux parents nés en France et deux sur dix ont leurs deux parents nés à l'étranger. Avoir au moins l'un des deux parents né en France accroît la probabilité d'appartenir à la fonction publique. Cela est à mettre également en relation avec la condition de nationalité nécessaire pour l'accès aux concours de la fonction publique (transmission de la nationalité française aux enfants). Une modélisation de la probabilité d'exercer dans la fonction publique à la date de l'enquête (voir tableau D 3.1-10) a confirmé que les personnes ayant les deux parents nés à l'étranger ont moins de probabilités (7 points de moins) d'exercer dans la fonction publique qu'une personne ayant les deux parents nés en France, toutes choses égales par ailleurs.

Les ouvriers et les employés de moins de 50 ans de la fonction publique bénéficient d'une meilleure adéquation entre diplôme et niveau de qualification du poste occupé que ceux du privé, contrairement aux professions intermédiaires

Les agents âgés de 20 à 49 ans de la fonction publique sont sensiblement plus diplômés que les salariés du privé (voir tableau D 3.1-1) : les titulaires d'un diplôme supérieur représentent environ un quart des salariés de cette tranche d'âge dans les trois fonctions publiques, voire un tiers des agents de la fonction publique de l'État, contre 13 % des salariés du privé. Cela tient d'abord à la forte présence des surdiplômés parmi les entrants : en 2006, 72 % des recrutés avaient au moins un diplôme de niveau bac +3. Par ailleurs, dans la FPE, les enseignants représentent 28 % du total des agents de 20 à 49 ans selon le champ de l'enquête « Familles et employeurs »⁶. Une analyse toutes choses égales par ailleurs (voir tableau D 3.1-10) confirme la forte attractivité de la fonction publique pour les titulaires d'un diplôme supérieur : le fait d'avoir un diplôme supérieur augmente de 11 points la probabilité d'être agent de la fonction publique par rapport au titulaire d'un diplôme de niveau bac +2.

A contrario, dans l'ensemble constitué par les fonctions publiques territoriale et hospitalière, la proportion d'agents titulaires d'un diplôme supérieur est bien moindre : avec 14 % des salariés âgés de 20 à 49 ans, elle est similaire à celle observée dans le secteur privé (voir tableau D 3.1-1). La nature des métiers qui y sont exercés pourrait expliquer la présence importante des titulaires d'un diplôme bac +2 (15 %) et des titulaires de CAP et BEP (33 %).

⁶ Les enseignants représentent 38 % des agents de la fonction publique de l'État au 31/12/2005 (source : FGE).

3 Parité et diversités

De même, le niveau de diplôme des cadres de moins de 50 ans du secteur privé est proche de celui observé dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière : dans le privé, 18 % d'entre eux sont titulaires d'un diplôme de niveau bac +2 et 61 % d'un diplôme supérieur, pour 21 % et 59 % respectivement dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. La fonction publique de l'État se distingue nettement, avec 78 % des cadres titulaires d'un diplôme supérieur et 13 % d'entre eux titulaires d'un diplôme de niveau bac +2 (voir tableau D 3.1-6).

En comparant la catégorie socioprofessionnelle et le diplôme le plus élevé obtenu chez les salariés âgés de 20 à 49 ans, il s'avère que, dans la fonction publique, le phénomène de « déclassement » (au sens de l'inadéquation entre niveau de diplôme et niveau de qualification du poste occupé) est moins accentué que dans le privé, en ce qui concerne les employés et les ouvriers. Environ 20 % des employés du privé sont titulaires d'un diplôme de niveau bac +2 ou plus, contre 13 % des employés de la fonction publique de l'État et 12 % des employés de la (FPT + FPH). Occuper un emploi d'ouvrier avec un diplôme égal ou supérieur à bac +2 est relativement plus fréquent dans le privé (4 % des salariés) que dans la fonction publique (2 %).

Enfin, dans les professions intermédiaires, la répartition des salariés de moins de 50 ans par niveau de diplôme dessine de nouveau une plus grande proximité entre l'ensemble (FPT + FPH) et le secteur privé qu'avec la FPE : 16 % des salariés du privé sont titulaires d'un diplôme supérieur, pour 23 % dans la (FPT + FPH) et 42 % dans la fonction publique de l'État. Ces postes, pour lesquels le baccalauréat est requis au minimum, attirent de nombreux candidats titulaires d'une licence, voire davantage. En effet, les candidats les plus diplômés peuvent se présenter aux concours de plus faible niveau, dans la perspective d'évoluer au sein de la fonction publique par le biais des concours internes. Dans le public, c'est en début de carrière que l'inadéquation entre niveau de diplôme et catégorie socioprofessionnelle s'observe le plus souvent. Au cours de la carrière, ce « déclassement » tend à se résorber car les entrants surdiplômés, ayant accédé au départ à un emploi moins qualifiant, obtiennent souvent par la suite des postes en adéquation avec leur niveau initial de diplôme : pour les jeunes sortis de formation initiale en 1998 et qui sont en emploi dans la fonction publique en 2005, le « rattrapage » d'un « déclassement » initial est plus marqué pour les jeunes hommes que pour leurs consœurs⁷.

⁷ Voir « L'évolution du déclassement dans la fonction publique en début de carrière : des différences de genre ? », Vanessa Di Paola et Stéphanie Moullet, 3^{ème} rencontres Jeunes & Sociétés en Europe et autour de la Méditerranée, octobre 2007.

Tableau D 3.1-6 : Répartition des actifs occupés par secteur d'activité selon le diplôme et la catégorie socioprofessionnelle (à la date de l'enquête)

(en %)

		Agriculteurs exploitants	Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
FPE	Diplôme supérieur			77,9	41,5	4,9	0,0	33,3
	Bac +2			13,4	21,1	8,0	3,6	13,0
	Bac ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau			5,4	24,1	27,9	21,5	20,9
	CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau			1,6	9,5	31,5	48,4	18,8
	BEPC, brevet des collèges			1,8	3,8	14,3	7,3	7,6
	CEP ou sans diplôme			0,0	0,0	13,4	19,1	6,5
	Ensemble			100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
FPT et FPH	Diplôme supérieur			59,2	23,0	3,5	0,0	13,8
	Bac +2			20,6	30,1	8,2	0,9	15,2
	Bac ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau			6,2	27,3	21,7	9,7	20,7
	CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau			9,7	13,2	47,0	47,5	33,3
	BEPC, brevet des collèges			4,4	2,8	8,6	12,2	6,9
	CEP ou sans diplôme			0,0	3,8	11,1	29,9	10,2
	Ensemble			100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ensemble des trois fonctions publiques	Diplôme supérieur			73,9	33,2	4,2	0,0	24,6
	Bac +2			14,9	25,1	8,1	2,0	14,0
	Bac ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau			5,5	25,5	24,8	14,5	20,8
	CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau			3,3	11,2	39,2	47,9	25,2
	BEPC, brevet des collèges			2,3	3,4	11,5	10,2	7,3
	CEP ou sans diplôme			0,0	1,7	12,2	25,5	8,1
	Ensemble			100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Privé	Diplôme supérieur	3,1	6,3	61,1	16,1	5,8	0,8	13,1
	Bac +2	10,5	8,3	17,6	29,2	13,3	3,3	14,4
	Bac ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	23,2	16,1	11,8	25,8	24,1	13,6	19,5
	CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	46,1	44,8	5,8	20,0	27,9	43,2	29,5
	BEPC, brevet des collèges	4,4	5,2	1,5	3,6	9,1	7,1	5,9
	CEP ou sans diplôme	12,8	19,3	2,3	5,3	19,8	32,0	17,6
	Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : enquête Familles et employeurs, Ined. Traitement DGAFPP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : actifs occupés âgés de 20 à 49 ans en 2004-2005, à la date de l'enquête.

Lecture : 77,9 % des cadres de la fonction publique de l'État sont titulaires d'un diplôme supérieur.

L'union entre des personnes de même niveau de diplôme est plus fréquente dans le privé que dans le public

À partir des données de l'enquête « Familles et employeurs », le phénomène de l'homogamie peut être analysé chez les actifs occupés âgés de 20 à 49 ans en fonction des caractéristiques de l'employeur. L'homogamie est abordée dans cette étude à travers le diplôme (voir encadré 3) : l'approche à partir des catégories socioprofessionnelles des conjoints⁸ fera l'objet de développements ultérieurs.

⁸ Étude à paraître sur la composition familiale des ménages comportant un agent de la fonction publique, Audrey Baëhr, *Point Stat*, DGAFPP, 2009.

3 Parité et diversités

L'homogamie demeure dans la société d'aujourd'hui la règle dominante, c'est-à-dire que les conjoints qui se choisissent sont déjà appariés par la similitude de leur cadre de vie, de leur profession, comme de leurs origines sociales. Selon une étude nationale issue de l'enquête « Étude de l'histoire familiale, 1999 », « près d'un couple sur trois est composé de deux personnes de même position sociale, soit deux fois plus que si les couples s'étaient formés au hasard »⁹. De plus, « les deux conjoints ont aussi, dans la majorité des couples, des niveaux d'études identiques ». Le comportement homogame est mesuré ici par un indice d'homogamie fondé sur le diplôme (voir tableau D 3.1-7). Il s'avère alors qu'il est moins répandu dans la fonction publique que dans le privé et, en particulier moins fréquent dans la fonction publique de l'État que dans les deux autres fonctions publiques. En particulier, l'union de deux salariés titulaires d'un diplôme supérieur est 3,6 fois plus fréquente dans le privé que ne le voudraient les lois du hasard. Dans le même temps, ce type d'union est 3 fois plus fréquent dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière et 1,8 fois seulement plus fréquent dans la FPE, par rapport à une répartition des unions au hasard.

Mais la tendance à l'homogamie n'est pas réservée aux plus diplômés ; elle est assez générale, quel que soit le type de diplôme et le type d'employeur. Pour les couples composés de deux titulaires d'un bac +2, cet indice est de 1,5 dans la FPE, mais de 2,0 pour le secteur privé et de 2,2 dans la (FPT + FPH). Au contraire, pour les couples ayant tous deux des diplômes inférieurs au bac, il s'établit à 1,3 dans la (FPT + FPH) et 1,4 pour le secteur privé, contre 1,7 dans la FPE.

L'union entre deux personnes ayant des niveaux d'études différents est plus rare (l'indice d'homogamie est inférieur à 1). A titre d'illustration, les agents de la fonction publique de l'État titulaires d'un diplôme inférieur au bac et vivant avec un conjoint titulaire d'un diplôme supérieur sont 2,6 fois moins nombreux que dans le cas où les couples se seraient formés au hasard. Même constat dans la (FPT + FPH) avec 2,3 fois moins de couples de ce type que la répartition des couples au hasard ; constat largement amplifié dans le secteur privé où ces couples sont 3,4 fois moins nombreux. Ces constats sont généraux et s'observent quel que soit le type d'employeur de la personne (public ou privé).

⁹ « Homogamie socioprofessionnelle et ressemblance en termes de niveau d'études : constat et évolution au fil des cohortes d'unions », Mélanie Vanderschelden, *Economie et Statistique*, n° 398-399, 2006.

Tableau D 3.1-7 : Indice d'homogamie fondé sur le diplôme par type d'employeur
(en %)

Diplôme de l'individu	Diplôme du conjoint				
	Diplôme supérieur	Bac +2	Bac ou équivalent	Inférieur au Bac	
FPE	Diplôme supérieur	1,82	1,05	0,70	0,40
	Bac +2	0,81	1,48	1,08	0,93
	Bac ou équivalent	0,74	1,10	1,48	0,95
	Inférieur au Bac	0,38	0,65	0,94	1,73
FPT et FPH	Diplôme supérieur	2,95	1,17	1,02	0,37
	Bac +2	1,21	2,15	1,34	0,55
	Bac ou équivalent	0,86	1,31	0,97	0,97
	Inférieur au Bac	0,43	0,44	0,90	1,34
3 FP	Diplôme supérieur	2,22	1,10	0,78	0,36
	Bac +2	0,92	1,77	1,20	0,72
	Bac ou équivalent	0,79	1,19	1,27	0,95
	Inférieur au Bac	0,37	0,53	0,91	1,55
Privé	Diplôme supérieur	3,61	0,94	0,71	0,23
	Bac +2	1,34	2,03	1,17	0,56
	Bac ou équivalent	0,89	1,21	1,36	0,85
	Inférieur au Bac	0,29	0,65	0,90	1,37

Source : enquête Familles et employeurs, Ined. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : actifs occupés âgés de 20 à 49 ans en 2004-2005, à la date de l'enquête.

Lecture : les agents de la fonction publique de l'État, titulaires d'un diplôme supérieur, vivant en couple avec un conjoint actif ou non, également titulaire d'un diplôme supérieur, sont 1,8 fois plus nombreux que ne le voudraient « les lois du hasard ». Les salariés interrogés ayant un diplôme inférieur au bac et vivant avec un conjoint titulaire d'un diplôme supérieur sont 3 fois moins nombreux que dans le cas où ils auraient choisi leur conjoint au hasard (1 divisé par la valeur de indice d'homogamie (0,38)).

Encadré 3 : Indice d'homogamie

L'homogamie peut être définie comme la tendance à choisir un conjoint socialement proche et reflète l'idée d'une certaine ressemblance entre les caractéristiques sociales de l'individu et de son conjoint. Elle peut être mesurée selon plusieurs critères : selon la catégorie socioprofessionnelle des conjoints, l'âge, la religion, le diplôme, etc.

L'homogamie sociale la plus forte se rencontre parmi les cultivateurs, puis, en ordre décroissant, chez les ouvriers, et enfin chez les personnes appartenant aux groupes les plus favorisés ; elle est la plus faible parmi les commerçants, les employés et surtout les cadres moyens. Les échanges les plus nombreux se font habituellement entre ces trois derniers milieux, correspondant à ce que l'on appelle communément les « classes moyennes », qui jouent un rôle de charnière dans les phénomènes de mobilité sociale. Il n'y a pratiquement pas d'échange entre les groupes situés au-dessous et au-dessus d'elles, dont les membres s'unissent et se reproduisent entre eux.

Indice d'homogamie : cet indice est calculé séparément dans chacun des secteurs d'exercice de l'activité. Il s'agit du rapport entre l'homogamie observée (ici, nombre de couples dont les deux conjoints sont titulaires d'un diplôme équivalent) et l'homogamie théorique (nombre de couples homogames qui serait observé si les conjoints se choisissaient au hasard parmi les personnes vivant en couple). Sous l'hypothèse d'indépendance entre diplôme et choix du conjoint, le nombre de couples composés d'une personne titulaire de diplôme i et d'une personne titulaire du diplôme j est :

$$n_{ij}^* = \frac{n_i \times n_j}{n}$$
 où n_i est le nombre d'enquêtés en couple de diplôme i , n_j est le nombre de conjoints de diplôme j et n le nombre total de couples.

Les indices d'homogamie h_{ij} , qui figurent dans le tableau D 3.1-7, sont le résultat du rapport des effectifs observés n_{ij} sur les effectifs théoriques n_{ij}^* . Plus cet indice est proche de 1, plus les conjoints se choisissent sans considération de diplôme. Lorsqu'il est supérieur à 1, cet indice indique une tendance à l'homogamie.

Après avoir examiné les caractéristiques sociodémographiques des agents de moins de 50 ans de la fonction publique, il s'agit de vérifier en quoi elles sont susceptibles d'influer sur leur niveau de satisfaction vis-à-vis de leur travail et sur leur perception des freins à leur évolution professionnelle.

88 % des salariés de la fonction publique et 86 % de ceux du privé se déclarent satisfaits de l'intérêt de leur travail

Les salariés du public âgés de 20 à 49 ans se déclarent légèrement plus satisfaits de l'intérêt de leur travail (88 % pour l'ensemble 3FP) que leurs collègues du privé (86 %) ¹⁰ : on n'observe pas au sein de chaque secteur d'écarts significatifs entre les déclarations des hommes et des femmes.

L'âge est un facteur significatif pour expliquer la satisfaction de la population interrogée (20-49 ans) en matière d'intérêt du travail. Toutes choses égales par ailleurs (y compris la nature de l'employeur), les salariés âgés de 30 à 49 ans ont plus de probabilités (3 points de plus) de se déclarer satisfaits que leurs collègues plus jeunes (20 à 29 ans) (voir tableau 3.1-11).

Par ailleurs, tous types d'employeurs confondus, les salariés ayant les diplômes les plus élevés sont ceux qui ont davantage de probabilités de se déclarer satisfaits de l'intérêt de leur travail. Les titulaires d'un bac, BEPC et CAP ont moins de probabilités de se sentir satisfaits de l'intérêt de leur travail par rapport aux titulaires d'un bac +2 (4 points de moins), toutes choses égales par ailleurs.

Enfin, les salariés issus de l'immigration se déclarent satisfaits de l'intérêt de leur travail dans la fonction publique dans à peu près les mêmes proportions que celles observées chez leurs collègues ayant les deux parents nés en France. Dans le privé, l'écart de satisfaction entre ces deux catégories de salariés est significatif : 6 points d'écarts au profit des salariés ayant les deux parents nés en France. Toutes choses égales par ailleurs, les salariés de 20 à 49 ans dont les deux parents sont nés à l'étranger ont moins de probabilité de se déclarer satisfaits de l'intérêt de leur travail que leurs collègues ayant deux parents nés en France (3 points d'écart).

¹⁰ Les deux proportions sont significativement différentes.

Conciliation entre vie familiale et vie professionnelle : les salariés de moins de 50 ans de la fonction publique se déclarent davantage satisfaits que leurs collègues du privé

Par ailleurs, les salariés du public âgés de 20 à 49 ans se déclarent davantage satisfaits des possibilités de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle (84 % pour l'ensemble 3FP) que ceux du privé (79 %). De même, ils se déclarent davantage satisfaits en matière d'horaires (87 % pour l'ensemble 3FP) que leurs collègues du privé (81 %)¹¹. Toutes choses égales par ailleurs, en ce qui concerne la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ainsi que les horaires, la probabilité, pour un salarié de 20 à 49 ans, de se déclarer satisfait est de 6 points inférieure dans le privé par rapport à la fonction publique.

Néanmoins, les agents de la FPH se distinguent nettement de leurs collègues du public sur ces deux aspects : leur degré de satisfaction est plus faible et équivaut à celui observé dans le privé. De fait, dans le secteur hospitalier public, selon l'enquête « Changements organisationnels et informatisation » (COI 2006), les salariés ont, dans leur grande majorité, des horaires déterminés par l'établissement employeur, sans possibilité d'aménagement¹². En particulier, les astreintes et les horaires atypiques (travail de nuit ou le week-end) y sont fréquents : la quasi-totalité des établissements employeurs des agents de 20 à 49 ans de la fonction publique hospitalière déclarent fonctionner régulièrement la nuit (voir tableau D 3.1-12). Dans le même temps et sur la même population des 20-49 ans interrogés, ce type de fonctionnement régulier la nuit ne concerne qu'un tiers des établissements employeurs de la fonction publique de l'État, un tiers des établissements employeurs du secteur privé, et un quart des établissements employeurs de la fonction publique territoriale. Il est à noter ici que les établissements employeurs d'agents de la fonction publique hospitalière déclarent plus souvent que les autres types d'employeurs l'existence d'une garderie ou d'un centre aéré (13 %, contre 8 % chez les autres employeurs publics et 2 % dans le privé) ou bien d'une crèche au sein de l'établissement (51 %, contre 9 % chez les autres employeurs publics et 1 % dans le privé).

Dans la fonction publique, près de neuf femmes sur dix se déclarent satisfaites des possibilités de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, ainsi que de leurs horaires de travail, soit légèrement plus que dans le secteur privé (huit sur dix)¹³. Mais, cela n'est pas lié à la nature de l'employeur (public ou privé). Toutes choses égales par ailleurs (y compris la nature de l'employeur), les femmes ont davantage de probabilités de se déclarer satisfaites en matière de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle que les hommes (3 points d'écart).

Si la spécificité des métiers de la fonction publique y explique en partie la forte présence des femmes dans ce secteur (enseignants, infirmières, filières administratives, etc.), d'autres facteurs pourraient contribuer à la surreprésentation des femmes, comme par exemple les possibilités de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. L'aménagement des horaires de travail, par exemple, peut être considéré comme plus aisé dans la fonction publique : par exemple, les plages horaires et le temps partiel sont pour l'essentiel choisis plutôt que subis. Selon l'enquête Emploi de l'Insee¹⁴, 28 % des femmes travaillent à temps partiel dans la fonction publique contre 31 % dans le privé. Or, il s'avère, selon l'enquête « Familles et employeurs », que six établissements employeurs d'un salarié de moins de 50 ans appartenant à la fonction publique sur dix accordent un temps partiel sur simple demande de l'agent. Ce n'est le cas que de quatre établissements sur dix dans le secteur privé. Enfin, c'est au sein des fonctions publiques territoriale et hospitalière que le refus d'un temps partiel demandé par le salarié est le plus rare (4 à 5 % des établissements seulement). Dans la fonction publique de l'État, 10 % des établissements interrogés déclarent refuser le temps partiel sur demande de l'agent, soit une proposition identique à celle observée dans le privé (voir tableau D 3.1-12).

¹¹ Les écarts de satisfactions par rapport aux horaires et à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle sont significatifs entre la fonction publique et le privé.

¹² Voir Dossier 2 de ce rapport « Conditions de travail », Alain Larmat et Marie Cordier.

¹³ L'écart est significatif.

¹⁴ Premier trimestre 2005.

3 Parité et diversités

Cette possibilité d'aménagement des horaires est recherchée par les femmes sur lesquelles repose essentiellement l'effort de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle au sein du couple¹⁵.

Par ailleurs, les établissements employeurs des salariés de moins de 50 ans sont susceptibles d'accepter des aménagements d'horaires en cas d'enfant malade ou en fonction des horaires de la crèche ou de l'école. À titre d'exemple, selon l'enquête « Familles et employeurs » et en cas d'enfant malade, 71 % des employeurs de la fonction publique (3FP) acceptent ce type d'aménagement soit autant que dans le privé. En cas d'enfant malade, ce type d'aménagement est plus fréquent dans la FPE (82 % des établissements) que dans la FPT (70 %), et surtout dans la FPH (52 %).

Tous secteurs confondus, sur la population des 20-49 ans seule interrogée dans le cadre de l'enquête « Familles et employeurs », l'âge n'apparaît pas comme un facteur déterminant du sentiment de satisfaction en terme de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. En revanche, ce facteur est significativement explicatif de la satisfaction vis-à-vis des horaires. Toutes choses égales par ailleurs, y compris la nature de l'employeur (public ou privé), les salariés âgés de 30 à 49 ans ont plus de probabilités de se déclarer satisfaits vis-à-vis de leurs horaires de travail (2 points de plus) que leurs plus jeunes collègues (20-29 ans).

Globalement, les origines géographiques des parents ne jouent aucun rôle dans le ressenti des agents de la fonction publique et du secteur privé, en termes de conciliation vie familiale-vie professionnelle. En matière de satisfaction vis-à-vis des horaires, les salariés dont les deux parents sont nés à l'étranger ont moins de probabilités de se déclarer satisfaits que leurs collègues ayant leurs deux parents natifs de France (2 points d'écart), selon une analyse toutes choses égales par ailleurs, y compris la nature de l'employeur.

De même, le degré de satisfaction par rapport à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et aux horaires du travail n'est pas déterminé par la nature du diplôme : ce facteur n'est pas significatif dans ces deux cas.

14 % des salariés de 20 à 49 ans déclarent qu'avoir des enfants constitue un frein à leur évolution professionnelle

15 % des salariés de moins de 50 ans du secteur privé estiment qu'avoir des enfants constitue un obstacle à leur évolution professionnelle, contre 11 % dans la fonction publique (l'écart n'est pas significatif).

Dans la fonction publique, le fait d'avoir des enfants est fréquemment perçu par les femmes comme un obstacle à la promotion, mais moins souvent que dans le privé. 15 % de femmes exerçant dans la fonction publique considèrent que le fait d'avoir des enfants est un obstacle à la promotion ou à l'avancement dans l'établissement (5 % des hommes seulement). Dans le même temps, dans le secteur privé, cette opinion est partagée par un quart des femmes (pour 7 % des hommes). Chez les femmes, cette proportion est plus importante dans la (FPT+FP) que dans la fonction publique de l'État : respectivement 17 % et 14 % avec un écart significatif entre ces deux composantes.

Le fait que les femmes considèrent, dans des proportions supérieures aux hommes, qu'avoir des enfants constitue un obstacle à la promotion est à mettre en relation avec leur plus grande implication dans la vie familiale et plus particulièrement dans les efforts de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Dans un couple, la réduction du temps de travail est nettement plus importante chez les femmes que chez les hommes après une naissance, ce qui impacte vraisemblablement leurs parcours professionnels, et par conséquent leurs chances d'avoir une promotion ou un avancement. A. Paillhé et A. Solaz ont souligné qu'après une naissance, les pères réduisent leur activité vingt fois moins souvent que les mères¹⁶.

¹⁵ « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », Ariane Paillhé et Anne Solaz, Ined, *Population et Société*, n° 426, septembre 2006.

¹⁶ Ibidem.

Les salariés de 20 à 49 ans, dont les deux parents sont nés à l'étranger, considèrent très rarement le fait d'avoir des enfants comme un obstacle à la promotion, contrairement à leurs collègues dont les deux parents sont nés de France. Dans la fonction publique, cette contrainte familiale n'est évoquée que par 7 % des agents dont les deux parents sont nés à l'étranger, contre près du double chez les salariés du privé. C'est dans la fonction publique de l'État que cette proportion est la plus faible (6 % contre 9 % chez les salariés des autres fonctions publiques¹⁷).

Les salariés du public déclarent moins souvent que ceux du privé que le refus d'un changement d'horaires ou d'un changement de région constitue un frein à leur avancement ou promotion, mais ce constat n'est pas homogène selon l'employeur public

La moitié des salariés du privé déclarent que le refus d'un changement d'horaires constitue un obstacle à leur évolution professionnelle ; la même perception est ressentie par 42 % des salariés du public, moins fréquemment par ceux de l'État que par ceux des autres versants de la fonction publique (l'écart est significatif). En effet, la disponibilité est avancée par les employeurs des salariés de 20 à 49 ans interrogés dans le cadre de l'enquête comme un des critères pris en compte (toujours ou souvent) dans l'évolution professionnelle : davantage dans le secteur privé (près de la moitié des employeurs) que dans l'ensemble de la fonction publique (30 %).

Il n'y a pas de différence en la matière entre la perception des hommes et des femmes, quel que soit le type d'employeur. En revanche, dans la fonction publique, les agents de moins de 30 ans déclarent plus souvent (48 %) que leurs aînés (40 % chez les 30 à 49 ans) que le refus d'un changement d'horaires peut constituer un obstacle à la promotion¹⁸. Dans le privé, l'âge des salariés, au sein de cette population des moins de 50 ans, n'est pas un élément déterminant de leur opinion sur le sujet.

Près de la moitié des salariés de moins de 50 ans de la fonction publique de l'État déclarent que le refus d'un changement de région constitue un frein à leur évolution professionnelle, soit quasiment autant que dans le secteur privé

La mobilité géographique et la promotion ou l'avancement sont étroitement liées : une promotion implique souvent un déplacement géographique¹⁹. 57 % des salariés de 20 à 49 ans du secteur privé déclarent que le refus d'un changement de région constitue un obstacle à leur promotion ou avancement, et c'est également le cas pour 49 % des agents de la fonction publique de l'État. En revanche, moins d'un tiers des agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière effectuent cette déclaration²⁰.

En effet, la mobilité géographique est avancée par certains employeurs des salariés de 20 à 49 ans interrogés dans le cadre de l'enquête comme un des critères pris en compte (toujours ou souvent) dans l'évolution professionnelle : un tiers des employeurs relevant de la fonction publique de l'État et 31 % de ceux du secteur privé. Au contraire, dans la FPT et la FPH, près des trois quarts des employeurs déclarent ne jamais prendre en compte la mobilité géographique en terme d'avancement ou de promotion. Ces constats sont partagés, quasiment au même niveau, entre les hommes et les femmes du secteur privé. En revanche, dans la fonction publique, le refus d'un changement de région est considéré par 51 % des hommes comme un obstacle à la promotion ; 38 % de femmes partagent cet avis. Ces proportions sont plus faibles dans l'ensemble fonctions publiques territoriale et hospitalière que dans l'État : 31 % des femmes et

17 L'écart est significatif.

18 L'écart est significatif.

19 Chantal Brutel, Maryse Jegou et Carole Rieu, « La mobilité géographique et la promotion professionnelle des salariés : une analyse par aire urbaine », *Économie et Statistique*, n° 336, 2000-6.

20 L'écart est significatif entre la FPE et les (FPT+FPH).

3 Parité et diversités

34 % des hommes, contre respectivement 42 % des femmes et plus de la moitié des hommes dans la fonction publique de l'État. Cette opinion des hommes dans la fonction publique de l'État s'établit ainsi au même niveau que celle des hommes du secteur privé.

Cette opinion est partagée par plus de la moitié des salariés du secteur privé, à peu près dans les mêmes proportions quel que soit leur origine géographique. En revanche, dans la fonction publique, les salariés de 20 à 49 ans ayant leurs deux parents nés en France sont les plus nombreux (près de la moitié) à considérer le refus d'une mobilité géographique comme un obstacle à leur promotion : ce sentiment n'est partagé que par un tiers des salariés ayant leurs deux parents nés à l'étranger, voire moins dans la fonction publique de l'État.

Au total, l'enquête « Familles et employeurs » permet de dresser un panorama de la diversité des caractéristiques des agents de la fonction publique âgés de 20 à 49 ans en relation avec leur vie familiale et professionnelle. Il sera intéressant de compléter cette étude par des analyses longitudinales, à partir des enquêtes « Génération » du Céreq, pour mieux observer les débuts de carrières dans la fonction publique : profils et statuts des entrants, adéquation du diplôme et du poste occupé, cheminement professionnel et promotion sociale. Ces questions seront abordées en fonction des caractéristiques des jeunes : sexe, âge, type de diplôme, origines sociales et géographiques, filière de recrutement, parcours avant emploi dans la fonction publique.

Encadré 4 : Les sept premières années de carrière des jeunes diplômés de 1998

Les enquêtes Génération du Céreq sont des enquêtes sur les cheminements professionnels ayant pour objectif le développement d'une vision longitudinale de l'insertion et des débuts de carrières. Cet encadré est élaboré à partir de l'ouvrage « Quand la carrière commence... les sept premières années de vie active de la Génération 98 ». Il s'agit de résultats relatifs aux jeunes sortants du système éducatif (pour la première fois) en 1998 et interrogés sept ans après (ils avaient également été interrogés en 2001).

Au sein de la population des jeunes ayant quitté le système éducatif en 1998 et qui sont toujours en emploi sept ans après, il apparaît que les naissances ont des conséquences plus nettes sur la vie professionnelle des femmes que sur celles des hommes. Selon l'enquête « Génération 98 à 7 ans », après sept années passées sur le marché du travail, la quasi-totalité des pères de deux enfants travaille, contre seulement 70 % des mères de deux enfants. Qui plus est, 44 % de ces mères ont un emploi à temps partiel.

Au terme de leur septième année d'activité, 37 % des femmes estiment que le poste qu'elles occupent est le plus élevé qu'elles pourront atteindre chez leur employeur (l'ensemble des employeurs), contre 30 % des hommes, ce qui laisse à penser que les femmes perçoivent davantage d'obstacles à la promotion et à l'avancement dans leur entreprise ou établissement. De fait, après sept ans de vie active, 31 % des jeunes (32 % des hommes et 28 % des femmes) ont une position professionnelle supérieure à celle de leur premier emploi.

Au fil des sept premières années de vie active, les jeunes qui travaillent affichent globalement une satisfaction croissante à l'égard de leur situation. Les deux tiers des jeunes sortis de formation initiale en 1998 estiment être employés à leur niveau de compétence et être bien payés (cette proportion ne varie pratiquement pas au cours du temps). Ceux qui souhaitent progresser dans leur carrière seraient prêts à changer de région.

De bonnes conditions de travail sont des facteurs favorables au développement de sentiments de satisfaction par rapport au contenu de l'emploi et à sa rémunération. Le suivi longitudinal a l'intérêt de mettre les sentiments de satisfaction qu'ont les jeunes vis-à-vis de leur emploi en relation avec leurs trajectoires professionnelles. L'enquête « Génération 98 à 7 ans » démontre qu'une trajectoire de stabilisation dans l'emploi à durée indéterminée induit davantage de satisfaction et de sentiment de se réaliser professionnellement. En revanche, les jeunes avec une trajectoire d'instabilité ou de non emploi prolongé sont plus nombreux à déclarer rechercher un nouvel emploi.

Pour les jeunes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, la priorité est d'arriver à concilier la vie familiale et le déroulement de leur carrière. En revanche, pour les jeunes les moins diplômés, préserver sa vie hors travail semble une préoccupation secondaire qui n'intervient qu'une fois la stabilité professionnelle assurée.

Si les jeunes issus de l'immigration titulaires de diplômes de l'enseignement supérieur ont des positions professionnelles légèrement moins valorisées lors du premier emploi, ils rattrapent leur retard par la suite. Au final, leur salaire apparaît très proche du salaire moyen, quel que soit le niveau de diplôme.

Annexes

Tableau D 3.1-8 : Proportion des actifs occupés qui se déclarent satisfaits de ...
(en %)

	... l'intérêt du travail dans l'emploi actuel				... des horaires dans l'emploi actuel				... de la conciliation vie familiale/vie professionnelle			
	FPE	FPT + FPH	3 FP	Privé	FPE	FPT + FPH	3 FP	Privé	FPE	FPT + FPH	3 FP	Privé
Sexe												
Hommes	86,9	85,4	86,3	87,0	84,7	89,1	86,2	80,2	82,6	86,9	84,1	77,9
Femmes	91,5	88,2	89,8	85,3	91,4	85,3	88,3	81,8	85,2	83,6	84,4	80,9
Âge												
20-29 ans	86,8	89,5	88,1	82,9	86,1	87,0	86,5	78,9	79,2	85,5	82,1	76,5
30-49 ans	89,9	86,6	88,4	87,4	88,7	86,5	87,7	81,6	85,2	84,5	84,9	80,1
Nationalité												
Français de naissance	89,7	87,0	88,6	87,1	88,4	86,7	87,7	81,4	84,0	84,7	84,3	79,9
Français par naturalisation	65,4	90,8	79,8	80,5	83,1	81,8	82,4	75,6	84,3	80,9	82,4	69,3
Étrangers	88,9	93,1	91,0	77,2	71,2	92,7	81,9	76,9	74,3	96,3	85,4	75,1
Diplôme												
Diplôme supérieur	94,8	91,2	93,9	88,9	90,8	86,5	89,8	82,8	83,9	77,8	82,4	77,3
Bac +2	91,3	93,8	92,5	89,0	91,3	86,0	88,8	82,9	87,8	86,3	87,1	78,7
Bac ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	85,3	92,2	88,3	84,2	90,3	84,8	87,9	81,5	85,0	89,1	86,8	77,7
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	83,5	82,9	83,1	88,0	86,3	85,2	85,7	80,5	83,9	82	82,8	80,8
BEPC, brevet des collèges	88,8	85,8	87,6	86,8	75,8	90,4	81,9	79,1	73,6	84,1	77,9	78,1
CEP ou sans diplôme	85,8	76,5	80,7	81,8	80,4	92,0	86,8	78,5	84,4	91,1	88,1	79,8
Catégorie socioprofessionnelle												
Agriculteurs exploitants				93,8	.	.	.	70,7				71,2
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise				95,0	.	.	.	77,6				72,6
Cadres et professions intellectuelles supérieures	97,3	94,0	96,6	92,7	91,0	93,9	91,6	83,1	84,1	82,4	83,8	75,9
Professions intermédiaires	91,9	92,3	92,1	90,9	92,9	84,8	89,2	84,0	86,5	82,3	84,6	80,3
Employés	84,3	84,1	84,2	82,9	81,6	85,2	83,4	81,5	80,5	85,6	83,0	80,7
Ouvriers	82,4	81,8	82,0	80,2	90,9	91,1	91	78,8	87,7	88,7	88,3	80,4
Origines des parents												
Les deux parents sont nés en France	89,9	87,5	88,9	87,9	90,4	86,8	88,8	81,7	83,7	84,5	84,0	79,4
L'un des parents est né à l'étranger	88,9	83,1	86,7	84,8	79,0	80,3	79,5	81,4	81,0	93,5	85,7	80,0
Les deux parents sont nés à l'étranger	84,1	88,0	86,2	81,7	78,6	88,9	84,3	78,2	88,4	81,9	84,8	77,9
Ensemble	89,2	87,3	88,3	86,3	88,1	86,6	87,4	80,9	83,9	84,8	84,3	79,1

Source : enquête Familles et employeurs, Ined. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : actifs occupés âgés de 20 à 49 ans en 2004-2005, à la date de l'enquête.

Lecture : 91,5 % des femmes agents la fonction publique de l'État déclarent être satisfaites de l'intérêt du travail dans l'emploi actuel.

3 Parité et diversités

Tableau D 3.1-9 : Proportion des actifs occupés qui déclarent le fait ...
(en %)

	... d'avoir des enfants comme obstacle à la promotion ou l'avancement dans l'établissement				... de refuser des changements d'horaires comme obstacle à la promotion ou l'avancement dans l'établissement				... de refuser un changement de région comme obstacle à la promotion ou l'avancement dans l'établissement			
	FPE	FPT + FPH	3 FP	Privé	FPE	FPT + FPH	3 FP	Privé	FPE	FPT + FPH	3 FP	Privé
Sexe												
Hommes	4,6	5,0	4,7	6,8	41,1	41,6	41,3	52,1	55,9	33,5	50,6	55,9
Femmes	13,9	16,9	15,4	25,7	35,2	48,2	42,3	54,0	42,0	31,3	37,9	58,5
Âge												
20-29 ans	12,0	15,9	13,8	15,3	41,4	55,0	48,2	54,7	53,6	35,0	47,1	56,4
30-49 ans	8,5	11,7	9,9	14,3	37,5	43,2	40,1	52,1	48,2	31,1	43,0	57,1
Nationalité												
Français de naissance	9,3	13,0	11	14,9	38,5	46,3	42,2	53,0	49,9	32,1	44,3	57,9
Français par naturalisation	9,2	.	4,2	14,1	37,1	44,5	41,3	57,8	35,0	60,4	39,4	48,9
Étrangers	.	18,4	8,8	8,6	20,4	24,8	22,9	47,1	18,4	17,6	17,9	43,2
Diplôme												
Diplôme supérieur	11,6	15,8	12,6	23,0	34,0	54,0	39,6	54,7	36,9	35,5	36,7	62,2
Bac +2	5,8	16,0	10,7	21,2	33,0	55,6	45,1	56,3	53,3	33,8	45,7	65,6
Bac ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	11,8	17,4	14,2	14,3	42,8	51,1	46,7	57,2	56,7	45,2	53,5	59,7
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	5,4	9,1	7,6	10,6	37,6	39,4	38,7	50,7	53,7	28,5	42,8	53,5
BEPC, brevet des collèges	11,8	7,9	10,2	13,3	54,4	44,4	50,4	53,6	61,0	28,1	52,3	52,4
CEP ou sans diplôme	3,0	9,9	6,9	9,2	33,8	35,0	34,5	46,4	46,8	8,3	30,9	44,8
Catégorie socioprofessionnelle												
Agriculteurs exploitants				14,7				6,5				69,8
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise				11,4				34,7				32,9
Cadres et professions intellectuelles supérieures	10,7	7,8	10,0	21,6	35,9	44,9	37,9	57,4	50,0	49,6	49,9	68,5
Professions intermédiaires	11,1	16,0	13,3	16,9	36,3	49,7	43,3	52,9	41,8	33,8	39,1	61,0
Employés	8,0	13,2	10,5	19,5	43,3	45,3	44,3	53,5	59,2	27,0	48,8	56,6
Ouvriers	3,7	5,4	4,8	6,1	26,3	38,4	33,3	52,1	32,7	26,7	29,9	48,9
Origines des parents												
Les deux parents sont nés en France	9,8	13,6	11,5	15,3	38,8	45,5	41,9	53,1	51,0	30,3	44,6	59,1
L'un des parents est né à l'étranger	8,2	10,5	9,1	14,4	40,0	50,8	44,3	54,5	52,2	40,0	49,3	53,1
Les deux parents sont nés à l'étranger	5,8	8,7	7,3	12,0	33	45,9	40,2	51,3	31,7	38,7	34,6	50,5
Ensemble	9,2	12,7	10,8	14,5	38,3	45,9	41,9	52,9	49,4	32,1	44,0	56,9

Source : enquête Familles et employeurs, Ined. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : actifs occupés âgés de 20 à 49 ans en 2004-2005, à la date de l'enquête.

Lecture : 13,9 % de femmes agents la fonction publique de l'État estiment que le fait d'avoir des enfants est un obstacle à la promotion ou l'avancement.

Tableau D 3.1-10 : Impacts des caractéristiques des personnes sur la probabilité de travailler dans la fonction publique

Variables	Modalités	Coefficient estimé	Écart par rapport à la probabilité de référence
Constante		-1,408	-
Sexe	Hommes	Réf.	-
	Femmes	0,572	0,11
Diplôme	Bac+2	Réf.	-
	Bac ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	0,057	n.s.
	BEPC, brevet des collèges	0,224	n.s.
	CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	-0,156	n.s.
	CEP ou sans diplôme	-0,695	-0,09
	Diplôme supérieur	0,595	0,11
Origines des parents	Les deux parents sont nés en France	Réf.	-
	L'un des parents est né à l'étranger	-0,143	n.s.
	Les deux parents sont nés à l'étranger	-0,549	-0,07

Source : enquête Familles et employeurs, Ined. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Champ : actifs occupés âgés de 20 à 49 ans en 2004-2005, à la date de l'enquête.

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 augmente de 11 points (0,11) la probabilité d'exercer dans la fonction publique.

L'évolution de la probabilité d'exercer un emploi dans la fonction publique est calculée par rapport à une situation de référence. La probabilité pour un individu correspondant à la situation de référence se calcule avec la seule constante selon la formule :

$$P_0 = \frac{1}{1 + \exp(-(-1,408))}$$

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 la probabilité de travailler dans la fonction publique pour une personne dont les deux parents sont nés à l'étranger est, toutes choses égales par ailleurs :

$$P_1 - P_0 = \frac{1}{1 + \exp(-(-1,408 - 0,549))} - \frac{1}{1 + \exp(-(-1,408))}$$

Tableau D 3.1-11 : Impacts des caractéristiques des personnes sur les probabilités de satisfaction

Variable	Modalités	Intérêt de l'emploi		Horaires		Conciliation vie familiale et vie professionnelle	
		Coefficient estimé	Écart par rapport à la probabilité de référence	Coefficient estimé	Écart par rapport à la probabilité de référence	Coefficient estimé	Écart par rapport à la probabilité de référence
Constante		2,024	-	1,825	-	1,457	-
Sexe	Homme	Réf.	-	Réf.	-	Réf.	-
	Femme	-0,106	n.s.	0,166	0,02	0,196	0,03
Diplôme	Bac+2	Réf.	-	Réf.	-	Réf.	-
	Bac ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	-0,308	-0,04	-0,028	n.s.	0,000	n.s.
	BEPC, brevet des collèges	-0,332	-0,04	-0,353	-0,05	-0,096	n.s.
	CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	-0,309	-0,04	-0,142	n.s.	0,140	n.s.
	CEP ou sans diplôme	-0,699	-0,09	-0,157	n.s.	0,154	n.s.
	Diplôme supérieur	0,127	n.s.	0,010	n.s.	-0,091	n.s.
Âge	20-29 ans	Réf.	-	Réf.	-	Réf.	-
	30-49 ans	0,392	0,03	0,155	0,02	0,114	n.s.
Origines des parents	Les deux parents sont nés en France	Réf.	-	Réf.	-	Réf.	-
	L'un des parents est né à l'étranger	-0,135	n.s.	-0,133	n.s.	0,049	n.s.
	Les deux parents sont nés à l'étranger	-0,288	-0,03	-0,187	-0,02	-0,031	n.s.
Secteur	3 FP	Réf.	-	Réf.	-	Réf.	-
	Secteur privé	-0,050	n.s.	-0,416	-0,06	-0,339	-0,06

Source : enquête Familles et employeurs, Ined. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : actifs occupés âgés de 20 à 49 ans en 2004-2005, à la date de l'enquête.

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 salarié dans le privé baisse de six points (-0,06) la probabilité de se sentir satisfait des horaires de l'emploi par rapport à un salarié dans la fonction publique.

L'évolution de la probabilité de se déclarer satisfait des horaires de l'emploi est calculée par rapport à une situation de référence. La probabilité pour un individu correspondant à la situation de référence se calcule avec la seule constante selon la formule (modèle satisfaction par rapport aux horaires de l'emploi) :

$$P_0 = \frac{1}{1 + \exp(-1,825)}$$

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 la probabilité de se déclarer satisfait des conditions de l'emploi pour une personne travaillant dans le privé est, toutes choses égales par ailleurs :

$$P_1 - P_0 = \frac{1}{1 + \exp(-(1,8254 - 0,416))} - \frac{1}{1 + \exp(-1,825)}$$

Encadré 5 : Modélisation de la probabilité de se déclarer satisfait par rapport à l'intérêt du travail, à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et les horaires

Le modèle Logit permet de séparer l'effet de chaque variable indépendamment des autres sur les sentiments de satisfaction (intérêt du travail, horaires et possibilités de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle). Afin d'analyser l'effet de la nature de l'employeur sur la probabilité de se déclarer satisfait, trois modèles ont été estimés sur l'ensemble des actifs occupés (voir tableau D 3.1-11). Les variables sociodémographiques retenues sont : la nature de l'employeur, le genre, le diplôme, l'âge et l'origine géographique des parents.

L'évolution de la probabilité de se déclarer satisfait par rapport aux horaires de l'emploi (ou par rapport aux autres conditions de travail) est calculée par rapport à une probabilité de référence qui est celle d'un homme, âgé entre 20 et 29 ans, titulaire d'un bac +2 et ayant ses deux parents natifs de France.

Par exemple, la probabilité qu'un agent se déclare satisfait des horaires de l'emploi est modélisée ainsi : Satisfaction (oui) (état=1) ou non (état=0). Cette probabilité est modélisée en fonction des caractéristiques de l'agent : sexe, diplôme, âge, origines des parents et nature de l'employeur. La probabilité est supposée être donnée par la formule suivante :

$$P(\text{état}= 1/Z_i) = 1 - F(-Z_i, b)$$

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

$$l = \prod [1 - F(-Z_i, b)]^{\text{état}_i} \cdot [F(-Z_i, b)]^{1 - \text{état}_i}$$

Les paramètres ainsi estimés mesurent l'influence des différentes caractéristiques sur la probabilité de se déclarer satisfait des horaires de l'emploi. Un coefficient négatif indique une caractéristique défavorable.

Cette méthodologie est également la même utilisée pour modéliser la probabilité d'exercer un emploi dans la fonction publique à la date de l'enquête.

3 Parité et diversités

Tableau D 3.1-12 : Opinions des établissements employeurs
(en %)

		FPE	FPH	FPT	3FP	Privé
Fonctionnement la nuit	Régulièrement	35,7	98,7	26	49,9	36,2
	De temps en temps	13,3	0,0	29,6	14,4	15,1
	Jamais	51,0	1,3	44,4	35,7	48,7
Proportions des établissements qui accordent le temps partiel si demandé par le salarié	Oui à toute demande	60,7	61,9	60,7	61	41,8
	Certains services ou certains cat. perso	29,5	33,6	35,7	32,4	48,7
	Non	9,9	4,6	3,6	6,7	9,5
Aménagement d'horaires pour diverses raisons	École / crèche	43,5	19,5	30,4	33,4	40,1
	Enfant malade	82,6	51,9	69,8	70,7	71,2
Prise en compte vie familiale pour horaires	Oui, pour tous les salariés	16,7	4,9	6,2	10,6	10,5
	Oui, dans certains cas	49,3	51,1	48,2	49,4	53,0
	Non	34,0	44,0	45,6	40,0	36,5
Prise en compte vie familiale pour attribution du temps partiel	Oui, pour tous les salariés	43,5	36,6	40,1	40,6	23,8
	Oui, dans certains cas	40,4	56,7	46,0	46,5	57,9
	Non	16,1	6,6	14,0	12,9	18,2
Prise en compte vie familiale pour planification congés	Oui, pour tous les salariés	30,8	33,0	40,9	34,5	35,3
	Oui, dans certains cas	49,6	64,4	50,4	53,9	54,8
	Non	19,6	2,7	8,7	11,6	9,9
Disponibilité comme critère promotion	Toujours	5,7	4,9	9,2	6,5	10,8
	Souvent	21,7	20,4	27,4	23	36,7
	Parfois	34,3	30,4	28,1	31,4	35,9
	Jamais	38,4	44,4	35,2	39	16,6
Mobilité géographique comme critère promotion	Toujours	7,2	1,4	2,0	4,2	6,1
	Souvent	26,7	5,7	5,3	14,9	24,6
	Parfois	26,4	21,7	14,8	21,8	37,7
	Jamais	39,6	71,2	77,9	59,2	31,6
Environnement de travail	Garderie centre aéré	8,2	13,1	8,4	9,5	1,8
	Crèche pour établissement	9,5	51,1	9,1	20,6	1,3
	Aide financière frais garde enfants	52,6	91,6	56,7	64,1	9,7
	Aide financière études enfants	28,4	87,7	38,4	47,4	23
	Logements sociaux	42,3	26,8	25,2	33,2	38,4

Source : enquête Familles et employeurs, Ined. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : établissements de 20 salariés et plus.

Lecture : 16,6 % des établissements du privé ne considèrent pas la disponibilité comme un critère de promotion.

Bibliographie

- « Position sociale et choix du conjoint : des différences marquées entre hommes et femmes », Mélanie Vanderschelden, *Données sociales*, Insee, 2006.
- « Les conditions de travail des salariés immigrés en 2005 : plus de monotonie, moins de coopération », Thomas Coutrot et Dominique Waltisperger, *Premières Synthèses*, Dares, n° 09-2, février 2009.
- « Les inégalités de niveau de vie des femmes en couple », Nadine Laïb, *Études et résultats*, Drees, n° 560, mars 2007.
- « L'acquisition de la nationalité française : quels effets sur l'accès à l'emploi des immigrés ? », Denis Fougère et Mirna Safi, *France, portrait social 2005/2006*, 2006.
- « La fonction publique : vers plus de diversité ? », Julien Pouget, *France, portrait social 2005/2006*, novembre 2005.
- « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », Ariane Pailhé et Anne Solaz, *Population et Société*, Ined, n° 426, septembre 2006.
- « Les déterminants économiques de l'entrée dans la fonction publique », Denis Fougère et Julien Pouget, *Économie et Statistique*, n° 369-370, 2003.
- « L'emploi public et les trajectoires d'insertion des jeunes », Vanessa di Paola et Stéphanie Moullet, *Économie et Statistique*, n° 369-370, juillet 2004.
- *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFF, septembre 2008.
- « Homogamie socioprofessionnelle et ressemblance en termes de niveau d'études : constat et évolution au fil des cohortes d'unions », Mélanie Vanderschelden, *Économie et Statistique*, n° 398-399, 2006.
- « La mobilité géographique et la promotion professionnelle des salariés : une analyse par aire urbaine », Chantal Brutel, Maryse Jegou et Carole Rieu, *Économie et Statistique*, n° 336, 2000 – 6.
- *La fonction publique*, Luc Rouban, La Découverte, 2004.
- « Les femmes choisissent-elles d'aller dans le public et l'associatif ? Le cas de la France », Mathieu Narcy, Joseph Lanfranchi et Dominique Meurs, CEE, *Document de travail*, 111-1, janvier 2009.
- « L'évolution du déclassement dans la fonction publique en début de carrière : des différences de genre ? », Vanessa Di Paola et Stéphanie Moullet, 3^{ème} rencontres Jeunes & sociétés en Europe et autour de la Méditerranée, octobre 2007.
- « Viellissement dans la fonction publique : des agents plus âgés à l'Ouest, au Sud et chez les cadres, plus jeunes à l'hôpital et chez les enseignants », Audrey Baëhr, *Point Stat*, DGAFF, mai 2008.
- « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », Gérard Forgeot et Jérôme Gautié, *Économie et Statistique*, n° 304-305, avril 1997.
- « Programme d'action et recommandations pour la diversité et l'égalité des chances », Yazid Sabeg, Commissaire à la diversité et à l'égalité des chances, mai 2009.
- « La composition familiale des agents de la fonction publique », Audrey Baëhr, *Point Stat* n° 13-2009, DGAFF, 2009.
- « Construction d'une méthodologie d'observation de l'accès et du déroulement de carrière des générations issues de l'immigration dans la fonction publique », Mireille Eberhard, Dominique Meurs et Patrick Simon, Ined, 2008.
- « L'économétrie et l'étude des comportements : présentation et mise en œuvre de modèles de régression qualitatifs », Insee, *Document de travail*, janvier 2000.
- *L'Égalité des possibles. La nouvelle société française*, Éric Maurin, Seuil, Paris, 2002.

Annexe 1 du dossier 3.1 : Accès et carrières des générations issues de l'immigration dans la fonction publique : une étude exploratoire des concours 2008 aux Instituts régionaux d'administration (Ira)

Mireille Eberhard
Dominique Meurs
Patrick Simon
Ined¹

La fonction publique a longtemps fonctionné comme un levier de promotion sociale pour les éléments instruits des classes populaires. Mais cette fonction semble s'être altérée corrélativement au ralentissement de la mobilité sociale, avec des phénomènes de reproduction sociale des fonctionnaires « de père en fils », s'accompagnant de difficultés à l'entrée pour les immigrés et leurs descendants.

Une enquête exploratoire auprès des candidats aux concours des Instituts régionaux d'administration (Ira) 2008 fournit des éléments plus précis : aux concours externe et interne, le décrochage des immigrés et des descendants d'immigrés maghrébins et africains se produit essentiellement lors des épreuves écrites. Alors que 36 % des personnes sans ascendance immigrée sont admissibles à l'oral du concours externe, ce chiffre tombe à 31 % pour les descendants d'immigrés européens, 20 % pour les descendants d'immigrés africains et maghrébins et 16 % pour les immigrés.

Cette moindre performance s'expliquerait par des différences structurelles de parcours d'éducation (moins suivi des préparations aux concours, présence plus faible dans les filières supérieures d'excellence), avec un handicap plus spécifique dans la composition de culture générale, handicap que l'on ne retrouve pas dans les épreuves techniques. L'épreuve orale semble être moins défavorable aux candidats issus de l'immigration. Au final, les taux d'admission externes s'étagent de 13 % pour les personnes issues de « natifs » à 6 % pour les immigrés.

Encadré 1 : Construction d'une méthodologie d'observation de l'accès et du déroulement de carrière des générations issues de l'immigration dans la fonction publique.

Ce texte résulte d'une étude sur l'accès et le déroulement de carrière des générations issues de l'immigration dans la fonction publique, réalisée pour le compte de l'Agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acse)¹. Il s'agissait avant tout d'un travail exploratoire pour tester des approches méthodologiques d'une même question, celle de la situation des « générations issues de l'immigration » dans la fonction publique, alors qu'il n'y a pas de possibilité d'observation statistique directe de cette catégorie. Dans sa note d'intention, l'Acse place l'étude dans le cadre général d'une sensibilisation à la diversité : « Favoriser la diversité ou l'accès à l'emploi des descendants de migrants dans la fonction publique figure parmi les objectifs du gouvernement et des pouvoirs publics.[...] Ouvrir l'administration à la prise en considération positive de l'ensemble des composantes ethniques de la société française est une réflexion qui oriente aujourd'hui l'action du ministère chargé de la fonction publique ». L'ouverture plus large et effective de la fonction publique à la diversité des origines est en effet devenue une préoccupation partagée par les pouvoirs publics et, sous son acception de non-discrimination, par la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde). Son président, Louis Schweitzer, ne déclarait-il pas que « en tant qu'employeurs, les autorités publiques doivent donner l'exemple » et qu'une action positive favorisant la diversité dans la fonction publique est « un vecteur d'efficacité et de performance »².

1 Le rapport complet est disponible à l'adresse suivante : www.lacse.fr/ressources/files/actualites_new/rapport_FP_Acse_final.pdf

2 « Diversité : un enjeu de performance dans le secteur public », L. Schweitzer, *Perspectives Gestions Publiques*, IGPDE, n° 22, février 2007.

1 Institut national des études démographiques (Ined).

L'enjeu de cette étude s'inscrit dans la recherche d'éléments factuels permettant d'attester de l'éventuelle sous-représentation des descendants d'immigrés dans la fonction publique et d'en expliquer les causes. Deux modules expérimentaux d'enquête ont été conçus et réalisés en 2007/2008. Le premier module a été réalisé dans la municipalité de Nantes, auprès de la totalité des agents. Le second module a porté sur la campagne 2008 des concours d'entrée aux Ira et a consisté en un suivi de candidats depuis la rédaction de la première épreuve écrite jusqu'au résultat du concours.

Du rapport Versini (2004) à la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique², la conviction que les discriminations ne se produisent pas uniquement dans le segment privé du marché de l'emploi et peuvent également concerner la fonction publique s'est largement diffusée. La trace de ces discriminations est difficile à identifier, et cette conviction se construit pour l'essentiel sur la base d'une expérience sensible : les agents de la fonction publique ne ressemblent pas assez à la population, notamment du point de vue de la diversité des origines.

Cependant, ces constats impressionnistes manquent de validations objectives et fiables. À tel point que Gwénaëlle Calvès, dans son rapport consacré à la nécessité ou non de développer des stratégies volontaristes pour accroître la présence des « Français issus de l'immigration », s'interroge sur la réalité du problème (Calvès, 2005). Existe-t-il vraiment des difficultés d'accès à la fonction publique pour les personnes « issues de l'immigration » ? Peut-on mettre en évidence une sous-représentation telle qu'elle signalerait un déséquilibre manifeste ? Si oui, quelles en sont les causes ? Et une fois entrés dans la fonction publique, les descendants directs d'immigrés connaissent-ils des carrières de moins bonne qualité que leurs collègues de mêmes qualifications et grades, mais d'origine différente ?

Théoriquement, ces questions ne devraient pas se poser. En effet, le principe républicain d'égalité des chances dans l'accès aux emplois publics assure normalement une représentation des descendants d'immigrés dans les différents corps de fonctionnaires à proportion de leur présence dans la population active, ou à tout le moins en correspondance avec leur « disponibilité sur le marché du travail » et leur niveau de qualification. Les modalités de recrutement sur concours sont censées limiter la prise en compte de l'origine à des fins discriminatoires. C'est du moins ce qu'une analyse rapide des procédures laisse à penser. Or différentes recherches tendent à indiquer une sous-représentation des secondes générations parmi les statutaires de la fonction publique après prise en compte des niveaux d'éducation et de l'origine sociale (Pouget, 2006 ; Meurs et al, 2007). Cette sous-représentation ne semble toutefois pas observée pour l'ensemble des salariés de la fonction publique, tous statuts confondus. Cette observation, si elle était confirmée, tendrait à montrer que la fonction publique attire autant les secondes générations que les descendants de Français, mais que l'accès au statut de fonctionnaire poserait plus de difficultés pour les premiers. Elle pourrait indiquer un phénomène de discrimination indirecte et/ou directe via la procédure de recrutement par concours.

Fonction publique et diversité des origines

L'idée que la fonction publique, par le profil de ses agents, ne serait pas suffisamment représentative de la population est relativement récente. Accueillante pour les éléments instruits des classes populaires, la fonction publique a au contraire longtemps fonctionné comme un levier de promotion sociale. Cette fonction s'est grippée corrélativement au ralentissement de la mobilité sociale, et une phase de reproduction du profil socio-économique des fonctionnaires s'est ouverte. L'image du fonctionnaire de père en fille et de mère en fils n'est pas usurpée : avoir des parents dans la fonction publique est un solide prédicteur de ses chances d'y accéder.

² Une charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique a été signée en décembre 2008 entre le ministère de la Fonction publique et la Halde. Voir : www.ensemblefonctionpublique.org/halde/index.htm

Cette forte reproduction sociale s'accompagne d'une relative fermeture à l'entrée pour les immigrés et leurs descendants. Concernant les premiers, les clauses restrictives de nationalité liées au statut expliquent en grande partie leur exclusion, quoique travailler dans la fonction publique ne soit pas uniquement le fait de fonctionnaires. De fait, de nombreux étrangers sont employés dans la fonction publique en tant que contractuels. C'est pour les descendants d'immigrés d'origine non européenne que la situation paraît la plus délicate à expliquer pour déterminer les mécanismes qui tendraient, de fait, à les écarter.

La question de la diversité dans la fonction publique ne concerne pas seulement sa gestion des ressources humaines. Elle renvoie également à la notion de représentativité de l'administration, théorisée par la littérature anglo-saxonne en termes de « théorie de la bureaucratie représentative ». Marginale en France, cette littérature distingue deux formes de représentations : la représentation passive, qui renvoie à la composition des effectifs de la fonction publique, et la représentation active, qui porte sur l'influence de cette composition sur les décisions et les actions entreprises au sein de l'administration. La première répond à une logique arithmétique : à partir d'indicateurs démographiques tels que le genre, l'origine ethnique, l'âge, le revenu, ou encore la religion, il s'agit de comparer la composition de la fonction publique à celle de la population qu'elle sert (Mosher, 1968). La seconde logique associe profil des agents et pratiques professionnelles, et suppose que les agents administratifs agissent en fonction et dans l'intérêt du groupe auquel ils appartiennent. Selon leur genre, leur position sociale, leur origine ethnique, les agents ont une manière différente de réaliser leurs activités.

Cette conception active de la représentativité serait-elle fondamentalement états-unienne et difficilement transposable en France ? Selon Gwénaële Calvès, « l'administration française n'est pas au service de la population mais de l'intérêt général. Elle ne prétend nullement ressembler à une société civile qu'elle a plutôt vocation à surplomber » (Calvès, 2005). L'idée d'une neutralité axiologique des agents de l'État entrerait donc en contradiction avec une approche « active » où des groupes d'intérêt seraient représentés par leurs membres dans la fonction publique. Il est délicat de trancher sur ces deux conceptions des attitudes et actions des agents sans prendre en compte la dimension psycho-sociologique qui détermine les grilles de comportement, que ce soit dans les relations interpersonnelles en général ou dans la fonction publique en particulier. Rien ne prouve que l'origine ethnique ne constitue pas, en France, un paramètre important dans le fonctionnement de la fonction publique, aussi bien du point de vue du recrutement des fonctionnaires et de la gestion de leurs carrières que de celui des attitudes et pratiques professionnelles des agents des services publics.

Si cette interrogation sur l'impact de l'origine ethnique des agents et des usagers sur l'accès aux services publics reste peu développée en France, une importante littérature s'est constituée récemment dans le champ d'analyse des « relations de guichet ». S'inscrivant, entre autres, dans l'axe de recherche ouvert par Michael Lipsky dans son ouvrage sur la « Street-level bureaucracy » (Lipsky, 1980), ces travaux de terrain montrent comment les interactions aux guichets varient considérablement en fonction des positions de classe sociale des agents et des usagers³. Une approche similaire faisant apparaître la façon dont l'origine ethnique ou raciale est utilisée – ou pas – dans le cadre de ces interactions quotidiennes, serait à n'en pas douter heuristique. Elle permettrait de discuter de la singularité française vis-à-vis des États-Unis et de la portée de l'ignorance officielle de l'origine ethnique dans le cadre de la fonction publique.

³ Pour un aperçu de ces travaux, voir en particulier (Dubois, 1999) pour un cadre général d'analyse, (Siblot, 2002) pour une observation dans un bureau de poste en banlieue parisienne où la catégorie « populaire » joue un rôle important mais où, symptomatiquement, ni les agents ni les usagers ne sont caractérisés par leurs origines. Pour une observation des catégorisations ethno-raciales qui se jouent au guichet d'une caisse d'allocation familiale (Eberhard, 2001). Le dossier « Classes populaires et services publics » de la revue *Sociétés Contemporaines* offre un panorama relativement complet de ce champ de recherche (n° 58, 2005).

Encadré 2 : La gestion des carrières : une enquête exploratoire dans les services de la Ville de Nantes

Un des moyens d'enrichir les enquêtes généralistes consiste à se porter sur les sites mêmes où se constituent les trajectoires professionnelles et peuvent s'observer les conditions concrètes de gestion des carrières. La Ville de Nantes s'est ainsi portée volontaire pour une enquête monographique dans ses services.

Pour observer l'accès à l'emploi et l'évolution de carrière des générations issues de l'immigration au sein des services municipaux de la ville de Nantes, il a été procédé en deux temps : mise à plat des procédures de gestion du personnel, puis description des caractéristiques du personnel de la ville.

Une enquête quantitative a ensuite été lancée avec l'envoi à tous les salariés rémunérés par la ville d'un questionnaire court tenant en une page recto-verso accompagné d'une enveloppe T pour le retour du questionnaire rempli. La collecte s'est effectuée en juin 2008. Sur les 6 600 enveloppes envoyées, 1 604 questionnaires ont été retournés, soit un taux de réponse de 24,3 %. Le taux de retour des seuls permanents (fonctionnaires et contractuels) est légèrement supérieur avec 28 % (1 304 questionnaires remplis pour 4 644 permanents).

L'enquête ne met pas en évidence de sous-représentation manifeste des immigrés ou de leurs descendants par rapport au bassin d'emploi environnant (tableau AD 3.1-1-1). Leur situation ne se singularise pas par leur absence, mais plutôt par leur accès moindre aux emplois statutaires de fonctionnaire, leur sous-représentation dans les catégories élevées de la hiérarchie et par une certaine tendance au déclassement relativement à leur niveau de diplôme. Cette dernière disposition ne leur est cependant pas spécifique et la taille des effectifs concernés ne permet pas de mettre en évidence un déclassement statistiquement plus fréquent dans leur cas que dans celui des agents sans ascendance immigrée.

Tableau AD 3.1-1-1 : Répartition par origine de l'échantillon de l'enquête

	Effectif	Part (en %)
Immigrés	78	4,9
Descendants d'immigré	80	5,1
Ascendance non immigrée	1 422	90
Total	1 580	100

Source : enquête Ined, 2008.

Missing : pour 24 personnes (1,5 %) de l'échantillon, aucun élément ne permet de construire la catégorie d'origine du répondant ou celle de ses parents.

Ces différences de positions respectives au sein de la municipalité s'expliquent essentiellement par l'ancienneté. Les immigrés et, plus encore, les descendants d'immigrés ont, pour une grande majorité d'entre eux, une ancienneté dans la fonction publique ou dans la ville de Nantes inférieure à 10 ans. Étant les derniers arrivés, il est encore trop tôt pour identifier des carrières durablement bloquées par rapport à leurs collègues. Il est certain que le facteur décisif réside dans l'accès aux concours qui déterminent l'évolution de carrière au sein de la fonction publique. Les conditions d'entrée dans la fonction publique territoriale à Nantes singularisent les descendants d'immigrés africains dont les trois quarts de ceux qui sont titulaires ont commencé comme non permanent ou comme contractuel. La voie contractuelle apparaît donc comme une voie d'accès privilégiée pour ces groupes minoritaires. Cela pose néanmoins la question de la prise en compte et la validation des acquis de l'expérience pour l'entrée dans la fonction publique territoriale, et l'adéquation entre les compétences requises pour passer les concours et celles requises pour exercer dans la fonction publique.

Enfin, les entretiens réalisés auprès des agents des services de gestion du personnel ont montré que l'appropriation des objectifs et référentiels de la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité en est à ses débuts. L'idée la plus répandue est que la prise en compte de la diversité se fait naturellement et que la mise en œuvre d'actions plus volontaristes, pour ne pas dire positives, entre en contradiction avec les critères de compétence et la neutralité des procédures. Dans ce contexte, la question de la discrimination est perçue comme consensuelle tant qu'elle reste abstraite, mais devient problématique quand elle s'applique à des pratiques concrètes dans lesquelles les agents sont impliqués.

Estimer les barrières à l'entrée dans les concours aux Instituts régionaux d'administration

En collaboration avec la DGAFP, une expérimentation s'est déroulée sur la campagne des concours 2008 des attachés issus des Instituts régionaux d'administration (Ira), dont les épreuves se déroulaient de mi-janvier à mai 2008. Elle a permis le suivi d'un ensemble de candidats depuis la rédaction de la première épreuve écrite jusqu'aux résultats finaux.

Le concours des Instituts régionaux d'administration attire un grand nombre de candidatures (près de 10 000 inscrits et 6 500 présents, externes, internes et troisième concours), ce qui assure une certaine robustesse aux traitements statistiques. De plus, il a une couverture nationale (y compris les Dom) et les pré-requis assurent une certaine homogénéité du public visé, puisqu'il s'agit de recruter des cadres généralistes de la fonction publique. Une fois le concours réussi, les candidats suivent une formation dans un des cinq Ira et sont ensuite affectés dans les services centraux ou déconcentrés (préfectures, police, équipement, etc.) des différents ministères, ou dans l'administration scolaire et universitaire, essentiellement dans les collèges et lycées.

Encadré 3 : Méthodologie de l'enquête auprès des candidats aux concours 2008 des Ira

La méthode suivie a consisté à adresser à l'ensemble des candidats un questionnaire comprenant des informations sociodémographiques permettant d'identifier l'origine sur deux générations, ainsi que des informations sur leurs parcours scolaires et de formation précédant le concours. Par la suite, ces questionnaires ont été collectés le jour de la première épreuve écrite et appariés avec les notes obtenues à l'écrit et à l'oral et l'éventuelle admission dans le centre de formation Ira, en utilisant un numéro d'ordre anonyme.

À l'issue de ces opérations, une base de données individuelles a été constituée pour l'ensemble des inscrits présents aux premières épreuves et leurs performances à chaque stade du concours, ainsi que, pour le sous-ensemble qui a répondu à l'enquête, les informations sur leurs origines et leur cursus antérieur. Comme les notes individuelles étaient également disponibles pour chaque épreuve, cela permet d'estimer si les éventuelles difficultés rencontrées par les descendants d'immigrés sont concentrées sur un type d'épreuve ou si les résultats sont homogènes quels que soient la discipline et son mode d'évaluation.

3 032 questionnaires ont été recueillis lors de la première épreuve écrite le 15 janvier 2008 dans les 26 centres d'examen (départements et collectivités d'Outre-mer inclus), soit un taux de réponse global de 60 % par rapport à ceux qui passaient cette épreuve. Au final, une fois tous les appariements effectués, la base est constituée de 1 874 personnes au titre des concours externes et de 905 autres pour les concours internes : leurs parcours complets dans le concours (échec ou abandon, défaillance à l'oral, échec oral, inscription sur la liste complémentaire ou admission) et les origines des parents sont connus.

L'étude est concluante d'un point de vue méthodologique : l'utilisation d'une enquête par questionnaire pour recueillir une information sur l'origine n'a pas posé de problème rédhibitoire, le nombre de refus explicites de répondre aux questions sur la nationalité et le pays de naissance des parents étant très faible.

Au final, la sous-représentation des descendants d'immigrés n'est pas flagrante, mais la population à laquelle comparer est mal identifiée ; il est donc difficile de statuer définitivement sur ce sujet. À tout le moins, les secondes générations, toutes origines confondues, paraissent présentes dans l'ensemble des candidats en proportion de leur poids dans la population française, tant parmi les candidats externes qu'internes (tableau AD 3.1-1-2). Le groupe de la seconde génération (G2) doit cependant être divisé en deux sous-groupes selon l'origine des parents : africaine ou maghrébine (Maghreb et Afrique subsaharienne), soit G2AfMa ; autre mais principalement européenne, soit G2Autre. En effet, les profils des deux sous-groupes divergent nettement aussi bien du point de vue du parcours d'éducation antérieur que dans les résultats au concours. Enfin, on note une présence marquée des originaires des départements d'Outre-mer (13,3 %) parmi les candidats au concours interne.

3 Parité et diversités

Tableau AD 3.1-1-2 : Structure par origine des candidats aux concours des Ira en 2008

	Concours externes	Part (en %)	Concours internes	Part (en %)
Immigrés (G1)	71	3,8	58	6,4
Seconde génération, Afrique et Maghreb (G2AfMa)	118	6,3	61	6,7
Seconde génération, autres origines (G2Autre)	134	7,2	80	8,8
Issus de France métropolitaine (issus de natifs métropole)	1 453	77,5	585	64,5
Domiens et issus de domiens (Domiens)	98	5,2	121	13,3
Total ⁽¹⁾	1 874	100	905	100

Source : enquête Ined-Ira 2008.

(1) Base de données issues de l'enquête.

Les concours de la fonction publique attirent généralement plus de femmes que d'hommes, ce qui est vérifié dans cette enquête. Le profil des candidats descendants d'immigrés se distingue de l'ensemble par un âge plus élevé et un niveau de diplôme supérieur à celui des personnes sans ascendance immigrée. Les différences d'origine sociale sont amples et dans le sens attendu : par exemple, dans le cas des concours externes, les candidats « natifs » sont plus souvent issus de pères cadres (38 %) que les immigrés (27 %) ou les secondes générations d'origine africaine ou maghrébine (20 %). Les catégories socioprofessionnelles des parents des autres secondes générations sont proches de celles des natifs. Autre différence pour les secondes générations d'origine maghrébine et africaine : plus de la moitié ont des mères sans profession (59 %), alors que ce n'est le cas que pour 20 % des « natifs » (voir tableaux suivants qui détaillent ces éléments pour les candidats aux concours externes).

Tableau AD 3.1-1-3 : Moyenne des âges selon l'origine (concours externe aux Ira) en 2008

Origine	Effectif	Âge moyen	Écart-type	Proportion de moins de 26 ans (en %)
Immigrés (G1)	71	33,39	8,37	16,9
Seconde génération, Afrique et Maghreb (G2AfMa)	118	28,1	4,9	33,9
Seconde génération, autres origines (G2Autre)	134	29,66	4,34	48,5
Issus de natifs	1549	26,13	3,79	52,5

Source : enquête Ined-Ira 2008.

Note : 2 non réponses sur l'âge.

Tableau AD 3.1-1-4 : Proportion de femmes selon l'origine (concours externe aux Ira) en 2008

	G1	G2 AfMa	G2 Autre	G3	Total
Femmes	41	73	84	1 000	1 198
Part (en %)	57,8	61,9	62,7	64,5	64
Hommes	30	45	50	550	675
Part (en %)	42,2	38,1	37,3	35,5	36
Total	71	118	134	1 550	1 873
Part (en %)	100	100	100	100	100

Source : enquête Ined-Ira 2008.

Note : une non-réponse sur le sexe.

Tableau AD 3.1-1-5 : Répartition des diplômes selon l'origine (concours externe aux Ira) en 2008

Diplôme	G1	G2 AfMa	G2 Autre	G3	Total
Licence (L3)	7	19	24	355	405
Part (en %)	9,9	16,1	17,9	22,9	21,6
Maîtrise (M1)	14	33	48	435	530
Part (en %)	19,7	27,9	35,8	28,1	28,3
DEA (M2)	42	62	54	675	833
Part (en %)	59,2	52,5	40,3	43,5	44,5
École ou doctorat				31	42
Part (en %)				2	2,2
Autre ou non déclaré				55	36
Part (en %)				3,6	3,4
Total	71	118	134	1 551	1 874
Part (en %)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : enquête Ined-Ira 2008.

Note : les cases où les effectifs sont inférieurs à 5 ne sont pas renseignées pour préserver l'anonymat des enquêtés.

Pour les concours externes, le décrochage des immigrés et des descendants d'immigrés maghrébins et africains se produit essentiellement lors des épreuves écrites : alors que 36 % des personnes sans ascendance immigrée sont admissibles à l'oral, ce chiffre tombe à 31 % pour les descendants d'immigrés européens, 20 % pour les descendants d'immigrés africains et 16 % pour les immigrés (tableau AD 3.1-1-6). Cette première phase de sélection est suivie par une nouvelle sélection à l'oral qui est plutôt favorable aux descendants d'immigrés par rapport aux personnes sans ascendance immigrée. Au final, les taux d'admission sont néanmoins différenciés selon l'origine. Ils s'étagent de 13 % pour les personnes sans ascendance immigrée à 6 % pour les immigrés. Les descendants d'immigrés d'origine africaine obtiennent moins d'admission (9 %) que ceux d'origine européenne (13 %).

On observe le même phénomène pour les concours internes, auquel s'ajoute un taux d'échec à l'écrit des domiens d'un même ordre de grandeur que pour ceux issus d'immigrés d'origine africaine : 44 % des personnes issues de parents Français métropolitains sont admissibles à l'oral ; ce chiffre tombe à 38 % pour les immigrés, 31 % pour les descendants d'immigrés africains et 26 % pour les domiens.

3 Parité et diversités

Tableau AD 3.1-1-6 : Résultats au concours des Ira 2008 selon l'origine des candidats en 2008

Concours externes	Immigrés (G1)	G2 AfMa	G2 Autre	Issus Natifs	-	Total
Effectif des candidats	71	118	134	1 551	-	1 874
Part d'admissible (en %)	15,5	20,3	31,3	36	-	33,9
Part d'admis (en %)	5,6	9,3	12,7	13,4	-	12,8
Effectif des candidats présents à l'oral	23	23	35	479	-	548
Part d'admis parmi les présents à l'oral (en %)	36,4	47,8	48,6	43,4	-	43,8
Concours internes	Immigré (G1)	G2 AfMa	G2 Autre	Issus Métropole	Domiers	
Effectif des candidats	58	61	80	583	121	903
Part d'admissible (en %)	37,9	31,1	46,3	44,4	26,4	40,9
Part d'admis (en %)	20,7	11,5	25	23,3	10,7	20,8
Effectif des candidats présents à l'oral	22	18	36	248	32	
Part d'admis parmi les présents à l'oral (en %)	54,5	38,9	55,6	54,8	40,6	52,8

Source : enquête Ined-Ira 2008.

Dans le cas des concours externes pour lesquels les effectifs permettent une analyse plus approfondie, cette moindre performance s'explique par des différences structurelles de parcours d'éducation, notamment un moindre suivi des préparations aux concours, et, probablement, moins de présence dans les filières supérieures d'excellence. À cela s'ajoute un handicap spécifique dans la composition de culture générale, au-delà des différences structurelles, handicap que l'on ne retrouve pas dans les épreuves techniques.

La moyenne observée dans les trois épreuves des candidats qui ont composé (tableau AD 3.1-1-7) fournit un état des lieux contrasté : les immigrés et les secondes générations d'origine africaine ont des performances inférieures aux autres, particulièrement pour la dissertation de culture générale, avec une moyenne de 7,7 pour les immigrés et de 8,4 pour les descendants d'origine africaine, à comparer à 8,8 pour les autres types de seconde génération et 9,1 pour les candidats issus de natifs.

Pour mieux rendre compte de cet écart, ont été recalculées des notes « prédites », à savoir celles qu'ils auraient pu avoir si leurs caractéristiques propres (âge, diplôme, etc.) avaient eu le même effet sur les notes attribuées que dans le cas des natifs. Dans le cas des secondes générations d'origine africaine ou maghrébine, la note moyenne « prédite » de culture générale aurait été majorée de 0,4 point ; les autres épreuves n'auraient pas été affectées ou même des points auraient été perdus dans la note de synthèse, mais ce résultat n'est pas statistiquement significatif. L'épreuve de culture générale peut alors être considérée comme une forme de discrimination indirecte dans l'accès à la fonction publique, puisqu'elle sélectionne les candidats sur des connaissances et compétences qui sont moins souvent réunies par les descendants d'immigrés d'origine africaine alors qu'ils disposent en moyenne de diplômes plus élevés et qu'ils réussissent aussi bien que les autres aux autres épreuves du concours. L'effet sélectif indu de l'épreuve de culture générale apparaît confirmé pour ce concours.

L'épreuve orale semble moins défavorable aux descendants d'immigrés, puisqu'une fois toutes les variables observables contrôlées, on ne constate pas de pénalisation significative selon l'origine. L'hypothèse d'une discrimination à l'oral des descendants d'immigrés d'origine africaine ou maghrébine ne paraît pas pouvoir être retenue pour ce type de concours.

Dans l'étude des concours internes est apparue une spécificité, celle constituée par le groupe des domiens. Très présents parmi les candidats, à dominante féminine, ils échouent beaucoup plus que les autres natifs aux épreuves écrites. Cela tient en partie aux différences structurelles et à un niveau de diplôme en moyenne inférieur. Mais, même en tenant compte de ces facteurs, il reste un écart significatif dans l'admissibilité par rapport aux autres groupes. C'est l'épreuve des questions à réponse courte, plus scolaire, qui semble la plus difficile à franchir pour ce groupe. Une étude plus approfondie se justifierait pour comprendre les ressorts des difficultés rencontrées par les domiens pour réussir aux concours internes.

Tableau AD 3.1-1-7 : Notes observées et « prédites » des épreuves écrites du concours externe aux Ira en 2008

		Effectifs	Observée	Prédite (*)	Écart
Immigrés (G1)	Culture générale	65	7,68	8,64	0,96
	Questions-réponses courtes	65	4,64	5,2	0,55
	Note de synthèse	65	7,55	8,18	0,63
2 ^{ème} génération, Afrique et Maghreb	Culture générale	97	8,36	8,8	0,44
	Questions-réponses courtes	97	5,6	5,66	0,07
	Note de synthèse	97	8,88	8,58	-0,3
2 ^{ème} génération, Autres origines	Culture générale	111	8,84	9,03	0,19
	Questions-réponses courtes	111	6,19	5,97	-0,21
	Note de synthèse	111	8,5	8,75	0,25
Issus de natifs	Culture générale	1 374	9,12	9,03	-0,09
	Questions-réponses courtes	1 374	6,25	6,23	-0,01
	Note de synthèse	1 374	8,94	8,91	-0,03

Source : enquête Ined-Ira 2008.

Champ : candidats n'ayant pas abandonné en cours d'épreuves.

(*) Calculée à partir des coefficients estimés par une régression linéaire sur les notes des externes ayant passé l'ensemble des épreuves. Les variables de la régressions sont l'âge, le sexe, les diplômes, le suivi de préparation concours, l'origine sociale et le type d'Ira. Le calcul des notes prédites est fait sur le sous-échantillon pour lequel toutes les variables sont renseignées.

En conclusion, l'enquête réalisée de manière exploratoire auprès des candidats aux concours des Ira 2008 a permis de développer des analyses précises et solides. Le principal constat établi pour les concours aux Ira contribue également à éclairer la décision : si l'épreuve de culture générale s'avère aussi défavorable aux descendants d'immigrés d'origine africaine ou maghrébine, la question de son maintien doit être explicitement soulevée.

Bibliographie

- *Renouvellement démographique de la fonction publique de l'État : vers une intégration prioritaire des Français issus de l'immigration ?* Gwénaële Claves, DGAFP, La Documentation française, 2005.
- *La vie au guichet. Relation administrative et traitement de la misère*, Vincent Dubois, Paris, Economica, 1999.
- « Catégorisations ethno-raciales au guichet », Mireille Eberhard, *Les cahiers du Ceriem*, n° 8, décembre 2001, p. 35-50.
- « *L'emploi public s'est-il diversifié ? Sexe, niveau d'étude, origine sociale et origine nationale des salariés de la fonction publique et des collectivités territoriales* », Denis Fougère, Julien Pouget, Paris, ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, 2004 : <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/054000049/0000.pdf>
- « *Un problème de catégorie : stéréotypes et lutte contre les discriminations* », Linda Hamilton Krieger, 2008. Rapport publié dans le cadre du programme de professeur invité 2007-2008 organisé en partenariat par Sciences Po et la French-American Foundation, disponible sur le site de la Halde : www.halde.fr/Un-probleme-de-categories.html
- « Mobilité intergénérationnelle et persistance des inégalités : l'accès à l'emploi des immigrés et de leurs descendants en France », Dominique Meurs, Ariane Pailhé, Patrick Simon, *Population*, 61(5-6), p. 763-802, 2006.
- « La fonction publique : vers plus de diversité ? », Julien Pouget (2005), in France, *Portrait social 2005 - 2006*, Paris, Insee, 2005.
- « *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, volume 1* », *Faits et chiffres 2006-2007*, DGAFP, 2007.
- « *Rapport sur la diversité dans la fonction publique* », Dominique Versini, 2004. Rapport présenté à Renaud Dutreil, ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'État. Disponible sur www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/044000632/index.shtml

Annexe 2 du dossier 3.1 : La parité hommes-femmes dans les collectivités locales de la Grande Couronne d'Île-de-France

Laurence Feuillat
CIG de la Grande Couronne¹

Dans les collectivités locales de la Grande Couronne parisienne, le taux de féminisation est plus élevé qu'ailleurs : 65 % des effectifs, contre 61 % dans la fonction publique territoriale et 59 % dans le secteur public. Cependant, malgré l'importance en nombre des femmes dans les effectifs, des différences persistent : la répartition hommes-femmes par métier, filière et catégorie hiérarchique évolue peu et reste très traditionnelle, avec une surreprésentation des femmes dans les filières médico-sociale et administrative.

Ces inégalités sont particulièrement sensibles dans l'accès aux postes à responsabilité. La part de femmes diminue à mesure que la position hiérarchique s'élève : elles représentent 69 % des effectifs en catégorie C, mais seulement 55 % en catégorie A. On note en Grande Couronne des évolutions favorables aux femmes chez les attachés territoriaux et les ingénieurs territoriaux. Dans les communes de 10 000 à 20 000 habitants, les femmes occupent la moitié des postes de directeurs généraux des services. En revanche, elles n'occupent jamais plus d'un quart de ces postes dans les communes plus importantes. En outre, 90 % des agents territoriaux travaillant à temps partiel sont des femmes, et les femmes suivent moins souvent des formations, pourtant essentielles dans l'évolution de carrière et la promotion professionnelle des agents.

Ainsi, malgré de bien meilleurs parcours scolaires et une présence plus massive, la difficulté à concilier vie familiale et vie professionnelle pourrait expliquer en partie les difficultés rencontrées par les femmes en matière de promotion professionnelle et d'accès à des postes de direction, en Grande Couronne comme ailleurs.

La part des femmes dans le monde du travail n'a cessé de progresser : le taux d'activité moyen des femmes âgées de 25 à 59 ans est passé de 60 % en 1975 à 82 % en 2006. De plus, le secteur public est plus féminisé que le secteur privé (59 % de femmes contre 45 % en 2006). Dans la fonction publique territoriale, les femmes représentent 61 % des effectifs en 2006.

La répartition hommes-femmes par métier, filière et catégorie hiérarchique évolue peu et reste très traditionnelle

Dans les collectivités territoriales de la Grande Couronne, le taux de féminisation s'élève actuellement à environ 65 %, taux sensiblement proche de celui de la moyenne nationale dans la fonction publique territoriale (FPT) : 61 %.

On recense, parmi les titulaires et stagiaires, 2 518 femmes supplémentaires en 2008 par rapport à 2003. En revanche, rapporté à l'évolution de l'effectif global, le taux de femmes est demeuré pratiquement stable durant ces cinq dernières années (voir le tableau AD 3.1-2-1).

¹ Centre interdépartemental de gestion de la Grande Couronne (CIG), Service Analyse et prospective sociales.

Tableau AD 3.1-2-1 : Effectifs des agents titulaires et stagiaires et part de femmes de 2003 à 2008

Agents titulaires et stagiaires	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Hommes	14 112	14 489	14 820	14 968	15 157	15 397
Femmes	26 699	27 372	27 846	28 276	28 570	29 217
Total	40 811	41 861	42 666	43 244	43 727	44 614
Part de femmes dans l'effectif total (en %)	65,4	65,4	65,3	65,4	65,3	65,5

Source : bases carrières, CIGGC.

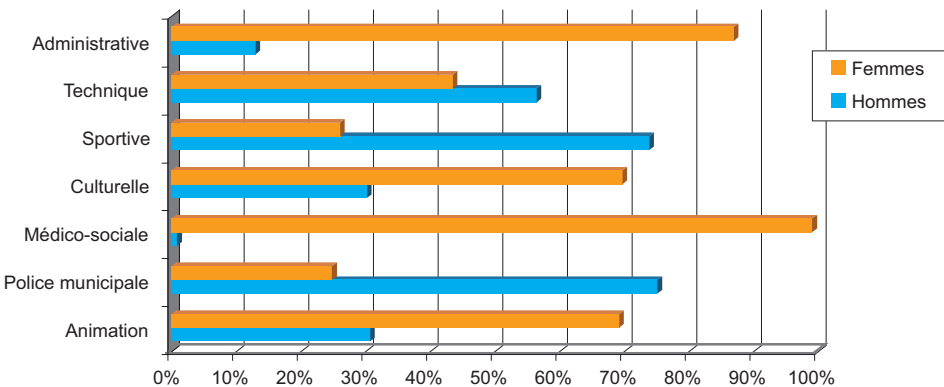
Une spécialisation des métiers par sexe

Au 31 décembre 2008, on constate, de manière générale, que les **femmes** sont représentées majoritairement dans les **filières médico-sociale (99 %) et administrative (88 %)**. En revanche, **l'emploi masculin** est surreprésenté dans la **filière sportive (74 %) et la police municipale (74 %)**.

Les différentes caractéristiques des métiers par filière expliquent cette répartition plutôt traditionnelle. En effet, la filière médico-sociale regroupe une majorité de professions « traditionnellement féminines » comme les infirmières, les assistantes sociales ou les assistantes d'accueil de la petite enfance. Cette observation est similaire dans la filière administrative avec la présence de nombreux postes dans le domaine du secrétariat, de la comptabilité ou de l'urbanisme.

Graphique AD 3.1-2-1 : Part des hommes et des femmes selon la filière professionnelle en Grande Couronne d'Île-de-France au 31 décembre 2008

(en %)



Source : bases carrières, CIGGC.

Le choix du parcours et de l'orientation scolaires est déterminant pour comprendre cette spécialisation des métiers selon les sexes. Malgré quelques évolutions, les filles s'orientent encore majoritairement vers les filières des lettres et des sciences humaines, tandis que les garçons sont toujours très présents dans les domaines techniques et scientifiques.

En 2007, 81 % des élèves de terminale « littéraire » sont des femmes et ces dernières représentent 64 % des élèves en terminale « économique et social ». En revanche, elles sont seulement 47 % parmi les élèves de terminale scientifique et 50 % des élèves de terminale technologique (de 9 % dans les filières industrielles à 95 % dans les filières médico-sociales).

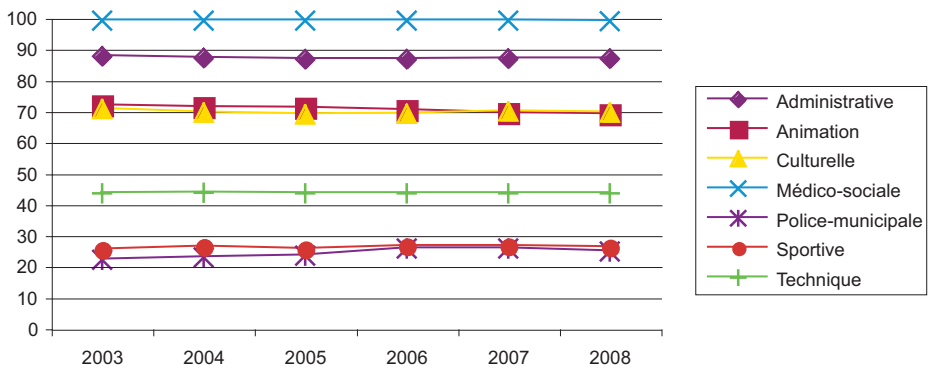
Dans la **filière technique**, l'écart hommes-femmes est faible : **56 % pour les hommes et 44 % pour les femmes**. Ce constat s'explique essentiellement par la diversité des métiers au sein de cette filière. Certains d'entre eux sont en effet principalement masculins (agents des espaces verts, conducteurs de travaux, etc.) mais en parallèle, d'autres professions sont très féminisées telles que les agents d'entretien ou les agents de la restauration collective.

Une féminisation stable au sein des filières professionnelles

Les données issues des bases carrières du CIG de la Grande Couronne mettent en évidence la stabilité de la répartition des femmes par filière entre 2003 et 2008. Seule la police municipale connaît une légère hausse de la part des femmes au sein de ses effectifs (+ 2,7 points). Quant à la filière sportive, l'augmentation des agents féminins y est très faible (+ 0,7 point).

Graphique AD 3.1-2-2 : Évolution de la part de femmes selon la filière professionnelle de 2003 à 2008

(en %)



Source : bases carrières (78, 91, 95), CIGGC.

Dans un contexte où la présence féminine est très forte dans la fonction publique territoriale, certains métiers restent très largement marqués par une forte présence masculine : ceux du domaine de la prévention (ingénieurs ou techniciens de l'hygiène et de la sécurité) et de la sécurité (garde champêtre ou policier municipal), du sport (éducateur sportif ou responsable d'équipement sportif).

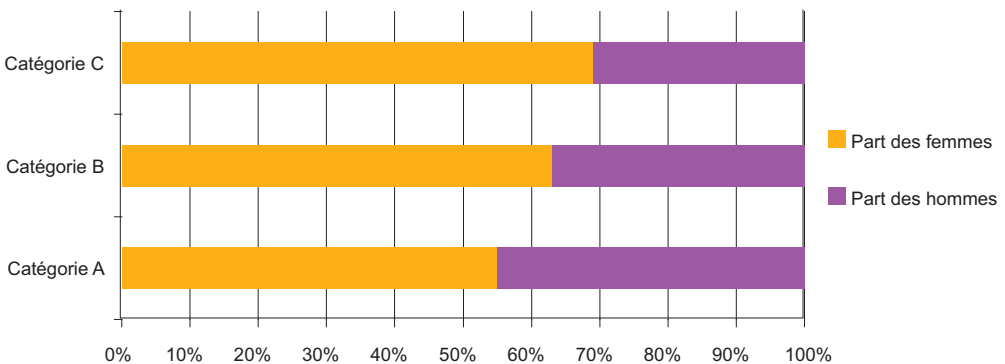
Concernant les filières ordinairement très féminisées (médico-sociale ou culturelle), la part des femmes est demeurée stable sur la période de référence. En revanche, elle connaît une légère diminution au sein de la filière de l'animation (-3 points).

55 % des catégories A sont des femmes, contre 69 % des catégories C

Ici comme ailleurs, des inégalités persistent entre hommes et femmes, particulièrement dans l'accès aux postes à responsabilité. La part de femmes diminue à mesure que la position hiérarchique s'élève : il y a une différence de 14 points entre la part des femmes dans l'effectif total des agents de catégorie C (69 %) et celle observée parmi les agents de catégorie A (55 %).

La réussite scolaire des filles est en mesure de leur favoriser un accès plus facile aux postes de responsabilité. Elles ont une durée moyenne de scolarisation, un niveau moyen de diplôme et un taux de réussite aux examens supérieurs à ceux des hommes. Elles représentent en effet près de 56 % des étudiants de l'enseignement supérieur et sont plus de 57 % à suivre un cursus « licence » (bac +3).

Graphique AD 3.1-2-3 : Part des hommes et des femmes par catégorie hiérarchique en 2008
(en %)



Source : bases carrières, CIGGC.

Les femmes consacrent généralement davantage de temps aux tâches domestiques que les hommes. Certes, la participation des hommes progresse dans ce domaine mais il n'en reste pas moins que les femmes consacrent actuellement deux fois plus de temps aux tâches domestiques que les hommes.

En l'absence de politiques spécifiques, les femmes rencontrent des difficultés pour concilier vie familiale et vie professionnelle, ce qui explique en partie les obstacles qu'elles rencontrent en matière de promotion professionnelle et d'accès à des postes de direction.

Des évolutions favorables aux femmes chez les attachés et les ingénieurs territoriaux

Si l'on observe la part des femmes dans les cadres d'emplois des administrateurs et des attachés territoriaux pour la filière administrative et celui d'ingénieur territorial pour la filière technique, les évolutions sur cinq ans sont différentes.

En effet, la part des femmes chez les ingénieurs territoriaux connaît une hausse de 4,6 points, et celle des attachés territoriaux progresse également, mais moins vite (2,9 points), atteignant plus des deux tiers des effectifs.

Au contraire, concernant le cadre d'emplois des administrateurs, la part des femmes, déjà faible (9,1 % en 2003) diminue de 3,1 points.

Tableau AD 3.1-2-2 : Part des femmes par cadre d'emplois de catégorie A, filière technique et administrative de 2003 à 2008

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Administrateurs	9,1%	6,7%	11,8%	5,6%	5,0%	5,9%
Attachés territoriaux	64,3%	65,5%	64,9%	65,7%	67,3%	67,2%
Ingénieurs territoriaux	37,1%	38,2%	39,0%	40,4%	40,8%	41,68%

Source : bases carrières, CIGGC.

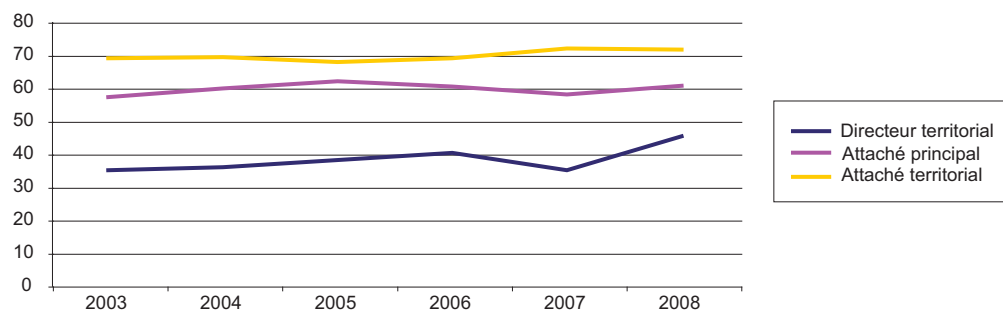
Au sein des collectivités territoriales de la Grande couronne, l'évolution du nombre de femmes par grade et selon la filière est très variée.

Concernant la filière administrative, le taux de féminisation pour les grades de catégorie A est relativement stable de 2003 à 2008. Malgré de légères fluctuations, la part des femmes, pour les grades d'attaché territorial et d'attaché principal, progresse de façon régulière.

Cette régularité est moins perceptible pour le grade de directeur territorial, même si la proportion de femmes augmente au cours de la période de 10,3 points.

Graphique AD 3.1-2-4 : Évolution du taux de femmes par grade dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux de 2003 à 2008

(en %)



Source : bases carrières, CIGGC.

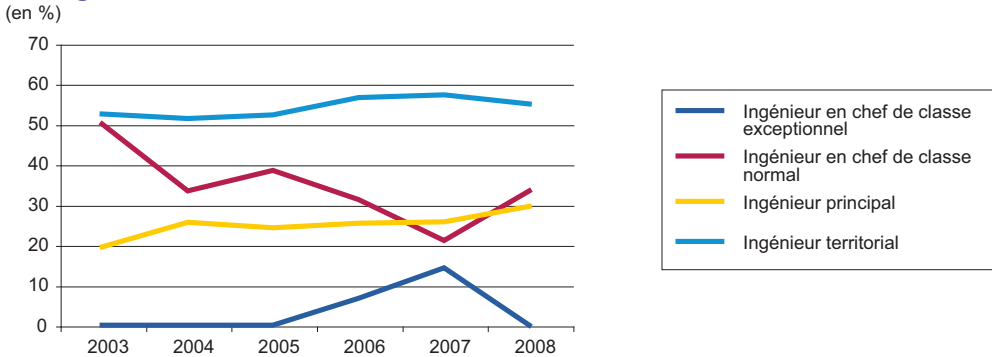
Au sein du cadre d'emplois des ingénieurs, la situation des femmes n'est pas homogène par grade (ingénieur territorial, ingénieur principal, ingénieur en chef de classe normale, ingénieur en chef de classe exceptionnelle).

Pour le grade d'ingénieur territorial et d'ingénieur principal, la part des femmes progresse de façon relativement régulière tout au long de la période de référence (respectivement +2,5 et +10 points).

En revanche, pour le grade d'ingénieur en chef de classe normale, l'évolution observée est beaucoup plus erratique, de même que pour celui d'ingénieur en chef de classe exceptionnelle. Ces fortes évolutions d'une année à l'autre explique en partie le faible nombre d'agents titulaires de ce grade (en 2007, on recense 2 femmes pour 14 agents et en 2008, aucune femme parmi 11 agents).

3 Parité et diversités

Graphique AD 3.1-2-5 : Évolution du taux de femmes par grade dans le cadre d'emploi des ingénieurs de 2003 à 2008

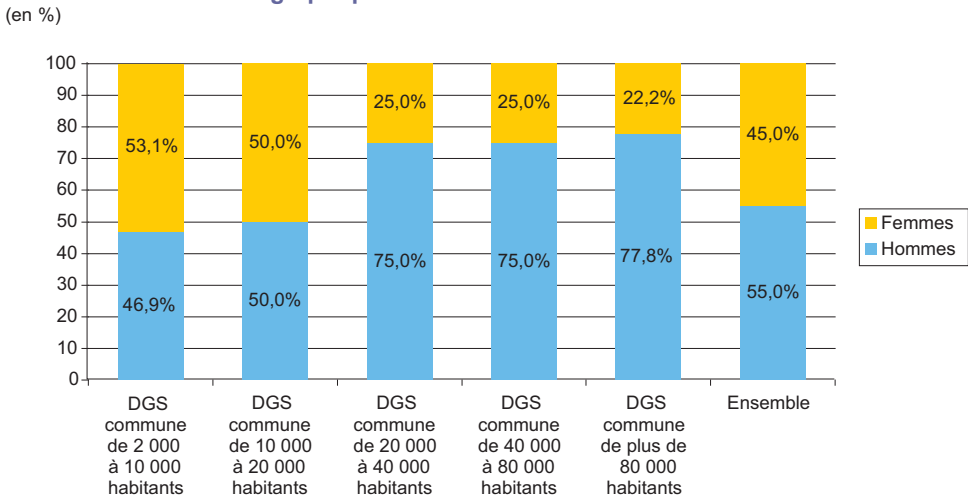


Source : bases carrières, CIGGC.

Directeur général des services (DGS) en Grande Couronne : 45 % de femmes en 2008

Près de la moitié des postes de directeur général des services (DGS) en Grande Couronne sont occupés par des femmes. En examinant le taux de féminisation de cette fonction dans les collectivités de la Grande Couronne, il s'avère que la répartition varie selon le seuil démographique de la commune. Les femmes représentent plus de la moitié des DGS dans les communes de 2 000 à 10 000 habitants, mais moins de 30 % dans les communes de plus de 20 000 habitants. De fait, la part des femmes occupant un poste de DGS décroît à mesure que la taille de la collectivité augmente. Elles ont donc davantage l'opportunité d'occuper des postes de direction dans les petites structures que dans celles de grande taille.

Graphique AD 3.1-2-6 : Répartition par sexe des directeurs généraux des services en fonction du seuil démographique des communes en 2008

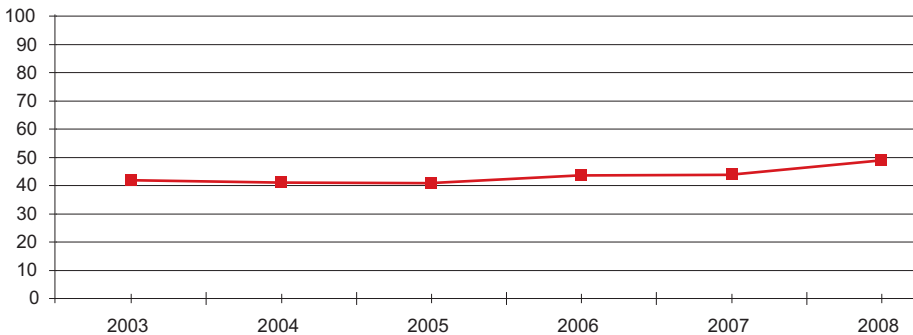


Source : bases carrières, CIGGC.

Le taux de féminisation de la fonction de DGS en Grande Couronne a progressé de 7 points entre le 31 décembre 2003 et le 31 décembre 2008.

Cependant, ce constat doit être relativisé car cette hausse est observée au moment où le seuil démographique fixé pour la création d'un poste de DGS passe de 3 500 habitants à 2 000 habitants (loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale). Or, c'est au sein des petites collectivités que les femmes occupant un poste de direction sont les plus représentées. L'augmentation observée résulte essentiellement de l'application du nouveau seuil démographique.

Graphique AD 3.1-2-7 : Évolution de la part des femmes parmi les DGS de 2003 à 2008
(en %)



Source : bases carrières, CIGGC.

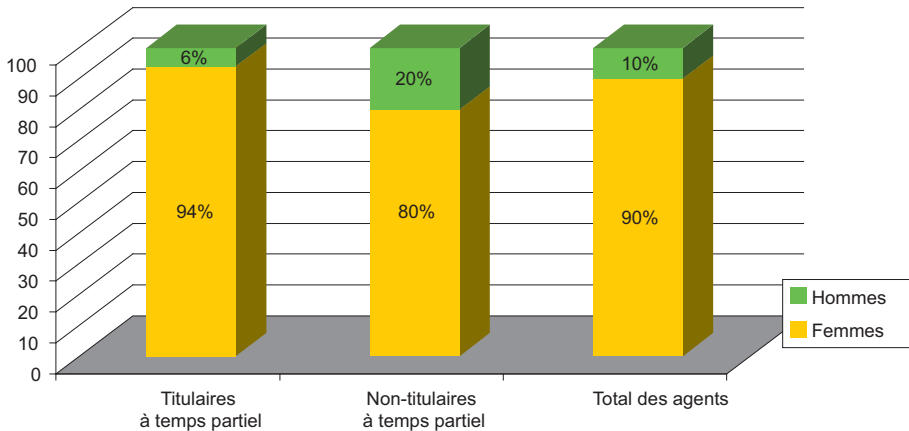
Davantage de temps partiels et des formations moins fréquentes pour les femmes

Les hommes participent davantage que par le passé aux tâches domestiques et familiales. Néanmoins, dans près de 60 % des couples, l'activité domestique et familiale est essentiellement du ressort des femmes. Elles jouent notamment un rôle central en ce qui concerne la garde des enfants, avec des conséquences sur les modalités d'exercice de leur travail.

Dans les collectivités de la Grande Couronne, la dernière campagne de bilan social (2007) révèle que le travail à temps partiel concerne quasi exclusivement les femmes. En effet, **90 % des agents territoriaux travaillant à temps partiel sont des femmes**. Cette surreprésentation est observée tant chez les agents titulaires (94 % de femmes) que non titulaires (80 % de femmes). Elle est plus importante qu'au niveau global de la fonction publique territoriale. Cette situation pourrait tenir à plusieurs facteurs : une implication des femmes exerçant dans la FPT en Grande Couronne dans leur vie familiale généralement plus élevée que celle de leurs collègues masculins, une moyenne d'âge plus jeune qu'ailleurs, des enfants plus jeunes, etc.

Graphique AD 3.1-2-8 : Agents territoriaux à temps partiel selon le sexe et le statut en Grande Couronne au 31 décembre 2007

(en %)



Source : Bilan social 2007, CIGGC.

Par ailleurs, des disparités entre les hommes et les femmes sont également visibles en fonction du statut. À l'échelle de la Grande Couronne parisienne, la part des femmes est sensiblement plus élevée parmi les non-titulaires que celle des hommes. S'établissant à 66 % au 31 décembre 2007, cette part reste stable par rapport à celle relevée lors du bilan social 2005 (67 %).

Les formations sont essentielles dans l'évolution de carrière et la promotion professionnelle des agents. Or, on constate que les femmes se forment moins que les hommes. En 2007, dans les collectivités de la Grande Couronne parisienne, moins de 40 % des agents qui ont suivi une formation sont des femmes, ce qui est faible au regard de la proportion de femmes dans la fonction publique territoriale (65 % des titulaires en Grande Couronne).

Les contraintes familiales qui reposent souvent davantage sur les femmes leur permettent difficilement de suivre une formation loin du domicile, d'autant que les formations interviennent souvent entre 25 et 40 ans, période où les femmes sont généralement mères de jeunes enfants.

Afin d'améliorer l'accès à la formation des parents en activité, il est important que les formations proposées ne nécessitent pas une réorganisation complète du rythme familial (horaires de formation et temps de transport raisonnables).

Même si l'emploi territorial est féminisé, cette étude permet de mettre en évidence la persistance de certaines inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes, particulièrement dans les postes d'encadrement supérieur. Plus de la moitié des cadres sont des femmes, mais seulement 20 % d'entre elles occupent des postes de direction.

Encadré 1 : Méthodologie

Les données présentées dans cette étude portent essentiellement sur les agents titulaires et stagiaires des collectivités de l'Essonne, du Val d'Oise et des Yvelines affiliées au Centre interdépartemental de gestion (CIG) de la Grande Couronne.

Sources utilisées : base de données des services carrières du CIG de la Grande Couronne pour les agents titulaires et stagiaires et exploitation du bilan social 2007 pour les agents non titulaires.

La grande majorité des données porte sur la période 2003/2008.

Encadré 2 : Références juridiques

L'attention portée à la parité¹ entre les hommes et les femmes dans le monde professionnel n'est pas récente en France. Plusieurs mesures gouvernementales ont été prises en faveur de l'égalité des sexes, notamment la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, renforcée par la loi Génisson de 2001. Actuellement, cette question reste l'une des priorités des pouvoirs publics comme en témoigne la récente constitution de la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, instituée le 2 décembre 2008.

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relative au statut général des fonctionnaires : « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race ».

La loi 2001-397 du 9 mai 2001 vise à développer le dialogue social sur l'égalité professionnelle avec l'élaboration d'un rapport annuel de situation entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

La loi 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité des hommes et des femmes vise à réduire les inégalités de rémunération entre les sexes, à réconcilier la maternité et l'emploi, et à diversifier l'offre de formation professionnelle.

¹ D'après le *Dictionnaire Petit Larousse*, la notion de « parité » signifie une égalité générale parfaite.

Bibliographie

- *Femmes et Hommes - Regards sur la parité*, Insee, édition 2008.
- « Temps de travail et organisation du travail : une source de stress et de difficultés de conciliation emploi-famille ? », Diane-Gabrielle Tremblay, Elmustapha Najem et Renaud Paquet, *Pistes*, vol 9 n° 1, mai 2007.
- *L'égalité hommes femmes au travail*, La Documentation française, Regards sur l'actualité, janvier 2006.
- Rapport du conseil supérieur de la fonction publique territoriale, *Intégration l'égalité professionnelle femmes hommes dans la Fonction publique territoriales*, séance plénière du 21 décembre 2005.
- *Quoi de neuf chez les filles ?* Christian Baudelot et Roger Establet, Nathan, 2007.
- *Allez les filles*, Christian Baudelot et Roger Establet, Le Seuil, 1992.
- *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur*, ministère de l'Éducation nationale, mars 2009.
- « Les femmes dans les emplois de direction des grandes collectivités », L'Observatoire de la fonction publique territoriale, *Synthèse* n° 16, mars 2007.
- « Parité et diversité dans les trois fonctions publiques », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, vol. 1, *Faits et Chiffres 2007-2008*, DGAFF, 2008.

Fiches

Emploi public	1
Voies de recrutement externe	2
Parcours professionnels	3
Égalité professionnelle	4
Retraite	5
Dépenses de personnel et rémunérations	6
Formation	7
Temps et conditions de travail	8
Relations professionnelles	9
Politique sociale	10

Emploi public

Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public	<u>1.1</u>
Trois fonctions publiques : répartition géographique	<u>1.2</u>
Trois fonctions publiques : séries longues	<u>1.3</u>
Fonction publique de l'État : ministères et Épa	<u>1.4</u>
Fonction publique de l'État : principales caractéristiques des ministères	<u>1.5</u>
Fonction publique de l'État : agents non titulaires des ministères	<u>1.6</u>
Fonction publique de l'État : âge des agents dans les ministères	<u>1.7</u>
Fonction publique de l'État : séries longues	<u>1.8</u>
Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères	<u>1.9</u>
Fonction publique de l'État : emplois en loi de finances	<u>1.10</u>
Fonction publique territoriale	<u>1.11</u>
Fonction publique hospitalière	<u>1.12</u>
Trois fonctions publiques : emploi des travailleurs handicapés	<u>1.13</u>
Autres organismes exerçant des missions de service public	<u>1.14</u>

Voir également la Vue 1.2 de ce rapport : « L'emploi public dans les trois fonctions publiques en 2007 », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, *Faits et chiffres 2008-2009*.

III Définitions et méthodes

Dans une acception juridique, 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 qui travaillent dans l'une des trois fonctions publiques.

Sauf mention contraire, les effectifs de la fonction publique de ce rapport comprennent les individus présents au 31 décembre, en emploi principal, de métropole, des départements et collectivités d'Outre-mer et de l'étranger, hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Les ministères et les établissements publics administratifs (Épa) nationaux constituent la fonction publique de l'État. Les collectivités territoriales *stricto sensu* (régions, départements, communes) et les Épa locaux forment la fonction publique territoriale. Enfin, les hôpitaux publics et les établissements d'hébergement pour personnes âgées, qui sont des Épa locaux, constituent la fonction publique hospitalière. Néanmoins, certaines missions de service public sont assurées en dehors de la fonction publique (voir fiche thématique 1.14).

Les résultats relatifs à la fonction publique de l'État sont établis à partir de l'exploitation des fichiers de paie des agents de l'État complétés par les déclarations annuelles des données sociales (DADS), tout particulièrement pour les établissements publics. L'ensemble constitue le Fichier Général de l'État (FGE) de l'Insee. De nouvelles informations permettant de mieux caractériser les agents de la fonction publique ont été introduites dans les DADS (norme « DADS-U ») à partir de

l'année 2006 : portant en particulier sur le statut et l'activité des agents, elles permettent de mieux caractériser les emplois principaux ou secondaires et ainsi d'améliorer la qualité des résultats. Le traitement des fichiers 2007 a permis de valider la qualité de ces informations, ce qui conduit à réviser les données 2006 publiées dans le précédent rapport.

Les agents de la fonction publique de l'État peuvent être des titulaires, non-titulaires, ouvriers d'État ou militaires ; ceux de la fonction publique territoriale peuvent être des titulaires, non-titulaires ou assistantes maternelles ; ceux de la fonction publique hospitalière, enfin, peuvent être des titulaires, non-titulaires ou médecins.

Les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale, qui figuraient jusqu'à l'édition 2006-2007 de ce rapport en tant que bénéficiaires d'emplois aidés, sont depuis la précédente édition intégrés aux effectifs de non-titulaires. La série a été actualisée depuis 2002, année où le dispositif « adjoints de sécurité » a été clairement dissocié du dispositif « emplois jeunes ». On en compte 12 648 en 2002, 11 456 en 2003, 9 850 en 2004, 10 495 en 2005, 9 557 en 2006 et 8 963 en 2007. En revanche, les adjoints de sécurité en contrat d'aide à l'emploi (CAE, 1 779 personnes fin 2007) restent classés en emplois aidés. Il s'agit d'une contribution temporaire du ministère de l'Intérieur au plan de cohésion sociale (les derniers recrutements d'adjoints de sécurité en CAE ont été réalisés en décembre 2007).

Pour plus d'informations

- « L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2006 », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.
- *Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique*, Jean-Ludovic Silicani, Conférence nationale sur les valeurs, les missions et les métiers du service public et de la fonction publique, ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, avril 2008.

1 Thème - Emploi public

1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

Tableau 1.1-1 : Fonction publique et panorama de l'emploi total au 31 décembre 2007
(en milliers)

	Effectifs au 31/12/2007
Fonction publique (secteur non marchand)	5 399,0
Fonction publique hors emplois aidés	5 267,9
Emplois aidés de la fonction publique ⁽¹⁾	131,1
Organismes publics hors fonction publique (majoritairement secteur non marchand)	178,0
Organismes privés à financement public prédominant (secteur non marchand)	719,0
Entreprises publiques (secteur marchand)	671,9
Emploi privé hors service public (secteur marchand)	18 575,1
Emploi total (salariés et non salariés)	25 543,0

Sources : Fichier Général de l'État (FGE), Insee ; enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee ; Statistique annuelle sur les établissements de santé (SAE), Drees ; enquête SPE, DHOS ; Bilan social 2007 France Télécom ; Tableau de synthèse, Insee, en annexe de la Vue 1.1 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2008-2009, vol. 1. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

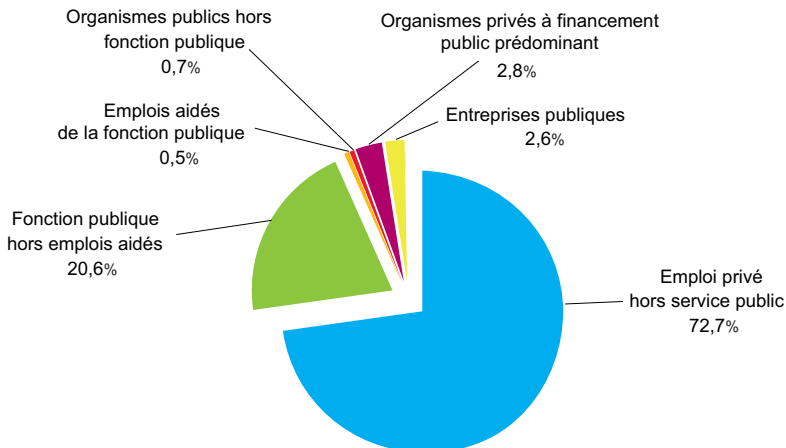
Champ : Métropole et Dom. Com et étranger compris pour les services de l'État et l'enseignement privé sous contrat (figurant avec les organismes privés du secteur non marchand). Y compris Saint-Pierre-et-Miquelon pour la FPT.

Les bénéficiaires d'emplois aidés sont décomptés à part dans la fonction publique et inclus dans les effectifs des autres organismes.

Voir la Vue d'ensemble 1.1 : tableau 1.1-2, le tableau de synthèse de l'annexe à la Vue 1.1 et dans les fiches thématiques : tableau 1.14-1.

(1) Le nombre d'emplois aidés de ce tableau est un peu inférieur à celui du tableau 1.1-7 pour des raisons liées aux sources utilisées. Des travaux méthodologiques sont en cours pour une totale convergence.

Graphique 1.1-1 : Fonction publique et panorama de l'emploi total au 31 décembre 2007
(en %)



Sources : Fichier Général de l'État (FGE), Insee ; enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee ; Statistique annuelle sur les établissements de santé (SAE), Drees ; enquête SPE, DHOS ; Tableau de synthèse, Insee, en annexe de la Vue 1.1 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2008-2009, vol. 1. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public 1.1

Tableau 1.1-2 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques au 31 décembre 2007

	Répartition des effectifs physiques (en %)	2007		Évolution 2006-2007 (en %)	
		Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Ministères y compris volontaires militaires	41,6	2 192 780	2 108 920	-3,5	-3,3
Épa nationaux ⁽¹⁾	5,5	291 704	242 002	6,1	7,2
Total fonction publique de l'État	47,2	2 484 484	2 350 922	-2,4	-2,4
Collectivités locales stricto sensu	25,0	1 315 112	1 199 576	5,9	6,3
Épa locaux	8,2	433 266	391 148	3,1	3,2
Total fonction publique territoriale	33,2	1 748 378	1 590 724	5,2	5,5
Hôpitaux publics	18,4	967 661	894 696	1,4	1,4
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	1,3	67 412	61 203	5,1	5,2
Total fonction publique hospitalière	19,6	1 035 073	955 899	1,6	1,6
Total des trois fonctions publiques	100,0	5 267 935	4 897 545	0,8	0,9
<i>dont agents civils</i>	93,3	4 917 575	4 547 185	0,9	1,0

Sources : Insee, Drees, DHOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

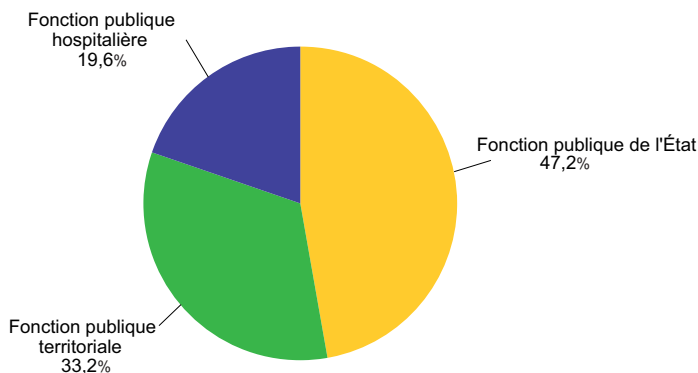
FPE : métropole, Dom, Com et étranger.

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 les praticiens hospitalo-universitaires (recensés avec les effectifs de la FPE) et les 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 (Épa). Hors Épa de droit privé, GIP et autres organismes de droit public non qualifiés d'établissements publics.

Graphique 1.1-2 Répartition des effectifs physiques entre les trois fonctions publiques en 2007 (en %)



Sources : Insee, Drees, DHOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

FPE : métropole, Dom, Com et 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 les praticiens hospitalo-universitaires (recensés avec les effectifs de la FPE) et les médecins libéraux.

1 Thème - Emploi public

1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

Tableau 1.1-3 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques par statut au 31 décembre 2007

		Ministères et collectivités territoriales	Épa à recrutement de droit public ⁽¹⁾	Total	Répartition (en %)
Fonction publique de l'État (FPE)	Titulaires	1 659 591	92 309	1 751 900	70,5
	Non-titulaires	137 845	196 939	334 784	13,5
	Ouvriers d'État	46 695	745	47 440	1,9
	Militaires et volontaires militaires	348 649	1 711	350 360	14,1
	Total FPE	2 192 780	291 704	2 484 484	100,0
Fonction publique territoriale (FPT)	Titulaires	1 008 941	320 166	1 329 107	76,0
	Non-titulaires	255 149	108 111	363 260	20,8
	Assistantes maternelles	51 022	4 989	56 011	3,2
	Total FPT	1 315 112	433 266	1 748 378	100,0
Fonction publique hospitalière (FPH)	Titulaires		788 560	788 560	76,2
	Non-titulaires		143 665	143 665	13,9
	Médecins		102 848	102 848	9,9
	Total FPH		1 035 073	1 035 073	100,0
FPE+FPT+FPH	Titulaires et militaires	3 017 181	1 202 746	4 219 927	80,1
	Non-titulaires	392 994	448 715	841 709	16,0
	Ouvriers d'État	46 695	745	47 440	0,9
	Assistantes maternelles	51 022	4 989	56 011	1,1
	Médecins	0	102 848	102 848	2,0
	Total	3 507 892	1 760 043	5 267 935	100,0
	dont agents civils	3 159 243	1 758 332	4 917 575	93,3

Sources : Insee, Drees, DHOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Voir tableau 1-1-7.

FPE : métropole, Dom, Com et 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 les praticiens hospitalo-universitaires (recensés avec les effectifs de la FPE) et les 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 (Épa).

Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public 1.1

Tableau 1.1-4 : Effectifs en équivalents temps plein des trois fonctions publiques par statut au 31 décembre 2007

		Ministères et collectivités territoriales	Épa à recrutement de droit public ⁽¹⁾	Total	Répartition (en %)
Fonction publique de l'État (FPE)	Titulaires	1 600 641	89 781	1 690 422	71,9
	Non-titulaires	114 144	149 798	263 942	11,2
	Ouvriers d'État	45 486	713	46 199	2,0
	Militaires et volontaires militaires	348 649	1 711	350 360	14,9
	Total FPE	2 108 920	242 002	2 350 922	100,0
Fonction publique territoriale (FPT)	Titulaires	950 898	301 416	1 252 314	78,7
	Non-titulaires	198 192	84 876	283 068	17,8
	Assistantes maternelles	50 485	4 856	55 341	3,5
	Total FPT	1 199 576	391 147	1 590 723	100,0
Fonction publique hospitalière (FPH)	Titulaires		750 481	750 481	78,5
	Non-titulaires		131 248	131 248	13,7
	Médecins		74 171	74 171	7,8
	Total FPH		955 899	955 899	100,0
FPE+FPT+FPH	Titulaires et militaires	2 551 539	1 141 677	3 693 216	81,2
	Non-titulaires	312 336	365 921	678 257	14,9
	Ouvriers d'État	45 486	713	46 199	1,0
	Assistantes maternelles	50 485	4 856	55 341	1,2
	Médecins	0	74 171	74 171	1,6
	Total	2 959 846	1 587 338	4 547 184	100,0
dont agents civils		2 611 197	1 585 627	4 196 824	92,3

Sources : Insee, Drees, DHOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

FPE : métropole, Dom, Com et 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 les praticiens hospitalo-universitaires (recensés avec les effectifs de la FPE) et les 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 (Épa).

1 Thème - Emploi public

1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

Tableau 1.1-5 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs des trois fonctions publiques au 31 décembre 2007

	Catégorie A (en %)	Catégorie B (en %)	Catégorie C (en %)	Total
Fonction publique de l'État (ministères et Épa)				
Titulaires	60,2	18,8	21,0	1 751 900
Non-titulaires	38,9	43,9	17,3	334 784
Ouvriers d'État	0,1	13,1	86,8	47 440
Total agents civils	55,9	22,1	22,0	2 134 124
<i>dont enseignants</i>	96,9	3,1	0,0	903 600
<i>dont non-enseignants</i>	24,7	36,6	38,8	1 230 524
Militaires et volontaires militaires	12,7	54,8	32,5	350 360
Total FPE	49,7	26,8	23,5	2 484 484
Fonction publique territoriale⁽¹⁾				
Titulaires	8,2	14,0	77,8	1 329 107
Non-titulaires	12,2	15,4	72,4	363 260
Assistantes maternelles	0,0	0,0	100,0	56 011
Total FPT	8,7	13,8	77,6	1 748 378
Fonction publique hospitalière				
Titulaires	5,7	42,4	51,9	788 560
Non-titulaires	9,6	24,5	65,9	143 665
Médecins	100,0	0,0	0,0	102 848
Total FPH	16,4	35,5	48,1	1 035 073
FPE+FPT+FPH				
Titulaires	31,2	21,9	46,8	3 869 567
Non-titulaires	22,5	28,4	49,2	841 709
Ouvriers d'État	0,1	13,1	86,8	47 440
Assistantes maternelles	0,0	0,0	100,0	56 011
Médecins	100,0	0,0	0,0	102 848
Total agents civils	30,9	22,1	46,9	4 917 575
<i>dont enseignants</i>	96,9	3,1	0,0	903 600
<i>dont non-enseignants</i>	15,7	26,6	57,7	4 005 710
Militaires et volontaires militaires	12,7	54,8	32,5	350 360
Ensemble	29,5	24,2	46,3	5 267 935

Sources : Insee, Drees, DHOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

FPE : métropole, Dom, Com et 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 les praticiens hospitalo-universitaires (recensés avec les effectifs de la FPE) et les médecins libéraux.

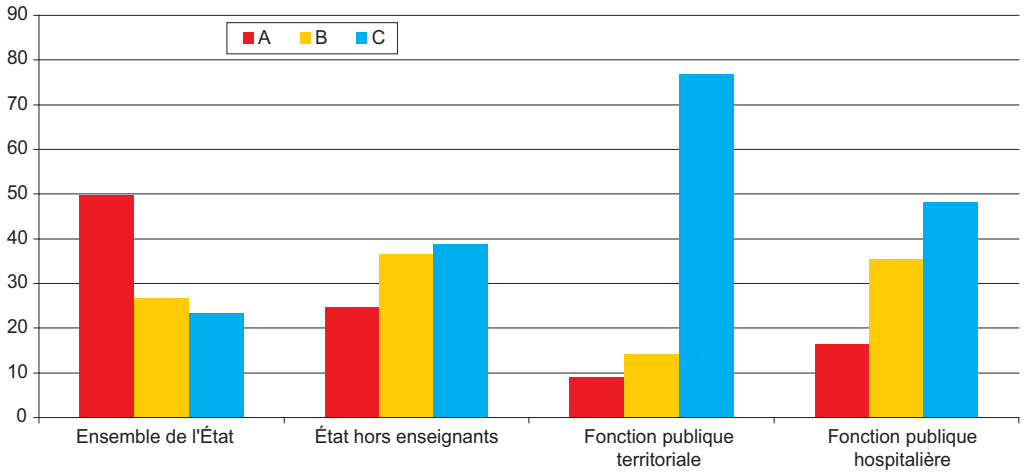
Enseignants : y compris élèves enseignants hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Note de lecture: 60,2 % des agents titulaires de la FPE sont des agents de catégorie A.

(1) Répartition par catégorie de tous les emplois, principaux et secondaires, appliquée aux emplois principaux.

Graphique 1.1-3 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans chacune des trois fonctions publiques au 31 décembre 2007

(en %)



Sources : Insee, Drees, DHOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

FPE : métropole, Dom, Com et 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 les praticiens hospitalo-universitaires (recensés avec les effectifs de la FPE) et les médecins libéraux.

1 Thème - Emploi public

1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

Tableau 1.1-6 : Taux de femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2007
(en %)

	Statut	A	B	C	Total	Total hors enseignants
FPE (ministères et Épa)	Titulaires	60,9	46,5	62,0	58,4	52,0
	Non-titulaires	47,3	74,1	70,5	58,1	58,7
	Ouvriers d'État	32,1	7,8	14,9	14,0	14,0
	Total agents civils	60,2	48,2	58,0	57,3	50,9
	Total agents civils hors enseignants	44,4	46,0	58,0	50,9	-
	Militaires et volontaires militaires	10,2	13,2	17,4	14,2	14,2
	Total	58,2	35,7	49,3	50,1	41,2
FPT ⁽¹⁾	Titulaires	56,5	65,1	56,4	57,6	57,6
	Non-titulaires	52,1	57,1	72,8	68,0	68,0
	Total hors assistantes maternelles	55,2	63,2	59,7	59,8	59,8
	Assistants maternelles	-	-	96,9	96,9	96,9
	Total	53,5	61,3	61,8	61,0	61,0
FPH	Titulaires	79,7	87,1	74,2	80,3	80,3
	Non-titulaires	76,2	82,3	79,5	79,7	79,7
	Total hors médecins	78,9	86,6	75,1	80,2	80,2
	Médecins	42,0	-	-	-	42,0
	Total	54,7	86,6	75,1	76,4	76,4
FPE+FPT+FPH	Titulaires	60,4	66,2	61,3	62,4	61,8
	Non-titulaires	51,2	67,3	73,5	66,4	
	Ouvriers d'État	32,1	7,8	14,9	14,0	14,0
	Assistants maternelles	-	-	96,9	96,9	96,9
	Médecins	42,0	-	-	-	42,0
	Total agents civils	57,8	65,6	63,8	62,6	62,3
	Total agents civils hors enseignants	49,6	65,4	63,8	62,3	-
	Total	56,5	57,5	61,6	59,4	58,3

Sources : Insee, Drees, DHOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ: emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

FPE : métropole, Dom, Com et 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 les praticiens hospitalo-universitaires (recensés avec les effectifs de la FPE) et les médecins libéraux.

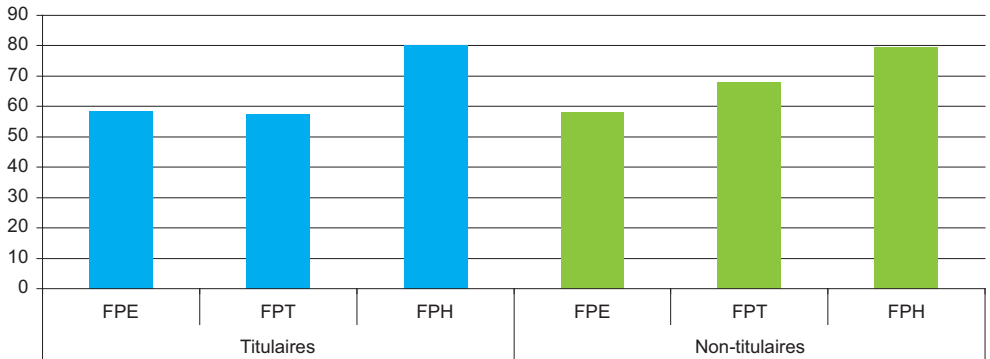
Note de lecture : dans la FPE, 60,9 % des agents titulaires de catégorie A sont des femmes.

(1) Pour la FPT, les taux de féminisation par statut sont issus de l'exploitation des bilans sociaux de 2007.

Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public 1.1

Graphique 1.1-4 : Part de femmes parmi les titulaires et non-titulaires des trois fonctions publiques au 31 décembre 2007

(en %)



Sources : Insee, Drees. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

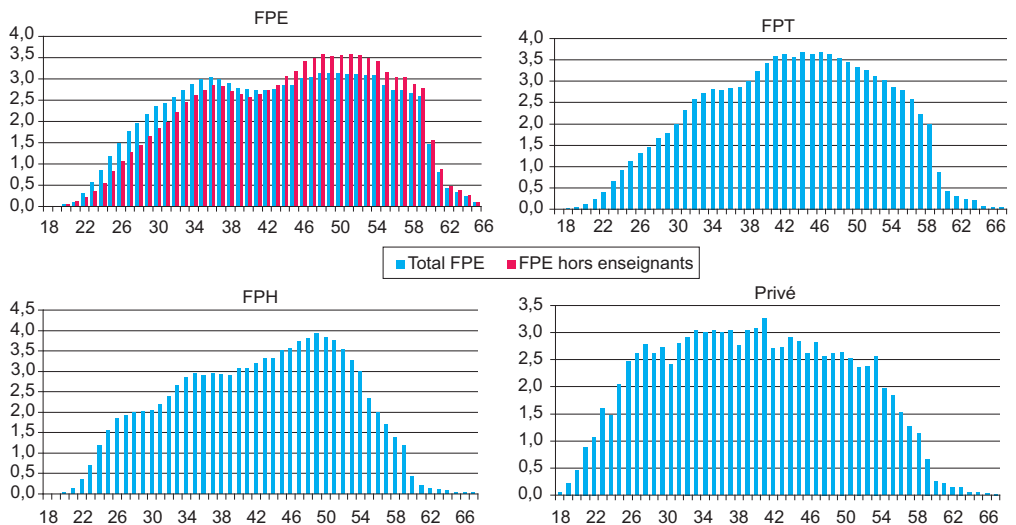
FPE : métropole, Dom, Com et étranger.

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 les praticiens hospitalo-universitaires (recensés avec les effectifs de la FPE) et les médecins libéraux.

Graphique 1.1-5 : Répartition par âge des effectifs des trois fonctions publiques et du secteur privé au 31 décembre 2007

(en %)



Sources : Fichier Général de l'État (FGE) ; enquête Emploi, Insee ; CNRACL. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

FPE : emplois principaux, titulaires civils au 31 décembre 2007.

FPT et FPH : titulaires affiliés à la CNRACL au 31 décembre 2007.

Privé : salariés des entreprises privées au 4^{ème} trimestre 2007, hors apprentis, intérimaire, stagiaires et emplois aidés.

1 Thème - Emploi public

1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

Tableau 1.1-7 : Nombre de bénéficiaires d'emplois aidés au 31 décembre 2007 et au 31 décembre 2008

	Bénéficiaires au 31.12.2007 ⁽¹⁾			Bénéficiaires au 31.12.2008 ⁽¹⁾		
	CEC, CAE, CAV	Emplois jeunes	Total bénéficiaires d'emplois aidés	CAE, CAV	Emplois jeunes	Total bénéficiaires d'emplois aidés
Police nationale ⁽²⁾	1 800		1 800	200		200
Collectivités territoriales (hors associations) ⁽³⁾	44 000	500	44 500	21 400	100	21 500
Épa ou Épic nationaux ou locaux ⁽³⁾⁽⁴⁾	19 200	100	19 300	6 400	100	6 500
Établissements publics d'enseignement	61 800	0	61 800	22 800	0	22 800
Établissements publics de santé ⁽⁵⁾	27 000	0	27 000	13 900	0	13 900
Ensemble de la fonction publique	153 800	600	154 400	64 700	200	64 900
Associations, mutuelles, autres	111 800	8 400	120 200	50 600	4 500	55 100
Total secteur non marchand	265 600	9 000	274 600	115 300	4 700	120 000

Sources : Dares ; ministère de l'Intérieur. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : Métropole et Dom.

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). Parallèlement, le dispositif « nouveaux services-nouveaux emplois » (emplois jeunes) a été mis en extinction.

(1) Situation arrêtée en mars de l'année n+1, susceptible d'actualisation en juillet.

(2) Les bénéficiaires d'emplois aidés de la Police nationale de ce tableau sont les adjoints de sécurité en contrat d'aide à l'emploi. En revanche, les adjoints de sécurité « classiques » (9 000 en 2007) sont compris dans les effectifs de non-titulaires et ne sont donc pas compris ici.

(3) Une partie des bénéficiaires d'emplois aidés des Épa locaux est susceptible d'être déclarée en collectivités territoriales.

(4) La Dares ne ventile pas les CAE et les CAV des établissements publics entre ceux des Épa et ceux des Épic.

(5) Y compris les hôpitaux privés participant au service public hospitalier.

Voir également la Vue 1.2 de ce rapport : « L'emploi public dans les trois fonctions publiques en 2007 », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, *Faits et chiffres 2008-2009*.
Voir également le Dossier 1 « Approches locales de l'emploi public ».

III Définitions et méthodes

Les résultats relatifs à la fonction publique de l'État sont établis à partir de l'exploitation des fichiers de paie des agents de l'État complétés par les déclarations annuelles des données sociales (DADS), tout particulièrement pour les établissements publics. L'ensemble constitue le Fichier Général de l'État (FGE) de l'Insee. De nouvelles informations permettant de mieux caractériser les agents de la fonction publique ont été introduites dans les DADS (norme « DADS-U ») à partir de l'année 2006 : portant en particulier sur le statut et l'activité des agents, elles permettent de mieux caractériser les emplois principaux ou secondaires et ainsi d'améliorer la qualité des résultats. Le traitement des fichiers 2007 a permis de valider la qualité de ces informations, ce qui conduit à réviser les données 2006 publiées dans le précédent rapport.

Les résultats relatifs à la fonction publique territoriale ont été établis à partir de l'enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter) de l'Insee. Enfin, les résultats relatifs à la fonction publique hospitalière ont été établis à partir de l'enquête Statistique annuelle sur les établissements de santé (SAE) de la Drees, complétée par les déclarations annuelles de données sociales (DADS) de l'Insee et l'enquête Statistique du

personnel non médical des établissements publics de santé (SPE) de la direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS).

Les effectifs comptabilisés sont ceux en fonction au 31 décembre. Sauf mention contraire, les effectifs de la fonction publique de ce rapport comprennent les individus, en emploi principal, de métropole et des départements d'Outre-mer, hors bénéficiaires d'emplois aidés. Dans le champ de la FPT, on inclut également Saint-Pierre-et-Miquelon. Dans le champ de la FPE, on inclut aussi les collectivités d'Outre-mer et de l'étranger.

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 équivalent temps plein) de la fonction publique (d'État, territoriale, hospitalière, ou de l'ensemble) par rapport à la population totale de la région.

Pour plus d'informations

- « L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2006 », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFF, 2008.
- « Emploi public : la répartition des effectifs sur le territoire », Delphine Légli, Pierre Graverol, *Pages de Profils* n° 36, Insee, mars 2008
- « La fonction publique plus présente en Île-de-France qu'en province » Stéphane Boucher (Insee), Annie Brenot-Ouldali (DGAFF), *DGAFF, Point Stat*, n° 09-2009 DGAFF, janvier 2006.

1 Thème - Emploi public

1.2 Trois fonctions publiques : répartition géographique

Tableau 1.2-1 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques par région et par département au 31 décembre 2007 (1^{ère} partie)

	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total trois fonctions publiques, agents civils	Militaires ⁽¹⁾	Total trois fonctions publiques, y c militaires ⁽¹⁾
Alsace	56 402	37 547	33 928	127 877	9 833	137 710
Bas-Rhin	37 136	23 214	19 253	79 603		
Haut-Rhin	19 266	14 333	14 675	48 274		
Aquitaine	98 248	88 202	47 261	233 711	21 195	254 906
Dordogne	10 161	11 966	6 929	29 056		
Gironde	53 594	41 092	22 459	117 145		
Landes	9 227	11 917	4 823	25 967		
Lot-et-Garonne	8 294	7 025	5 311	20 630		
Pyrénées-Atlantiques	16 972	16 202	7 740	40 914		
Auvergne	44 002	35 340	25 932	105 274	5 767	111 041
Allier	9 277	9 332	8 409	27 018		
Cantal	4 344	3 959	3 343	11 646		
Haute-Loire	5 095	4 577	3 318	12 990		
Puy-de-Dôme	25 286	17 472	10 862	53 620		
Basse-Normandie	42 984	35 422	28 583	106 989	4 999	111 988
Calvados	21 524	17 686	13 691	52 901		
Manche	14 286	11 800	8 351	34 437		
Orne	7 174	5 936	6 541	19 651		
Bourgogne	49 610	41 319	32 505	123 434	8 119	131 553
Côte-d'Or	20 350	14 843	10 784	45 977		
Nièvre	6 307	5 878	4 951	17 136		
Saône-et-Loire	13 974	13 023	9 983	36 980		
Yonne	8 979	7 575	6 787	23 341		
Bretagne	87 762	79 017	54 926	221 705	28 865	250 570
Côtes-d'Armor	12 326	16 778	7 692	36 796		
Finistère	25 225	19 465	17 779	62 469		
Ille-et-Vilaine	34 953	25 998	16 313	77 264		
Morbihan	15 258	16 776	13 141	45 175		
Centre	73 287	61 814	43 899	179 000	19 536	198 536
Cher	9 568	7 545	6 128	23 241		
Eure-et-Loir	10 468	9 813	7 321	27 602		
Indre	6 978	5 539	3 724	16 241		
Indre-et-Loire	16 749	14 179	11 609	42 537		
Loiret	21 275	16 895	9 594	47 764		
Loir-et-Cher	8 249	7 843	5 522	21 614		
Champagne-Ardenne	44 560	29 581	24 913	99 054	13 496	112 550
Ardennes	8 340	6 814	5 203	20 357		
Aube	9 118	6 175	4 421	19 714		
Haute-Marne	6 361	4 260	3 997	14 618		
Marne	20 741	12 332	11 292	44 365		
Corse	11 513	9 605	4 109	25 227	1 753	26 980
Corse-du-Sud	5 194	5 551	2 659	13 404		
Haute-Corse	6 319	4 054	1 450	11 823		
Franche-Comté	36 072	27 987	21 223	85 282	8 723	94 005
Doubs	18 256	13 444	9 110	40 810		
Haute-Saône	6 266	4 385	2 609	13 260		
Jura	7 056	5 953	5 252	18 261		
Territoire de Belfort	4 494	4 205	4 251	12 950		
Haute-Normandie	54 288	50 283	29 596	134 167	3 949	138 116
Eure	14 390	13 877	6 301	34 568		
Seine-Maritime	39 898	36 406	23 295	99 599		
Île-de-France	505 041	370 464	182 130	1 057 635	42 635	1 100 270
Essonne	45 544	34 761	11 507	91 812		
Hauts-de-Seine	48 063	50 067	6 465	104 595		
Paris	186 135	89 839	97 643	373 617		
Seine-et-Marne	38 838	33 937	13 207	85 982		

(1) L'information sur les militaires n'est pas diffusable par département.

FPE : y compris Épa nationaux. Les militaires ne sont pas ventilés par département.

FPT : y compris Épa locaux. Y compris assistantes maternelles.

FPH : y compris médecins et non-titulaires sur crédits de remplacement.

Trois fonctions publiques : répartition géographique 1.2

Tableau 1.2-1 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques par région et par département au 31 décembre 2007 (2^{ème} partie)

	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total trois fonctions publiques, agents civils	Militaires ⁽¹⁾	Total trois fonctions publiques, y c militaires ⁽¹⁾
Seine-Saint-Denis	53 164	50 119	12 608	115 891		
Val-de-Marne	51 261	44 399	10 864	106 524		
Val-d'Oise	34 846	31 279	14 279	80 404		
Yvelines	47 190	36 063	15 557	98 810		
Languedoc-Roussillon	77 258	76 742	36 220	190 220	15 251	205 471
Aude	8 740	11 699	4 222	24 661		
Gard	17 702	17 908	9 462	45 072		
Hérault	35 838	32 879	16 008	84 725		
Lozère	2 749	1 814	1 828	6 391		
Pyrénées-Orientales	12 229	12 442	4 701	29 372		
Limousin	26 182	21 210	18 475	65 867	4 300	70 167
Corrèze	7 523	7 061	4 926	19 510		
Creuse	4 318	3 225	3 013	10 556		
Haute-Vienne	14 341	10 924	10 536	35 801		
Lorraine	79 616	47 372	39 783	166 771	24 195	190 966
Meurthe-et-Moselle	29 324	15 641	15 750	60 715		
Meuse	6 284	4 087	4 044	14 415		
Moselle	33 340	19 315	12 208	64 863		
Vosges	10 668	8 329	7 780	26 777		
Midi-Pyrénées	93 122	79 963	42 645	215 730	14 069	229 799
Ariège	4 366	4 135	3 200	11 701		
Aveyron	6 271	6 323	4 905	17 499		
Gers	4 778	5 440	3 203	13 421		
Haute-Garonne	51 242	38 612	15 859	105 713		
Hauts-Pyrénées	6 931	5 712	5 313	17 956		
Lot	4 795	4 288	2 442	11 525		
Tarn	8 648	9 498	4 456	22 602		
Tarn-et-Garonne	6 091	5 955	3 266	15 312		
Nord, Pas-de-Calais	119 322	110 675	60 894	290 891	7 924	298 815
Nord	80 258	74 370	43 671	198 299		
Pas-de-Calais	39 064	36 305	17 223	92 592		
Pays de la Loire	82 249	83 256	56 376	221 881	10 817	232 698
Loire-Atlantique	35 849	33 821	18 232	87 902		
Maine-et-Loire	17 838	15 943	13 276	47 057		
Mayenne	6 047	7 231	6 534	19 812		
Sarthe	13 352	12 520	9 721	35 593		
Vendée	9 163	13 741	8 614	31 518		
Picardie	53 959	44 011	34 393	132 363	8 868	141 231
Aisne	14 555	12 827	10 307	37 689		
Oise	20 899	16 328	11 884	49 111		
Somme	18 505	14 856	12 203	45 564		
Poitou-Charentes	50 544	48 277	29 931	128 752	12 642	141 394
Charente	8 983	8 995	5 564	23 542		
Charente-Maritime	16 204	16 257	9 396	41 857		
Deux-Sèvres	7 981	10 451	6 245	24 677		
Vienne	17 376	12 574	8 726	38 676		
Provence-Côte d'Azur	155 612	153 795	67 625	377 032	42 866	419 898
Alpes-de-Haute-Provence	4 669	4 740	2 486	11 895		
Alpes-Maritimes	30 792	38 301	14 408	83 501		
Bouches-du-Rhône	69 041	60 510	27 380	156 931		
Hauts-Alpes	4 229	4 256	3 666	12 151		
Var	32 177	30 064	10 202	72 443		
Vaucluse	14 704	15 924	9 482	40 110		
Rhône-Alpes	179 883	157 243	95 694	432 820	21 156	453 976
Ain	12 558	10 012	6 068	28 638		
Ardèche	6 148	7 088	5 035	18 271		
Drôme	10 983	11 424	7 015	29 422		
Haute-Savoie	15 722	18 673	8 978	43 373		

(1) L'information sur les militaires n'est pas diffusable par département.

FPE : y compris Épa nationaux. Les militaires ne sont pas ventilés par département.

FPT : y compris Épa locaux. Y compris assistantes maternelles.

FPH : y compris médecins et non-titulaires sur crédits de remplacement.

1 Thème - Emploi public

1.2 Trois fonctions publiques : répartition géographique

Tableau 1.2-1 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques par région et par département au 31 décembre 2007 (3^{ème} partie)

	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total trois fonctions publiques, agents civils	Militaires ⁽¹⁾	Total trois fonctions publiques, y c militaires ⁽¹⁾
Isère	38 269	33 067	16 922	88 258		
Loire	18 055	16 657	15 421	50 133		
Rhône	65 617	47 396	29 410	142 423		
Savoie	12 531	12 926	6 844	32 301		
Total Métropole	2 021 516	1 689 125	1 011 039	4 721 680	330 958	5 052 638
Dom	69 652	58 988	24 034	152 674	7 341	160 015
Guadeloupe	15 901	14 362	6 252	36 515		
Guyane	9 080	6 236	2 235	17 551		
Martinique	15 316	13 872	8 090	37 278		
Réunion	29 355	24 518	7 458	61 331		
Total Métropole + Dom	2 091 168	1 748 113	1 035 073	4 874 354	338 299	5 212 653
Autres collectivités	13 911	265	0	14 176	4 612	18 788
Étranger	29 045	0	0	29 045	7 449	36 494
Total	2 134 124	1 748 378	1 035 073	4 917 575	350 360	5 267 935

Sources : Insee, Drees, DHOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : hors bénéficiaires d'emplois aidés, emplois principaux, tous statuts.

(1) L'information sur les militaires n'est pas diffusables par département.

FPE : y compris Épa nationaux. Les militaires ne sont pas ventilés par département.

FPT : y compris Épa locaux. Y compris assistantes maternelles.

FPH : y compris médecins et non-titulaires sur crédits de remplacement.

Trois fonctions publiques : répartition géographique 1.2

Tableau 1.2-2 : Effectifs en équivalents temps plein des trois fonctions publiques par région et par département au 31 décembre 2007 (1^{ère} partie)

	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total trois fonctions publiques, agents civils	Militaires ⁽¹⁾	Total trois fonctions publiques, y c militaires ⁽¹⁾
Alsace	52 636	34 447	30 513	117 596	9 833	127 429
Bas-Rhin	34 694	21 552	17 341	73 586		
Haut-Rhin	17 943	12 895	13 172	44 010		
Aquitaine	92 115	80 164	44 304	216 583	21 195	237 778
Dordogne	9 622	10 481	6 528	26 631		
Gironde	50 054	38 484	21 020	109 558		
Landes	8 705	10 633	4 592	23 930		
Lot-et-Garonne	7 842	6 546	5 022	19 410		
Pyrénées-Atlantiques	15 893	14 021	7 141	37 055		
Auvergne	41 270	31 771	24 037	97 078	5 767	102 845
Allier	8 757	8 516	7 988	25 260		
Cantal	4 113	3 601	3 141	10 855		
Haute-Loire	4 698	4 036	2 957	11 691		
Puy-de-Dôme	23 702	15 618	9 951	49 272		
Basse-Normandie	40 175	31 620	26 617	98 411	4 999	103 410
Calvados	20 081	15 787	12 678	48 546		
Manche	13 339	10 529	7 812	31 679		
Orne	6 755	5 304	6 127	18 186		
Bourgogne	46 237	36 821	30 065	113 123	8 119	121 242
Côte-d'Or	18 741	13 022	9 790	41 553		
Nièvre	5 937	5 442	4 706	16 085		
Saône-et-Loire	13 072	11 441	9 200	33 712		
Yonne	8 487	6 917	6 369	21 773		
Bretagne	82 153	70 605	50 723	203 482	28 865	232 347
Côtes-d'Armor	11 517	15 078	7 116	33 711		
Finistère	23 655	17 964	16 315	57 934		
Ille-et-Vilaine	32 663	22 775	14 974	70 412		
Morbihan	14 318	14 788	12 318	41 424		
Centre	69 234	56 172	41 053	166 459	19 536	185 995
Cher	9 006	6 972	5 817	21 795		
Eure-et-Loir	9 896	8 750	6 879	25 526		
Indre	6 640	5 093	3 511	15 244		
Indre-et-Loire	15 756	12 901	10 631	39 288		
Loiret	20 109	15 383	8 997	44 488		
Loir-et-Cher	7 827	7 072	5 219	20 118		
Champagne-Ardenne	41 877	26 683	23 129	91 689	13 496	105 185
Ardennes	7 894	6 054	4 849	18 797		
Aube	8 590	5 618	4 176	18 384		
Haute-Marne	5 942	3 717	3 692	13 351		
Marne	19 451	11 294	10 412	41 157		
Corse	10 875	9 262	3 905	24 043		
Corse-du-Sud	4 959	5 384	2 530	12 872		
Haute-Corse	5 916	3 879	1 375	11 170		
Franche-Comté	33 432	24 472	19 401	77 305	8 723	86 028
Doubs	16 878	11 783	8 235	36 895		

(1) L'information sur les militaires n'est pas diffusable par département.

FPE : y compris Épa nationaux. Les militaires ne sont pas ventilés par département.

FPT : y compris Épa locaux. Y compris assistantes maternelles.

FPH : y compris médecins et non-titulaires sur crédits de remplacement.

1 Thème - Emploi public

1.2 Trois fonctions publiques : répartition géographique

Tableau 1.2-2 : Effectifs en équivalents temps plein des trois fonctions publiques par région et par département au 31 décembre 2007 (2^{ème} partie)

	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total trois fonctions publiques, agents civils	Militaires ⁽¹⁾	Total trois fonctions publiques, y c militaires ⁽¹⁾
Haute-Saône	5 815	3 703	2 413	11 931		
Jura	6 561	5 245	4 838	16 645		
Territoire de Belfort	4 178	3 742	3 915	11 835		
Haute-Normandie	51 037	45 295	27 396	123 728	3 949	127 677
Eure	13 672	12 337	5 899	31 908		
Seine-Maritime	37 365	32 958	21 497	91 820		
Île-de-France	476 778	341 692	168 212	986 682	42 635	1 029 317
Essonne	42 402	31 973	10 656	85 031		
Hauts-de-Seine	45 751	46 528	5 892	98 171		
Paris	176 464	82 899	89 916	349 279		
Seine-et-Marne	36 839	31 134	12 244	80 217		
Seine-Saint-Denis	49 556	47 064	11 871	108 491		
Val-de-Marne	48 524	39 988	9 948	98 459		
Val-d'Oise	33 008	29 127	13 322	75 456		
Yvelines	44 234	32 980	14 363	91 577		
Languedoc-Roussillon	71 987	69 504	33 020	174 512	15 251	189 763
Aude	8 179	10 208	3 868	22 255		
Gard	16 584	16 349	8 784	41 717		
Hérault	33 223	29 863	14 368	77 455		
Lozère	2 549	1 641	1 681	5 871		
Pyrénées-Orientales	11 453	11 443	4 319	27 215		
Limousin	24 508	18 973	17 394	60 875	4 300	65 175
Corrèze	7 114	6 385	4 640	18 140		
Creuse	4 060	2 860	2 884	9 803		
Haute-Vienne	13 334	9 728	9 869	32 932		
Lorraine	74 301	42 854	36 703	153 857	24 195	178 052
Meurthe-et-Moselle	27 353	14 179	14 457	55 988		
Meuse	5 901	3 487	3 797	13 185		
Moselle	31 173	17 526	11 217	59 916		
Vosges	9 875	7 661	7 232	24 768		
Midi-Pyrénées	86 568	72 256	39 562	198 385	14 069	212 454
Ariège	4 045	3 790	2 996	10 831		
Aveyron	5 799	5 751	4 573	16 123		
Gers	4 434	4 796	3 020	12 249		
Haute-Garonne	47 590	34 732	14 583	96 905		
Hautes-Pyrénées	6 462	5 290	4 991	16 743		
Lot	4 461	3 742	2 261	10 464		
Tarn	8 046	8 674	4 100	20 820		
Tarn-et-Garonne	5 731	5 482	3 038	14 251		
Nord, Pas-de-Calais	111 008	100 420	56 674	268 103	7 924	276 027
Nord	74 266	67 360	40 534	182 159		
Pas-de-Calais	36 742	33 060	16 141	85 943		
Pays de la Loire	76 407	74 186	51 363	201 956	10 817	212 773
Loire-Atlantique	33 102	30 243	16 521	79 865		
Maine-et-Loire	16 560	14 020	12 054	42 634		
Mayenne	5 643	6 275	6 014	17 933		
Sarthe	12 528	11 341	8 901	32 770		
Vendée	8 575	12 306	7 873	28 754		

(1) L'information sur les militaires n'est pas diffusable par département.

FPE : y compris Épa nationaux. Les militaires ne sont pas ventilés par département.

FPT : y compris Épa locaux. Y compris assistantes maternelles.

FPH : y compris médecins et non-titulaires sur crédits de remplacement.

Trois fonctions publiques : répartition géographique 1.2

Tableau 1.2-2 : Effectifs en équivalents temps plein des trois fonctions publiques par région et par département au 31 décembre 2007 (3^{ème} partie)

	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total trois fonctions publiques, agents civils	Militaires ⁽¹⁾	Total trois fonctions publiques, y c militaires ⁽¹⁾
Picardie	50 591	39 155	32 249	121 995	8 868	130 863
Aisne	13 772	11 175	9 623	34 570		
Oise	19 455	14 665	11 241	45 362		
Somme	17 364	13 315	11 385	42 063		
Poitou-Charentes	47 330	43 432	28 051	118 814	12 642	131 456
Charente	8 491	8 133	5 201	21 825		
Charente-Maritime	15 288	14 733	8 855	38 877		
Deux-Sèvres	7 459	9 092	5 789	22 340		
Vienne	16 091	11 474	8 206	35 772		
Provence-Côte d'Azur	145 619	144 819	61 895	352 332	42 866	395 198
Alpes-de-Haute-Provence	4 308	4 321	2 303	10 932		
Alpes-Maritimes	28 583	35 616	13 048	77 247		
Bouches-du-Rhône	64 809	57 364	25 054	147 228		
Hautes-Alpes	3 891	3 886	3 362	11 139		
Var	30 355	28 721	9 429	68 505		
Vaucluse	13 673	14 911	8 698	37 281		
Rhône-Alpes	166 022	140 379	86 557	392 958	21 156	414 114
Ain	11 700	9 068	5 586	26 354		
Ardèche	5 687	6 200	4 602	16 489		
Drôme	10 168	10 071	6 309	26 547		
Haute-Savoie	14 393	16 571	8 081	39 045		
Isère	34 876	28 716	15 224	78 816		
Loire	16 699	15 228	13 882	45 810		
Rhône	61 016	43 134	26 729	130 879		
Savoie	11 483	11 391	6 144	29 018		
Total Métropole	1 892 159	1 534 984	932 822	4 359 965	330 958	4 690 923
Dom	67 014	55 480	23 077	145 571	7 341	152 912
Guadeloupe	15 531	13 138	6 083	34 752		
Guyane	8 842	6 078	6 125	21 045		
Martinique	14 652	13 169	3 620	31 440		
Réunion	27 989	23 096	7 249	58 333		
Total Métropole + Dom	1 959 173	1 590 464	955 899	4 505 536	338 299	4 843 835
Autres collectivités	13 487	259	0	13 746	4 612	18 358
Étranger	27 902	0	0	27 902	7 449	35 351
Total	2 000 562	1 590 723	955 899	4 547 184	350 360	4 897 544

Sources : Insee, Drees, DHOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : hors bénéficiaires d'emplois aidés, emplois principaux, tous statuts.

(1) L'information sur les militaires n'est pas diffusable par département.

FPE : y compris Épa nationaux. Les militaires ne sont pas ventilés par département.

FPT : y compris Épa locaux. Y compris assistantes maternelles.

FPH : y compris médecins et non-titulaires sur crédits de remplacement.

1 Thème - Emploi public

1.2 Trois fonctions publiques : répartition géographique

Tableau 1.2-3 : Taux d'administration par région et par département (à partir des effectifs en équivalents temps plein) au 31 décembre 2007 (1^{ère} partie)

(en %)	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total trois fonctions publiques, agents civils	Total trois fonctions publiques, y c militaires ⁽¹⁾
Alsace	28,8	18,9	16,7	64,4	69,8
Bas-Rhin	32,0	19,9	16,0	67,8	
Haut-Rhin	24,2	17,4	17,8	59,4	
Aquitaine	29,3	25,5	14,1	68,8	75,6
Dordogne	23,7	25,8	16,1	65,7	
Gironde	35,6	27,3	14,9	77,8	
Landes	23,7	28,9	12,5	65,1	
Lot-et-Garonne	24,2	20,2	15,5	59,8	
Pyrénées-Atlantiques	24,8	21,9	11,1	57,8	
Auvergne	30,8	23,7	18,0	72,5	76,8
Allier	25,5	24,8	23,3	73,6	
Cantal	27,5	24,1	21,0	72,6	
Haute-Loire	21,3	18,3	13,4	53,0	
Puy-de-Dôme	37,9	24,9	15,9	78,7	
Basse-Normandie	27,5	21,7	18,2	67,4	70,8
Calvados	29,8	23,4	18,8	72,0	
Manche	27,0	21,3	15,8	64,2	
Orne	23,1	18,1	20,9	62,2	
Bourgogne	28,4	22,6	18,4	69,4	74,4
Côte-d'Or	36,2	25,1	18,9	80,2	
Nièvre	26,8	24,6	21,2	72,6	
Saône-et-Loire	23,8	20,8	16,7	61,3	
Yonne	24,9	20,3	18,7	63,9	
Bretagne	26,3	22,6	16,3	65,2	74,5
Côtes-d'Armor	20,0	26,2	12,4	58,7	
Finistère	26,7	20,3	18,4	65,4	
Ille-et-Vilaine	34,1	23,8	15,7	73,6	
Morbihan	20,4	21,1	17,6	59,1	
Centre	27,4	22,2	16,2	65,8	73,5
Cher	28,6	22,2	18,5	69,3	
Eure-et-Loir	23,4	20,7	16,3	60,3	
Indre	28,5	21,9	15,1	65,4	
Indre-et-Loire	27,0	22,1	18,2	67,3	
Loiret	31,0	23,7	13,9	68,5	
Loir-et-Cher	24,0	21,7	16,0	61,6	
Champagne-Ardenne	31,3	20,0	17,3	68,6	78,7
Ardennes	27,7	21,3	17,0	66,1	
Aube	28,6	18,7	13,9	61,2	
Haute-Marne	31,9	20,0	19,9	71,8	
Marne	34,4	20,0	18,4	72,8	
Corse	36,4	31,0	13,1	80,5	86,4
Corse-du-Sud	35,9	39,0	18,3	93,3	
Haute-Corse	36,9	24,2	8,6	69,6	
Franche-Comté	29,0	21,2	16,8	67,0	74,5
Doubs	32,6	22,7	15,9	71,2	
Haute-Saône	24,6	15,7	10,2	50,4	
Jura	25,4	20,3	18,8	64,5	
Territoire de Belfort	29,5	26,4	27,7	83,6	
Haute-Normandie	28,2	25,0	15,1	68,2	70,4
Eure	24,0	21,6	10,3	55,9	
Seine-Maritime	30,1	26,5	17,3	73,9	
Île-de-France	41,0	29,4	14,5	84,9	88,6
Essonne	35,1	26,5	8,8	70,4	
Hauts-de-Seine	29,5	30,0	3,8	63,3	

(1) L'information sur les militaires n'est pas diffusable par département.

FPE : y compris Épa nationaux. Les militaires ne sont pas ventilés par département.

FPT : y compris Épa locaux. Y compris assistantes maternelles.

FPH : y compris médecins et non-titulaires sur crédits de remplacement.

Trois fonctions publiques : répartition géographique 1.2

Tableau 1.2-3 : Taux d'administration par région et par département (à partir des effectifs en équivalents temps plein) au 31 décembre 2007 (2^{ème} partie)

(en ‰)	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total trois fonctions publiques, agents civils	Total trois fonctions publiques, y c militaires ⁽¹⁾
Paris	80,6	37,9	41,1	159,6	
Seine-et-Marne	28,7	24,2	9,5	62,4	
Seine-Saint-Denis	32,9	31,2	7,9	71,9	
Val-de-Marne	37,1	30,5	7,6	75,2	
Val-d'Oise	28,3	25,0	11,4	64,8	
Yvelines	31,6	23,5	10,3	65,4	
Languedoc-Roussillon	28,1	27,1	12,9	68,0	74,0
Aude	23,7	29,6	11,2	64,5	
Gard	24,0	23,7	12,7	60,4	
Hérault	32,7	29,4	14,2	76,3	
Lozère	33,1	21,3	21,8	76,2	
Pyrénées-Orientales	26,2	26,2	9,9	62,3	
Limousin	33,4	25,9	23,7	83,0	88,9
Corrèze	29,5	26,4	19,2	75,1	
Creuse	33,0	23,2	23,4	79,7	
Haute-Vienne	36,2	26,4	26,8	89,4	
Lorraine	31,8	18,3	15,7	65,8	76,2
Meurthe-et-Moselle	37,7	19,5	19,9	77,1	
Meuse	30,5	18,0	19,6	68,1	
Moselle	30,0	16,9	10,8	57,8	
Vosges	26,0	20,2	19,1	65,3	
Midi-Pyrénées	30,9	25,8	14,1	70,7	75,7
Ariège	27,4	25,7	20,3	73,4	
Aveyron	21,1	21,0	16,7	58,7	
Gers	24,3	26,3	16,5	67,1	
Haute-Garonne	39,5	28,8	12,1	80,4	
Hautes-Pyrénées	28,3	23,2	21,8	73,3	
Lot	26,2	21,9	13,3	61,4	
Tarn	21,9	23,6	11,1	56,6	
Tarn-et-Garonne	25,0	23,9	13,2	62,1	
Nord, Pas-de-Calais	27,6	25,0	14,1	66,7	68,6
Nord	28,9	26,3	15,8	71,0	
Pas-de-Calais	25,2	22,7	11,1	59,0	
Pays de la Loire	22,0	21,3	14,8	58,0	61,1
Loire-Atlantique	26,5	24,3	13,2	64,0	
Maine-et-Loire	21,5	18,2	15,6	55,3	
Mayenne	18,7	20,8	20,0	59,6	
Sarthe	22,5	20,4	16,0	58,9	
Vendée	14,2	20,4	13,0	47,6	
Picardie	26,7	20,6	17,0	64,3	68,9
Aisne	25,7	20,8	17,9	64,4	
Oise	24,4	18,4	14,1	57,0	
Somme	30,7	23,6	20,2	74,4	
Poitou-Charentes	27,3	25,0	16,2	68,5	75,8
Charente	24,4	23,4	15,0	62,8	
Charente-Maritime	25,3	24,4	14,7	64,4	
Deux-Sèvres	20,6	25,2	16,0	61,8	
Vienne	38,2	27,3	19,5	85,0	
Provence-Côte d'Azur	30,0	29,8	12,7	72,6	81,4
Alpes-de-Haute-Provence	27,6	27,7	14,8	70,1	
Alpes-Maritimes	26,4	32,9	12,1	71,5	
Bouches-du-Rhône	33,2	29,4	12,8	75,4	
Hautes-Alpes	29,5	29,4	25,5	84,4	
Var	30,5	28,9	9,5	68,8	
Vaucluse	25,4	27,7	16,1	69,2	

(1) L'information sur les militaires n'est pas diffusable par département.

FPE : y compris Épa nationaux. Les militaires ne sont pas ventilés par département.

FPT : y compris Épa locaux. Y compris assistantes maternelles.

FPH : y compris médecins et non-titulaires sur crédits de remplacement.

1 Thème - Emploi public

1.2 Trois fonctions publiques : répartition géographique

Tableau 1.2-3 : Taux d'administration par région et par département (à partir des effectifs en équivalents temps plein) au 31 décembre 2007 (3^{ème} partie)

(en %)	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total trois fonctions publiques, agents civils	Total trois fonctions publiques, y c militaires ⁽¹⁾
Rhône-Alpes	27,3	23,1	14,3	64,7	68,2
Ain	20,4	15,8	9,7	46,0	
Ardèche	18,4	20,1	14,9	53,4	
Drôme	21,5	21,3	13,3	56,1	
Haute-Savoie	20,4	23,5	11,5	55,4	
Isère	29,6	24,3	12,9	66,8	
Loire	22,5	20,5	18,7	61,7	
Rhône	36,3	25,6	15,9	77,8	
Savoie	28,2	28,0	15,1	71,3	
Total Métropole	30,6	24,8	15,1	70,6	75,9
Dom	37,1	30,7	12,8	80,6	84,6
Guadeloupe	38,5	32,6	15,1	86,2	
Guyane	41,4	28,5	10,1	80,0	
Martinique	36,6	32,9	18,9	88,5	
Réunion	35,4	29,2	9,2	73,8	
Total Métropole + Dom	30,8	25,0	15,0	70,9	76,2

Sources : Insee, Drees, DHOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : hors bénéficiaires d'emplois aidés, emplois principaux, tous statuts.

(1) L'information sur les militaires n'est pas diffusables par département.

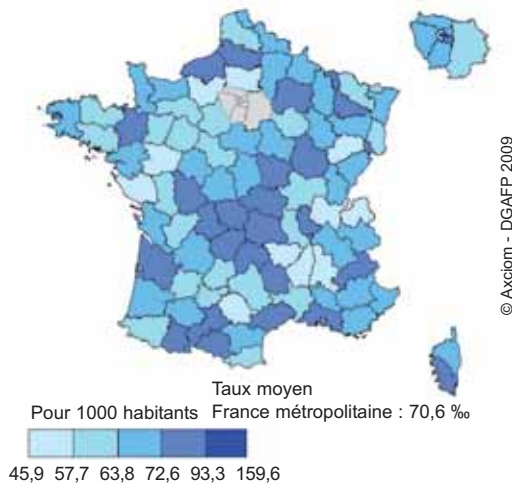
FPE : y compris Épa nationaux. Les militaires ne sont pas ventilés par département.

FPT : y compris Épa locaux. Y compris assistantes maternelles.

FPH : y compris médecins et non-titulaires sur crédits de remplacement.

Définition : Taux d'administration d'une région : part des agents (ici en effectifs équivalent temps plein) de la fonction publique (d'État, territoriale, hospitalière, ou de l'ensemble) par rapport à la population totale de la région (voir la partie Définition et méthode de la fiche thématique).

Carte 1.2-1 : Taux d'administration des trois fonctions publiques, agents civils, par département au 31 décembre 2007

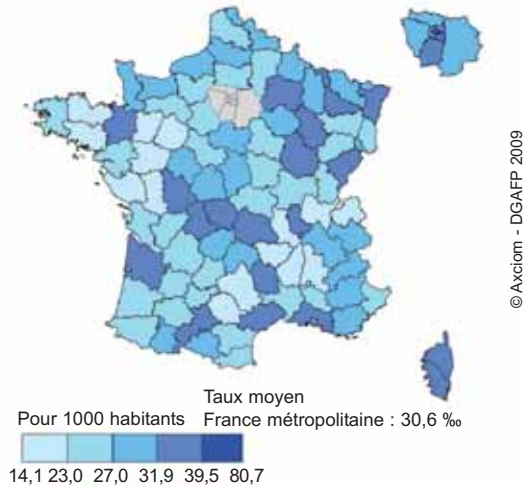


Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : fonction publique, emplois principaux. Hors militaires, bénéficiaires d'emplois aidés.

Note : dans les Dom, le taux moyen est de 80,6 %.

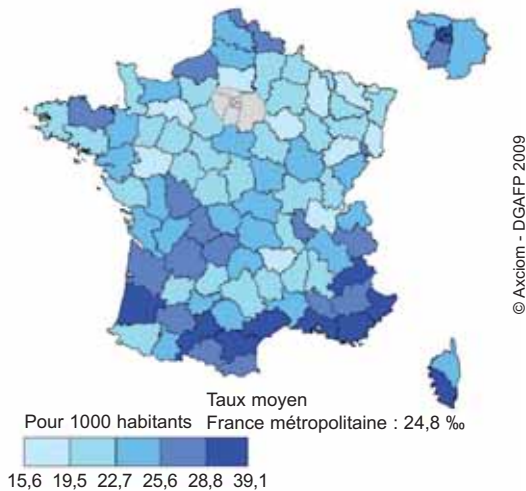
Carte 1.2-2 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État (hors militaires) par département au 31 décembre 2007



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : fonction publique de l'État, emplois principaux. Hors militaires, bénéficiaires d'emplois aidés.

Note : dans les Dom, le taux moyen est de 37,1 ‰.

Carte 1.2-3 : Taux d'administration de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2007



Sources : Enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

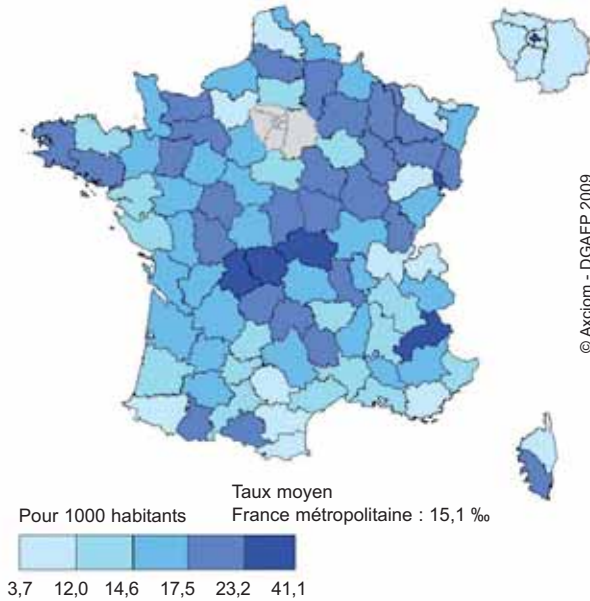
Champ : fonction publique territoriale, emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Note : dans les Dom, le taux moyen est de 30,7 ‰.

1 Thème - Emploi public

1.2 Trois fonctions publiques : répartition géographique

Carte 1.2-4 : Taux d'administration de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2007



Sources : Enquête SAE, Dress ; DADS, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : fonction publique hospitalière, emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Hors doubles comptes avec la FPE et la FPT.

Note : dans les Dom, le taux moyen est de 12,8 ‰.

Voir également la Vue 1.2 de ce rapport : « L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2007 », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, *Faits et chiffres 2008-2009*.

III Définitions et méthodes

Les ministères et les établissements publics administratifs (Épa) nationaux constituent la fonction publique de l'État. Les résultats relatifs à la fonction publique de l'État sont établis à partir de l'exploitation des fichiers de paie des agents de l'État complétés par les déclarations annuelles des données sociales (DADS), tout particulièrement pour les établissements publics. L'ensemble constitue le Fichier Général de l'État (FGE) de l'Insee. De nouvelles informations permettant de mieux caractériser les agents de la fonction publique ont été introduites dans les DADS (norme « DADS-U ») à partir de l'année 2006 : portant en particulier sur le statut et l'activité des agents, elles permettent de mieux caractériser les emplois principaux ou secondaires et ainsi d'améliorer la qualité des résultats. Le traitement des fichiers 2007 a permis de valider la qualité de ces informations, ce qui conduit à réviser les données 2006 publiées dans le précédent rapport.

Les collectivités territoriales *stricto sensu* (régions, départements, communes) et les Épa locaux forment la fonction publique territoriale. Enfin, les hôpitaux publics et les établissements d'hébergement pour personnes âgées, qui sont des Épa locaux, constituent la fonction publique hospitalière (voir fiche thématique 1.1). Néanmoins, certaines missions de service public sont assurées en dehors de la fonction publique (voir fiche thématique 1.14).

Pour éviter la multiplicité des libellés qui peuvent varier selon les années, l'appellation des ministères retenue renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée. Pour des raisons d'homogénéité des séries, certains ministères sont regroupés : c'est le cas de

la Jeunesse et Sports avec l'Éducation nationale et la recherche et de la Santé et solidarités avec l'Emploi, la cohésion sociale et le logement.

Les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale, qui figuraient dans éditions précédentes de ce rapport en bénéficiaires d'emplois aidés, sont désormais intégrés aux effectifs de non-titulaires. La série a été actualisée depuis 2002, année où le dispositif « adjoints de sécurité » a été clairement dissocié du dispositif « emplois jeunes ». On en compte 12 648 en 2002, 11 456 en 2003, 9 850 en 2004, 10 495 en 2005, 9 557 en 2006 et 8 963 en 2007. En revanche, les adjoints de sécurité en contrat d'aide à l'emploi (CAE, 1 779 personnes fin 2006) restent classés en emplois aidés. Il s'agit d'une contribution temporaire du ministère de l'Intérieur au plan de cohésion sociale (les derniers recrutements d'adjoints de sécurité en CAE ont été réalisés en décembre 2007).

Le transfert d'agents de la FPE vers la FPT, suite à la mise en place de la décentralisation, dans le cadre de la loi de 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, se poursuit en 2007. Après le transfert de 7 000 ouvriers des lycées et collèges (non-titulaires) du budget de l'État vers celui des collectivités territoriales en 2006, on assiste, en 2007, à une baisse de 48 000 agents au ministère de l'Éducation nationale (y compris Épa), dont 35 000 techniciens et ouvriers des établissements locaux d'enseignement et agents techniques de recherche et de formation, qui se fait en parallèle à une hausse de 46 000 adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement dans la FPT.

Pour plus d'informations

- « L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2006 », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFF, 2008.
- « L'emploi public entre 1980 et 2001 », Philippe Raynaud, *Rapport de l'Observatoire de l'emploi public*, décembre 2003.

1 Thème - Emploi public

1.3 Trois fonctions publiques : séries longues

Tableau 1.3-1 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques entre le 31 décembre 1986 et le 31 décembre 2007

	Fonction publique de l'État			Fonction publique territoriale			Fonction publique hospitalière (FPH) hors NTCR ⁽²⁾	FPE, FPT et FPH ⁽²⁾	Emploi total (en milliers) ⁽³⁾	Part de l'emploi public dans l'emploi total (en %) ⁽⁴⁾
	Ministères ⁽¹⁾	Épa nationaux à recrutement de droit public	Fonction publique de l'État (FPE)	Collectivités territoriales	Épa locaux	Fonction publique territoriale (FPT)				
1986	2 148 786	138 672	2 287 458	926 826	194 557	1 121 383	756 201	4 165 042	21 499	19,4
1988	2 157 952	139 627	2 297 579	926 590	193 066	1 119 656	768 266	4 185 501	21 908	19,1
1990	2 166 915	140 901	2 307 816	963 224	203 140	1 166 364	783 473	4 257 653	22 371	19,0
1992	2 182 464	146 768	2 329 232	982 263	219 455	1 201 718	799 448	4 330 398	22 088	19,6
1994	2 202 503	163 818	2 366 321	1 003 556	228 193	1 231 749	812 177	4 410 247	22 091	20,0
1996	2 230 172	171 619	2 401 791	1 023 049	239 312	1 262 361	825 710	4 489 862	22 301	20,1
1998	2 254 822	185 119	2 439 941	1 055 364	251 881	1 307 245	836 624	4 583 810	23 029	19,9
2000	2 276 518	195 584	2 472 102	1 091 111	280 817	1 371 928	855 660	4 699 690	24 226	19,4
2002	2 330 766	212 526	2 543 292	1 135 166	328 212	1 463 378	889 752	4 896 422	24 709	19,8
2004	2 329 663	223 299	2 552 962	1 189 022	385 232	1 574 254	948 291	5 075 507	24 712	20,5
2005 ⁽⁵⁾	2 313 192	241 806	2 554 998	1 210 622	402 599	1 613 221	956 837	5 125 056	24 870	20,6
2006 ⁽⁵⁾⁽⁶⁾	2 271 165	274 926	2 546 091	1 242 211	420 149	1 662 360	957 799	5 166 250	25 036	20,6
2007	2 192 780	291 704	2 484 484	1 315 112	433 266	1 748 378	966 497	5 199 359	25 543	20,4
Évolution en moyenne annuelle sur 1986-2007 (en %)	0,1	3,6	0,4	1,7	3,9	2,1	1,2	1,1	0,8	0,2
Évolution en moyenne annuelle sur 1996-2007 (en %)	-0,2	4,9	0,3	2,3	5,5	3,0	1,4	1,3	1,2	0,1

Sources : Fichier Général de l'État (FGE), enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee ; enquête SAE, Drees ; enquête SPE, DHOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. 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, 17 219 en 2005, 18 124 en 2006 et 17 977 en 2007

(2) Les non-titulaires sur crédits de remplacement (NTCR) de la FPH ne sont disponibles qu'à partir de 2004 : on les enlève du champ toutes les années pour faciliter les comparaisons sur la période.

(3) Emploi en France métropolitaine, hors contingent, soit les salariés + les non-salariés.

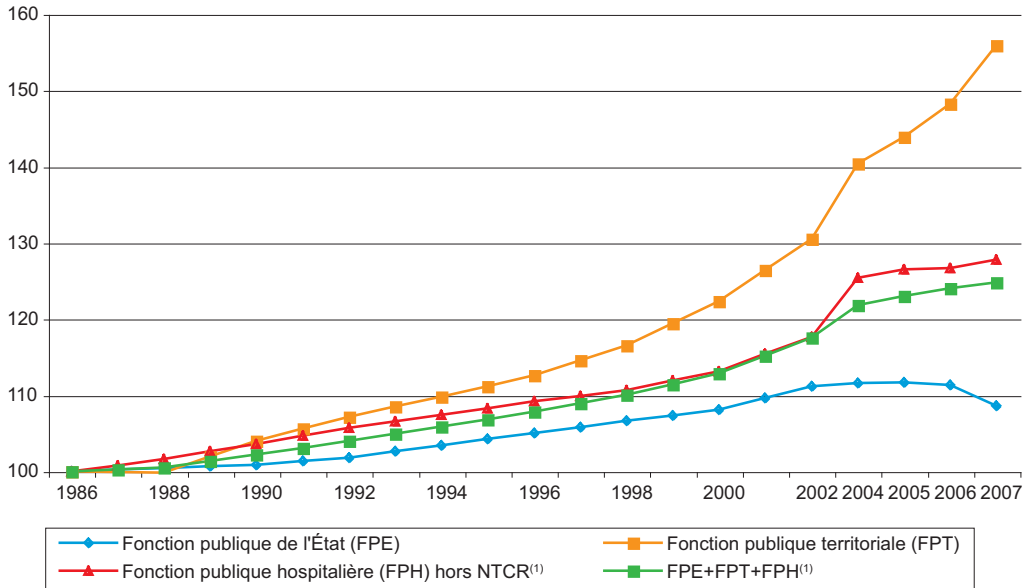
(4) Rapport entre FPE + FPT + FPH (2)/ emploi total (3).

(5) Depuis 2005, les élèves de l'École polytechnique apparaissent dans le champ des Épa de la fonction publique de l'État.

(6) Actualisation par rapport à la publication précédente.

Graphique 1.3-1 : Évolution des effectifs physiques des trois fonctions publiques entre le 31 décembre 1986 et le 31 décembre 2007

(base 100 au 31 décembre 1986)



Sources : Fichier Général de l'État (FGE), enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee ; enquête SAE, Drees ; enquête SPE, DHOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

(1) Les non-titulaires sur crédits de remplacement (NTCR) de la FPH ne sont disponibles qu'à partir de 2004 : on les enlève du champ toutes les années pour faciliter les comparaisons sur la période.

1 Thème - Emploi public

1.3 Trois fonctions publiques : séries longues

Tableau 1.3-2 : Effectifs en équivalents temps plein des fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière entre le 31 décembre 1986 et le 31 décembre 2007

	Fonction publique de l'État			Fonction publique territoriale			Fonction publique hospitalière (FPH) hors NTCR ⁽²⁾	FPE, FPT et FPH ⁽²⁾
	Ministères ⁽¹⁾	Épa nationaux à recrutement de droit public	Fonction publique de l'État (FPE)	Collectivités territoriales	Épa locaux	Fonction publique territoriale (FPT)		
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	2 224 016	171 650	2 395 666	1 030 457	293 666	1 324 123	814 297	4 534 087
2004	2 229 296	193 973	2 423 269	1 078 493	346 530	1 425 023	871 964	4 720 256
2005 ⁽³⁾	2 217 781	211 338	2 429 119	1 099 448	363 440	1 462 888	880 673	4 772 680
2006 ⁽³⁾⁽⁴⁾	2 181 766	225 740	2 407 506	1 128 278	379 183	1 507 461	884 230	4 799 197
2007	2 108 920	242 002	2 350 922	1 199 576	391 148	1 590 724	891 813	4 833 459
Évolution en moyenne annuelle sur 1986-2007 (en %)	0,1	3,5	0,3	1,6	3,9	2,1	1,1	1,0
Évolution en moyenne annuelle sur 1996-2007 (en %)	-0,1	4,8	0,3	2,3	5,6	3,0	1,5	1,3

Sources : Fichier Général de l'État (FGE), enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee ; enquête SAE, Drees ; enquête SPE, DHOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. 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, 17 219 en 2005, 18 124 en 2006 et 17 977 en 2007.

(2) Les non-titulaires sur crédits de remplacement (NTCR) de la FPH ne sont disponibles qu'à partir de 2004 : on les enlève du champ toutes les années pour faciliter les comparaisons sur la période.

(3) Depuis 2005, les élèves de l'École polytechnique apparaissent dans le champ des Épa de la fonction publique de l'État.

(4) Actualisation par rapport à la publication précédente.

Tableau 1.3-3 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques par statut entre le 31 décembre 1996 et le 31 décembre 2007

	1996	1998	2000	2002	2004 ⁽¹⁾	2005 ⁽¹⁾	2006 ⁽¹⁾⁽³⁾	2007 ⁽¹⁾	Évolution en moyenne annuelle sur 1996/2007 (en %)
FPE, y compris Épa									
Titulaires	1 735 127	1 746 733	1 776 603	1 817 079	1 835 214	1 835 882	1 817 198	1 751 900	0,1
Non-titulaires	294 316	306 921	313 234	343 586	312 077	314 978	325 607	334 784	1,2
Militaires ⁽¹⁾	300 779	321 956	321 338	324 774	349 031	352 377	353 185	350 360	1,4
Ouvriers d'État	71 569	64 331	60 927	57 853	56 640	51 761	50 101	47 440	-3,7
Total	2 401 791	2 439 941	2 472 102	2 543 292	2 552 962	2 554 998	2 546 091	2 484 484	0,3
Part de non-titulaires (en %)	12,3	12,6	12,7	13,5	12,2	12,3	12,8	13,5	-
FPT, y compris Épa									
Titulaires	932 138	976 275	1 033 824	1 111 450	1 197 902	1 232 151	1 259 238	1 329 107	3,3
Non-titulaires	271 445	273 160	280 790	296 077	320 438	325 073	346 633	363 260	2,7
Assistantes maternelles	58 778	57 810	57 314	55 851	55 914	55 997	56 489	56 011	-0,4
Total	1 262 361	1 307 245	1 371 928	1 463 378	1 574 254	1 613 221	1 662 360	1 748 378	3,0
Part de non-titulaires (en %)	21,5	20,9	20,5	20,2	20,4	20,2	20,9	20,8	-
FPH⁽²⁾									
Titulaires	696 531	698 055	708 170	727 019	764 940	779 706	785 238	788 560	1,1
Non-titulaires hors NTCR	39 488	46 837	57 280	70 830	78 149	78 493	74 345	75 089	6,0
Non-titulaires y compris NTCR	70 318	83 971	101 003	120 543	131 510	136 860	134 897	143 665	6,7
Médecins	89 691	91 731	90 211	91 902	105 202	98 608	98 216	102 848	1,3
Total hors NTCR	825 710	836 624	855 660	889 752	948 291	956 807	957 799	966 497	1,4
Total y compris NTCR	856 540	873 757	899 383	939 465	1 001 652	1 015 173	1 018 351	1 035 073	1,7
Part de non-titulaires hors NTCR (en %)	4,8	5,6	6,7	8,0	8,2	8,2	7,8	7,8	-
Part de non-titulaires y compris NTCR (en %)	8,2	9,6	11,2	12,8	13,1	13,5	13,2	13,9	-
FPE+FPT+FPH									
Titulaires	3 363 796	3 421 063	3 518 597	3 655 548	3 798 056	3 847 739	3 861 674	3 869 567	1,3
Non-titulaires hors NTCR FPH	605 249	626 918	651 304	710 493	710 664	718 544	746 585	773 133	2,3
Non-titulaires y compris NTCR FPH	636 079	664 052	695 027	760 206	764 025	776 911	807 137	841 709	2,6
Militaires ⁽¹⁾	300 779	321 956	321 338	324 774	349 031	352 377	353 185	350 360	1,4
Ouvriers d'État	71 569	64 331	60 927	57 853	56 640	51 761	50 101	47 440	-3,7
Assistantes maternelles	58 778	57 810	57 314	55 851	55 914	55 997	56 489	56 011	-0,4
Médecins	89 691	91 731	90 211	91 902	105 202	98 608	98 216	102 848	1,3
Total hors NTCR FPH	4 489 862	4 583 810	4 699 690	4 896 422	5 075 507	5 125 026	5 166 250	5 199 359	1,3
Total y compris NTCR FPH	4 520 692	4 620 943	4 743 413	4 946 135	5 128 868	5 183 392	5 226 802	5 267 935	1,4
Part de non-titulaires hors NTCR FPH (en %)	13,5	13,7	13,9	14,3	14,0	14,0	14,5	14,9	-
Part de non-titulaires y compris NTCR FPH (en %)	14,1	14,4	14,7	15,2	14,9	15,0	15,4	16,0	-

Sources : Fichier Général de l'État (FGE), enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee ; enquête SAE, Drees ; enquête SPE, DHOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. 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, 17 219 en 2005, 18 124 en 2006 et 17 977 en 2007.

(2) 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.

(3) Actualisation par rapport à la publication précédente.

1 Thème - Emploi public

1.3 Trois fonctions publiques : séries longues

Tableau 1.3-4 : Évolution des effectifs physiques des ministères et de leurs Épa rattachés entre le 31 décembre 1996 et le 31 décembre 2007

		1996	1998	2000	2002	2004 ⁽¹⁾	2005 ⁽¹⁾	2006 ⁽¹⁾⁽²⁾	2007 ⁽¹⁾	Évolution en moyenne annuelle sur 1996/2007 (en %)
Affaires étrangères	Ministère	19 763	19 340	18 476	19 167	19 442	19 049	19 161	18 751	-0,5
	Épa	11 502	11 860	11 603	12 993	13 587	13 802	10 075	10 106	-1,2
	Total	31 265	31 200	30 079	32 160	33 029	32 851	29 236	28 857	-0,7
Agriculture	Ministère	36 853	37 739	39 755	39 149	37 708	36 920	34 711	33 825	-0,8
	Épa	19 189	20 069	21 890	23 801	22 711	23 271	13 237	12 921	-3,5
	Total	56 042	57 808	61 645	62 950	60 419	60 191	47 948	46 746	-1,6
Culture	Ministère	12 598	14 607	14 694	14 830	13 915	13 862	14 141	12 202	-0,3
	Épa	6 785	7 707	8 153	7 805	8 223	9 139	11 543	11 361	4,8
	Total	19 383	22 314	22 847	22 635	22 138	23 001	25 684	23 563	1,8
Défense et anciens combattants	Ministère	393 863	411 619	414 626	418 633	441 700	437 366	433 426	429 298	0,8
	Épa	5 183	5 218	6 158	5 113	5 065	7 193	7 414	7 305	3,2
	Total	399 046	416 837	420 784	423 746	446 765	444 559	440 840	436 603	0,8
Économie, finances et industrie	Ministère	210 127	207 663	200 497	198 864	194 217	193 449	186 482	180 940	-1,4
	Épa	6 349	10 227	11 035	10 974	10 606	11 077	10 349	10 284	4,5
	Total	216 476	217 890	211 532	209 838	204 823	204 526	196 831	191 224	-1,1
Éducation nationale et recherche ; Jeunesse et sports	Ministère	1 172 082	1 181 434	1 207 422	1 233 346	1 211 829	1 200 873	1 170 786	1 108 280	-0,5
	Épa	80 779	86 237	88 804	95 957	113 492	122 393	170 502	186 938	7,9
	Total	1 252 860	1 267 674	1 296 226	1 329 305	1 325 321	1 323 266	1 341 288	1 295 218	0,3
Emploi, cohésion sociale et logement Santé et solidarités	Ministère	26 891	26 401	27 584	28 272	28 398	28 807	28 176	28 299	0,5
	Épa	26 969	28 840	31 671	38 776	33 400	39 119	37 095	37 999	3,2
	Total	53 860	55 241	59 255	67 048	61 798	67 926	65 271	66 298	1,9
Équipement et Écologie	Ministère	121 841	117 922	115 637	115 978	115 539	114 417	112 411	107 456	-1,1
	Épa	12 336	12 268	12 863	14 396	12 670	12 842	11 670	11 776	-0,4
	Total	134 177	130 190	128 500	130 374	128 209	127 259	124 081	119 232	-1,1
Intérieur et collectivités territoriales	Ministère	166 947	166 760	165 772	186 879	186 889	187 489	186 039	187 130	1,0
	Épa	6	6	39	114	416	37	106	135	32,7
	Total	166 953	166 766	165 811	186 993	187 305	187 526	186 145	187 265	1,0
Justice	Ministère	63 225	65 198	66 839	69 134	73 151	75 042	74 661	75 316	1,6
	Épa	774	853	979	986	1 350	1 376	1 362	1 406	5,6
	Total	63 999	66 051	67 818	70 120	74 501	76 418	76 023	76 722	1,7
Outre-mer	Ministère	3 144	3 144	2 231	3 020	3 346	2 506	2 522	2 549	-1,9
	Épa	337	377	997	0	0	0	0	0	-
	Total	3 481	3 521	3 228	3 020	3 346	2 506	2 522	2 549	-2,8
Services du Premier ministre	Ministère	2 838	2 995	2 985	3 494	3 529	3 412	8 649	8 734	10,8
	Épa	1 381	1 454	1 392	1 609	1 435	1 557	1 573	1 473	0,6
	Total	4 219	4 449	4 377	5 103	4 964	4 969	10 222	10 207	8,4
Total	Ministère	2 230 172	2 254 822	2 276 518	2 330 766	2 329 663	2 313 192	2 271 165	2 192 780	-0,2
	Épa	171 619	185 119	195 584	212 524	222 955	241 806	274 926	291 704	4,9
	Total	2 401 791	2 439 941	2 472 102	2 543 292	2 552 618	2 554 998	2 546 091	2 484 484	0,3
Total hors Éducation et Jeunesse et sports	Ministère	1 058 090	1 073 388	1 069 096	1 097 420	1 117 834	1 112 319	1 100 379	1 084 500	0,2
	Épa	90 840	98 882	106 780	116 567	109 463	119 413	104 424	104 766	1,3
	Total	1 148 930	1 172 270	1 175 876	1 213 987	1 227 297	1 231 732	1 204 803	1 189 266	0,3

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Parce que la distinction n'est pas toujours possible, certains ministères sont regroupés. C'est le cas de la Jeunesse et sports, rattachée à l'Éducation et de la Santé au Travail et emploi.

Les Épa de la recherche (établissements publics à caractère scientifique et technologique, sous tutelles multiples), tous rattachés au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche dans les tableaux de la fiche 1.4, sont ici répartis dans les ministères dont la tutelle fonctionnelle est historiquement la plus importante (exemple : Inra à l'Agriculture dans ce tableau).

(1) Les volontaires militaires sont comptabilisés dans les effectifs de l'État à partir de 2004. Ils sont 18 464 en 2004, 17 219 en 2005, 18 124 en 2006 et 17 977 en 2007

(2) Actualisation par rapport à la publication précédente.

Tableau 1.3-5 : Évolution des effectifs territoriaux par statut des agents et type de collectivité entre le 31 décembre 1986 et le 31 décembre 2007 (1^{ère} partie)

	1986	1988	1990	1992	1994	1996	1998
Communes							
Titulaires	559 917	581 801	604 393	616 934	629 659	655 506	680 271
Non-titulaires	178 880	174 226	184 914	189 291	191 319	181 687	182 171
Assistantes maternelles	10 413	11 933	14 550	15 860	17 808	16 522	15 651
Total	749 210	767 960	803 857	822 085	838 786	853 715	878 093
Départements							
Titulaires	95 110	96 785	98 907	100 022	101 094	104 236	110 679
Non-titulaires	35 987	17 329	17 933	18 385	21 067	20 851	20 844
Assistantes maternelles	43 157	40 211	37 395	35 507	35 463	35 670	36 208
Total	174 254	154 325	154 235	153 914	157 624	160 757	167 731
Régions							
Titulaires	1 289	2 231	3 023	3 770	4 253	5 546	6 438
Non-titulaires	2 073	2 074	2 109	2 494	2 893	3 031	3 102
Total	3 362	4 305	5 132	6 264	7 146	8 577	9 540
Total collectivités territoriales							
Titulaires	656 316	680 817	706 323	720 726	735 006	765 288	797 388
Non-titulaires	216 940	193 629	204 956	210 170	215 279	205 569	206 117
Assistantes maternelles	53 570	52 144	51 945	51 367	53 271	52 192	51 859
Total	926 826	926 590	963 224	982 263	1 003 556	1 023 049	1 055 364
Établissements communaux							
Titulaires	32 438	35 453	38 779	41 548	42 807	46 866	49 929
Non-titulaires	32 255	31 928	34 083	35 300	35 190	33 704	32 966
Assistantes maternelles	4 186	4 910	4 675	5 151	5 893	5 685	5 067
Total	68 879	72 291	77 537	81 999	83 890	86 255	87 962
Établissements intercommunaux							
Titulaires	54 541	53 649	55 983	59 739	62 335	67 767	72 905
Non-titulaires	16 166	14 491	16 235	18 304	19 790	20 298	21 911
Assistantes maternelles	145	164	0	0	572	649	621
Total	70 852	68 304	72 218	78 043	82 697	88 714	95 437
Établissements départementaux							
Titulaires	18 450	21 474	23 774	25 476	28 445	32 269	36 027
Non-titulaires	2 455	2 173	2 901	3 325	4 048	4 321	4 499
Assistantes maternelles	24	38	0	0	134	252	263
Total	20 929	23 685	26 675	28 801	32 627	36 842	40 789
Autres Épa locaux							
Titulaires	19 566	18 067	17 726	20 755	20 224	19 948	20 026
Non-titulaires	14 331	10 707	8 984	9 857	8 755	7 553	7 667
Assistantes maternelles	0	12	0	0	0	0	0
Total	33 897	28 786	26 710	30 612	28 979	27 501	27 693
Total Épa locaux							
Titulaires	124 995	128 643	136 262	147 518	153 811	166 850	178 887
Non-titulaires	65 207	59 299	62 203	66 786	67 783	65 876	67 043
Assistantes maternelles	4 355	5 124	4 675	5 151	6 599	6 586	5 951
Total	194 557	193 066	203 140	219 455	228 193	239 312	251 881
Total FPT							
Titulaires	781 311	809 460	842 585	868 244	888 817	932 138	976 275
Non-titulaires	282 147	252 928	267 159	276 956	283 062	271 445	273 160
Assistantes maternelles	57 925	57 268	56 620	56 518	59 870	58 778	57 810
Total	1 121 383	1 119 656	1 166 364	1 201 718	1 231 749	1 262 361	1 307 245

Source : enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

1 Thème - Emploi public

1.3 Trois fonctions publiques : séries longues

Tableau 1.3-5 : Évolution des effectifs territoriaux par statut des agents et type de collectivité entre le 31 décembre 1986 et le 31 décembre 2007 (2^{ème} partie)

	2000	2002	2004	2005	2006 ⁽¹⁾	2007	Évolution en moyenne annuelle sur 1986/2007 (en %)	Évolution en moyenne annuelle sur 1996/2007 (en %)
Communes								
Titulaires	705 553	736 032	767 447	781 655	788 262	796 784	1,7	1,8
Non-titulaires	185 406	185 488	195 522	197 944	203 978	212 274	0,8	1,4
Assistantes maternelles	15 019	14 634	14 280	14 306	13 843	13 359	1,2	-1,9
Total	905 978	936 154	977 249	993 905	1 006 083	1 022 417	1,5	1,7
Départements								
Titulaires	117 935	127 848	136 928	140 764	146 245	175 674	3,0	4,9
Non-titulaires	19 983	23 066	24 386	24 369	30 219	32 501	-0,5	4,1
Assistantes maternelles	36 595	35 824	36 458	36 468	37 363	37 663	-0,6	0,5
Total	174 513	186 738	197 772	201 601	213 827	245 838	1,7	3,9
Régions								
Titulaires	7 357	8 629	10 526	11 498	13 516	36 483	17,3	18,7
Non-titulaires	3 263	3 645	3 475	3 618	8 785	10 374	8,0	11,8
Total	10 620	12 274	14 001	15 116	22 301	46 857	13,4	16,7
Total collectivités territoriales								
Titulaires	830 845	872 509	914 901	933 917	948 023	1 008 941	2,1	2,5
Non-titulaires	208 652	212 199	223 383	225 931	242 982	255 149	0,8	2,0
Assistantes maternelles	51 614	50 458	50 738	50 774	51 206	51 022	-0,2	-0,2
Total	1 091 111	1 135 166	1 189 022	1 210 622	1 242 211	1 315 112	1,7	2,3
Établissements communaux								
Titulaires	55 520	61 249	65 222	68 158	70 776	73 178	4,0	4,1
Non-titulaires	33 339	37 705	37 918	37 792	39 635	40 725	1,1	1,7
Assistantes maternelles	4 803	4 418	4 049	4 004	3 915	3 633	-0,7	-4,0
Total	93 662	103 372	107 189	109 954	114 326	117 536	2,6	2,9
Établissements intercommunaux								
Titulaires	75 103	94 070	126 589	137 487	147 680	156 717	5,2	7,9
Non-titulaires	25 056	30 929	41 687	44 684	47 855	51 658	5,7	8,9
Assistantes maternelles	617	713	799	908	1 059	1 025	9,8	4,2
Total	100 776	125 712	169 075	183 079	196 594	209 400	5,3	8,1
Établissements départementaux								
Titulaires	51 839	63 232	74 533	76 519	78 252	79 640	7,2	8,6
Non-titulaires	5 034	5 892	13 469	12 907	13 130	13 299	8,4	10,8
Assistantes maternelles	280	259	328	311	309	327	13,2	2,4
Total	57 153	69 383	88 330	89 737	91 691	93 266	7,4	8,8
Autres Épa locaux								
Titulaires	20 517	20 390	16 657	16 070	14 507	10 631	-2,9	-5,6
Non-titulaires	8 709	9 352	3 981	3 759	3 031	2 429	-8,1	-9,8
Assistantes maternelles	0	3	0	0	0	4		
Total	29 226	29 745	20 638	19 829	17 538	13 064	-4,4	-6,5
Total Épa locaux								
Titulaires	202 979	238 941	283 001	298 234	311 215	320 166	4,6	6,1
Non-titulaires	72 138	83 878	97 055	99 142	103 651	108 111	2,4	4,6
Assistantes maternelles	5 700	5 393	5 176	5 223	5 283	4 989	0,6	-2,5
Total	280 817	328 212	385 232	402 599	420 149	433 266	3,9	5,5
Total FPT								
Titulaires	1 033 824	1 111 450	1 197 902	1 232 151	1 259 238	1 329 107	2,6	3,3
Non-titulaires	280 790	296 077	320 438	325 073	346 633	363 260	1,2	2,7
Assistantes maternelles	57 314	55 851	55 914	55 997	56 489	56 011	-0,2	-0,4
Total	1 371 928	1 463 378	1 574 254	1 613 221	1 662 360	1 748 378	2,1	3,0

Source : enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

(1) Actualisation par rapport à la publication précédente.

Voir également la Vue 1.2 de ce rapport : « L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2007 », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, *Faits et chiffres 2007-2008*.

III Définitions et méthodes

Les tableaux de cette fiche thématique ont été établis à partir de l'exploitation du fichier de paie des agents de l'État complétée par des éléments issus des déclarations annuelles des données sociales (DADS), tout particulièrement pour les établissements publics. L'ensemble constitue le Fichier Général de l'État (FGE) de l'Insee. De nouvelles informations permettant de mieux caractériser les agents de la fonction publique ont été introduites dans les DADS (norme « DADS-U ») à partir de l'année 2006 : portant en particulier sur le statut et l'activité des agents, elles permettent de mieux caractériser les emplois principaux ou secondaires et ainsi d'améliorer la qualité des résultats. Le traitement des fichiers 2007 a permis de valider la qualité de ces informations, ce qui conduit à réviser les données 2006 publiées dans le précédent rapport.

Les effectifs comptabilisés sont ceux en fonction au 31 décembre. Sauf mention contraire, les effectifs de la fonction publique de l'État de ce rapport comprennent les individus, en emploi principal, de métropole, des départements et collectivités d'Outre-mer et de l'étranger, hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Les ministères et les établissements publics administratifs (Épa) nationaux constituent la fonction publique de l'État. Les Épa particuliers dont le régime de recrutement normal des agents est le droit privé (caisses nationales de sécurité sociale) ne figurent pas dans les effectifs de la fonction publique (voir fiche thématique 1.14). Sont définis comme agents des établissements publics nationaux les agents rémunérés sur le budget propre de ces établissements. Dans certains cas (essentiellement les établissements d'enseignement supérieur, tels que les universités), le budget de l'établissement public ne rémunère qu'une très faible partie des agents, pour des prestations ponctuelles, des vacations, etc. Tous les autres agents, enseignants ou administratifs, rémunérés sur le budget de l'État, figurent, en revanche, au tableau des effectifs des ministères.

Les agents de la fonction publique de l'État peuvent être titulaires, non-titulaires, ouvriers d'État ou militaires. Les volontaires militaires, qui constituent une catégorie particulière de militaires sous contrat, sont inclus dans les effectifs des militaires depuis 2004. 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 18 000 personnes environ en 2007.

Les personnels qui sont décomptés ici dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) sont pratiquement tous des non-titulaires. Ils figurent avec ceux des établissements publics nationaux pour des raisons historiques. Quant aux titulaires, ils figurent, pour leur part, au budget des ministères de l'Éducation ou de l'Agriculture. Ces personnels des EPL sont principalement des assistants d'éducation, non-titulaires de droit public recrutés par les EPL depuis la mise en place de ce nouveau dispositif en 2003. Parallèlement, les dispositifs permettant de recruter les maîtres d'internat et surveillants d'externat (non-titulaires) d'une part, et les aides éducateurs (emplois-jeunes) d'autre part, étaient mis en extinction. Les bénéficiaires de contrats d'accompagnement dans l'emploi et de contrats d'avenir, nombreux dans les EPL, ne figurent pas dans les effectifs de ces établissements, mais sont décomptés à part (voir tableau 1.1-7).

Dans le cadre de la décentralisation, mise en place par la loi de 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, 7 000 techniciens et ouvriers de l'Éducation nationale ont été transférés au budget des collectivités territoriales en 2006. En 2006, ce transfert vers les régions et les départements ne concerne que des non-titulaires. Le transfert se poursuit et monte en charge en 2007 où, parallèlement à la baisse de 48 000 agents au ministère de l'Éducation nationale (y compris Épa), on constate une hausse de 46 000 adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement dans la FPT. En 2007, le transfert vers la FPT concerne en grande partie les titulaires.

Les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale, qui figuraient jusqu'à l'édition 2006-2007 de ce rapport en bénéficiaires d'emplois aidés, sont, depuis le rapport précédent, intégrés aux effectifs de non-titulaires. La série a été actualisée depuis 2002, année où le dispositif « adjoints de sécurité » a été clairement dissocié du dispositif « emplois jeunes ». On en compte 12 648 en 2002, 11 456 en 2003, 9 850 en 2004, 10 495 en 2005, 9 557 en 2006 et 8 963 en 2007. En revanche, les adjoints de sécurité en contrat d'aide à l'emploi (CAE, 1 779 personnes fin 2007) restent classés en emplois aidés. Il s'agit d'une contribution temporaire du ministère de l'Intérieur au plan de cohésion sociale (les derniers recrutements d'adjoints de sécurité en CAE ont été réalisés en décembre 2007).

1 Thème - Emploi public

1.4 Fonction publique de l'État : ministères et Épa

Jusqu'à présent, la **catégorie statistique A+** était constituée à partir des modalités de la variable « NH : niveau hiérarchique » du fichier de paie.

Les travaux au sein de la DGAFP ayant établi que la catégorie A+ représente « l'ensemble des corps dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égale à la HEB », il est désormais nécessaire d'adapter la méthode de décompte à partir du fichier de paie en s'appuyant sur la grille indiciaire (voir encadré sur le sujet dans la Vue 1 de ce rapport : « L'emploi public »)

Pour la première fois dans ce rapport, on dénombre des effectifs d'emplois en **équivalents année-travail (EAT)**. Cette notion est utilisée dans les comparaisons avec le secteur privé et les autres versants de la fonction publique, en cohérence avec les normes internationales. Elle correspond à une évolution de la force de travail disponible au cours de l'année. La notion d'EAT 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 EAT, son ETP restant à 0,8).

Son calcul nécessite donc de prendre en compte l'ensemble des agents ayant travaillé dans l'année, ne serait-ce qu'une quinzaine de jours, et pas seulement ceux présents au 31 décembre. Par convention, un agent ne peut pas travailler plus d'un EAT sur l'année, même s'il cumule une activité complémentaire à un temps complet (par exemple s'il donne des heures de cours). L'écart entre la mesure en effectifs physiques et celle en EAT va dépendre de deux effets influents dans des sens contraires :

- d'une part, la proportion d'agents présents au 31 décembre qui ne travaillent qu'une partie de l'année ou qui ne sont pas à temps complet : plus ils sont nombreux, plus les effectifs en EAT s'en trouvent diminués par rapport aux effectifs physiques ;
- d'autre part, la proportion d'agents qui travaillent une partie de l'année mais qui ne sont plus présents au 31 décembre : ils n'apparaissent alors pas dans les effectifs physiques présents au 31 décembre, mais ils comptent dans les EAT de l'année.

À noter que ce concept renvoie également à la notion d'ETPT utilisée dans le domaine budgétaire (voir la fiche thématique 1.10).

Pour plus d'informations

- « L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2006 », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.

Tableau 1.4-1 : Effectifs physiques en équivalents temps plein (ETP) et en équivalents année travail (EAT) par statut des agents de la fonction publique de l'État en 2007

Statut		Effectifs physiques au 31/12	Effectifs en ETP au 31/12	Effectifs en EAT 2007
Ministères	Titulaires	1 659 591	1 600 641	1 618 614
	Non-titulaires	137 845	114 144	118 387
	Ouvriers d'État	46 695	45 486	45 528
	Total agents civils	1 844 131	1 760 271	1 782 529
	Militaires ⁽¹⁾	348 649	348 649	348 754
Total	2 192 780	2 108 920	2 131 283	
Épa nationaux à recrutement de droit public ⁽²⁾	Titulaires	92 309	89 781	97 840
	Non-titulaires	196 939	149 798	155 010
	Ouvriers d'État	745	713	752
	Total agents civils	289 993	240 291	253 602
	Militaires ⁽¹⁾	1 711	1 711	1 037
Total⁽³⁾	291 704	242 002	254 638	
Total FPE	Titulaires	1 751 900	1 690 422	1 716 454
	Non-titulaires	334 784	263 942	273 397
	Ouvriers d'État	47 440	46 199	46 280
	Total agents civils	2 134 124	2 000 562	1 783 566
	Militaires ⁽¹⁾	350 360	350 360	349 791
Total	2 484 484	2 350 922	2 385 921	

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

(1) Depuis 2006, les militaires volontaires sont inclus dans les militaires.

(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 EPLE de l'Enseignement agricole recrutés sur ressources propres, y compris les élèves fonctionnaires rémunérés durant leur formation (Ira, Éna, École nationale de la magistrature, etc.).

(3) Pas de volontaires militaires dans les Épa.

Tableau 1.4-2 : Effectifs physiques de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2007

	Rappel 2006	2007			Évolution 2006-2007 (en %)
	Effectifs au 31/12/2006 ⁽²⁾	Effectifs au 31/12/2007	Part de femmes (en %)	Part de titulaires et militaires (en %)	
Ministères civils	1 837 739	1 763 482	58,1	91,9	-4,0
Défense	433 426	429 298	18,9	90,2	-1,0
Tous ministères	2 271 165	2 192 780	50,4	91,6	-3,5
<i>Dont enseignants</i>	<i>879 594</i>	<i>870 074</i>	<i>64,5</i>	<i>37,8</i>	<i>-1,1</i>
Épa nationaux à recrutement de droit public ⁽¹⁾	274 926	291 704	56,5	32,2	6,1
Total FPE	2 546 091	2 484 484	51,1	84,6	-2,4

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

(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 (Épa).

(2) Chiffres actualisés.

1 Thème - Emploi public

1.4 Fonction publique de l'État : ministères et Épa

Tableau 1.4-3 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs physiques de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2007

Statut		Rappel 2006	2007				
		Effectifs au 31/12/2006 ⁽¹⁾	Effectifs au 31/12/2007	Catégorie A (en %)		Catégorie B (en %)	Catégorie C (en %)
				Ensemble A (en %)	dont A+ (en %)		
Ministères	Titulaire	1 730 696	1 659 591	60,3	2,9	18,6	21,0
	Non-titulaires ⁽²⁾	140 050	137 845	49,5	3,1	27,1	23,4
	Ouvriers d'État	49 112	46 695	0,1	0,0	13,3	86,6
	Total agents civils	1 919 858	1 844 131	58,1	2,8	19,0	22,8
	Militaires ⁽³⁾	351 307	348 649	12,3	⁽⁵⁾	55,0	32,6
	Total	2 271 165	2 192 780	50,8	2,8	24,8	24,4
Épa nationaux à recrutement de droit public ⁽⁴⁾	Titulaires	86 502	92 309	57,8	9,1	20,8	21,4
	Non-titulaires	185 557	196 939	32,3	0,6	54,2	13,5
	Ouvriers d'État	989	745	0,0	0,0	2,8	97,2
	Total agents civils	273 048	289 993	40,8	3,3	42,7	16,4
	Militaires	1 878	1 711	93,2	⁽⁵⁾	2,9	3,9
	Total	274 926	291 704	41,2	3,3	42,5	16,3
Total FPE	Titulaires	1 817 198	1 751 900	60,2	3,2	18,8	21,0
	Non-titulaires ⁽²⁾	325 607	334 784	38,9	1,6	43,9	17,3
	Ouvriers d'État	50 101	47 440	0,1	0,0	13,1	86,8
	Total agents civils	2 192 906	2 134 124	55,9	2,9	22,1	22,0
	Militaires ⁽³⁾	353 185	350 360	12,7	⁽⁵⁾	54,8	32,5
	Total	2 546 091	2 484 484	49,7	2,9	26,8	23,5

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

(1) Chiffres actualisés.

(2) Les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale sont, depuis l'édition 2007-2008 de ce rapport, intégrés aux effectifs de non-titulaires (9 556 en 2006 et 8 963 en 2007). La série a été actualisée depuis 2002.

(3) Depuis 2006, les militaires volontaires sont inclus dans les militaires.

(4) 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, Éna, École nationale de la magistrature, etc.).

(5) La notion de A+ est définie pour les titulaires, et par extension, pour les non-titulaires. Elle n'existe pas chez les militaires.

Tableau 1.4-4 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs en équivalents temps plein de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2007

Statut	Rappel 2006	2007					
	Effectifs au 31/12/2006 ⁽¹⁾	Effectifs au 31/12/2007	Catégorie A (en %)		Catégorie B (en %)	Catégorie C (en %)	
			Ensemble A (en %)	dont A+ (en %)			
Ministères	Titulaires	1 666 905	1 600 641	60,6	3,0	18,7	20,7
	Non-titulaires ⁽²⁾	115 748	114 144	51,0	3,5	26,5	22,4
	Ouvriers d'État	47 806	45 486	0,1	0,0	13,2	86,7
	Total agents civils	1 830 459	1 760 271	58,5	2,9	19,0	22,6
	Militaires ⁽³⁾	351 307	348 649	12,3	⁽⁵⁾	55,0	32,6
	Total	2 181 766	2 108 920	50,8	2,9	25,0	24,2
Épa nationaux à recrutement de droit public ⁽⁴⁾	Titulaires	84 957	89 781	58,2	9,2	20,6	21,1
	Non-titulaires	137 950	149 798	31,7	0,8	53,9	14,4
	Ouvriers d'État	955	713	0,0	0,0	2,8	97,2
	Total agents civils	223 862	240 291	42,0	3,9	40,7	17,3
	Militaires	1 878	1 711	93,2	⁽⁵⁾	2,9	3,9
	Total	225 740	242 002	42,4	3,9	40,4	17,2
Total FPE	Titulaires	1 751 862	1 690 422	60,4	3,3	18,8	20,8
	Non-titulaires ⁽²⁾	253 698	263 942	40,0	2,0	42,1	17,9
	Ouvriers d'État	48 761	46 199	0,1	0,0	13,1	86,9
	Total agents civils	2 054 321	2 000 562	56,5	3,1	21,6	21,9
	Militaires ⁽³⁾	353 185	350 360	12,7	⁽⁵⁾	54,8	32,5
	Total	2 407 506	2 350 922	49,9	3,1	26,6	23,5

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

(1) Chiffres actualisés.

(2) Les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale sont, depuis l'édition 2007-2008 de ce rapport, intégrés aux effectifs de non-titulaires (9 556 en 2006 et 8 963 en 2007). La série a été actualisée depuis 2002.

(3) Depuis 2006, les militaires volontaires sont inclus dans les militaires.

(4) 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, Éna, École nationale de la magistrature, etc.).

(5) La notion de A+ est définie pour les titulaires, et par extension, pour les non-titulaires. Elle n'existe pas chez les militaires.

1 Thème - Emploi public

1.4 Fonction publique de l'État : ministères et Épa

Tableau 1.4-5 : Part des femmes par statut et catégorie hiérarchique⁽¹⁾ dans la fonction publique de l'État au 31 décembre 2007

(en %)

Statut	Catégorie A (en %)				Ensemble	Ensemble hors enseignants	
	Ensemble A (en %)	A + (en %)	Catégorie B (en %)	Catégorie C (en %)			
Ministères	Titulaires	60,9	31,6	46,5	62,0	58,4	52,0
	Non-titulaires	47,3	36,9	74,1	70,5	58,1	58,7
	Ouvriers d'État	32,1	-	7,8	14,9	14,0	14,0
	Total agents civils	60,2	32,0	48,2	58,0	57,3	50,9
	Total agents civils hors enseignants	44,4	22,9	46,0	58,0	50,9	-
	Militaires ⁽²⁾	10,2	(3)	13,2	17,4	14,2	14,2
	Total	58,2	32,0	35,7	49,3	50,1	41,2
Épa	Titulaires	43,4	25,2	60,2	61,2	50,7	50,4
	Non-titulaires	49,0	48,8	66,2	64,6	59,6	61,3
	Ouvriers d'État	0,0	-	9,5	27,8	27,2	27,2
	Total agents civils	46,4	28,2	65,2	62,5	56,7	57,7
	Total agents civils hors enseignants	45,6	28,1	65,4	62,5	57,7	-
	Militaires	15,1	(3)	28,0	37,3	16,4	16,4
	Total	45,9	28,2	65,2	62,5	56,5	57,4
FPE	Titulaires	60,0	30,6	47,3	62,0	58,0	51,8
	Non-titulaires	48,2	39,5	68,1	67,6	59,0	60,3
	Ouvriers d'État	32,1	-	7,9	15,1	14,2	14,2
	Total agents civils	58,8	31,4	52,5	58,4	57,2	52,3
	Total agents civils hors enseignants	44,7	23,5	51,1	58,4	52,3	-
	Militaires ⁽²⁾	10,4	(3)	13,2	17,4	14,2	14,2
	Total	57,1	31,4	41,0	50,3	51,1	43,8

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Enseignants : y compris élèves enseignants hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

(1) Les réformes statutaires de la Police sont prises en compte à partir de 2006.

(2) Depuis 2006, les militaires volontaires sont inclus dans les militaires.

(3) La notion de A+ est définie pour les titulaires, et par extension, pour les non-titulaires. Elle n'existe pas chez les militaires.

Fonction publique de l'État : ministères et Épa 1.4

Tableau 1.4-6 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs des ministères et de l'ensemble de la fonction publique de l'État, selon les départements, au 31 décembre 2007 (1^{ère} partie)

(en %)

	Ministères				Ensemble FPE				A hors enseignants
	A	B	C	Ensemble	A	B	C	Ensemble	
Alsace	53,3	24,4	22,4	100,0	52,8	25,5	21,7	100,0	12,5
Bas-Rhin	52,5	24,4	23,1	100,0	52,6	25,1	22,3	100,0	14,5
Haut-Rhin	54,6	24,3	21,1	100,0	53,1	26,3	20,6	100,0	8,7
Aquitaine	47,4	26,9	25,7	100,0	46,4	28,8	24,8	100,0	12,5
Dordogne	50,9	24,1	25,0	100,0	49,0	27,0	24,0	100,0	7,7
Gironde	48,0	26,1	25,9	100,0	47,4	27,8	24,8	100,0	15,7
Landes	41,3	35,1	23,6	100,0	40,0	37,2	22,8	100,0	9,4
Lot-et-Garonne	49,5	24,5	26,1	100,0	46,9	27,1	26,0	100,0	8,1
Pyrénées-Atlantiques	47,2	26,1	26,7	100,0	45,8	28,2	26,0	100,0	9,7
Auvergne	47,6	23,0	29,4	100,0	46,0	25,8	28,3	100,0	11,0
Allier	47,6	21,2	31,2	100,0	45,5	24,5	30,0	100,0	7,3
Cantal	49,0	22,1	28,9	100,0	46,4	25,4	28,3	100,0	8,1
Haute-Loire	52,4	20,1	27,6	100,0	49,7	24,2	26,1	100,0	8,2
Puy-de-Dôme	46,4	24,4	29,1	100,0	45,4	26,6	28,0	100,0	13,4
Basse-Normandie	51,1	22,4	26,5	100,0	48,8	25,5	25,7	100,0	9,7
Calvados	55,4	20,8	23,7	100,0	52,9	23,8	23,4	100,0	12,2
Manche	43,5	25,4	31,1	100,0	41,7	28,3	30,0	100,0	7,1
Orne	55,6	20,3	24,1	100,0	52,0	24,4	23,6	100,0	7,5
Bourgogne	50,1	24,1	25,8	100,0	48,3	26,7	25,1	100,0	10,1
Côte-d'Or	46,1	27,7	26,3	100,0	44,9	29,2	25,9	100,0	13,2
Nièvre	51,8	19,6	28,6	100,0	49,9	22,6	27,4	100,0	8,1
Saône-et-Loire	55,7	20,7	23,6	100,0	53,0	24,3	22,7	100,0	8,0
Yonne	50,2	23,8	26,0	100,0	48,3	26,7	25,0	100,0	6,9
Bretagne	40,7	31,5	27,8	100,0	40,5	32,5	27,0	100,0	13,4
Côtes-d'Armor	54,8	23,5	21,7	100,0	51,3	27,4	21,3	100,0	8,5
Finistère	32,5	38,6	28,9	100,0	32,9	39,2	27,9	100,0	12,2
Ille-et-Vilaine	46,4	25,8	27,8	100,0	46,5	26,7	26,8	100,0	17,5
Morbihan	39,3	31,4	29,3	100,0	38,3	32,9	28,8	100,0	11,5
Centre	46,8	26,1	27,1	100,0	45,5	28,3	26,2	100,0	10,3
Cher	40,8	31,7	27,5	100,0	39,9	33,3	26,8	100,0	9,3
Eure-et-Loir	52,2	22,7	25,1	100,0	50,1	25,8	24,1	100,0	7,1
Indre	35,7	28,5	35,8	100,0	34,9	30,4	34,8	100,0	6,4
Indre-et-Loire	50,5	26,4	23,1	100,0	48,8	28,2	23,0	100,0	12,3
Loiret	46,4	25,8	27,8	100,0	45,6	27,9	26,5	100,0	13,1
Loir-et-Cher	52,5	20,9	26,6	100,0	50,0	23,9	26,1	100,0	7,2
Champagne-Ardenne	44,7	24,2	31,1	100,0	42,7	27,2	30,1	100,0	9,0
Ardennes	51,6	21,4	27,0	100,0	48,8	25,7	25,5	100,0	7,0
Aube	49,9	21,1	29,0	100,0	47,5	24,8	27,7	100,0	8,3
Haute-Marne	36,9	27,0	36,1	100,0	35,2	29,5	35,3	100,0	6,9
Marne	43,1	25,3	31,5	100,0	41,4	27,8	30,7	100,0	10,9
Corse	44,6	24,5	30,9	100,0	42,9	27,8	29,3	100,0	12,8
Corse-du-Sud	37,8	28,0	34,2	100,0	37,3	29,1	33,6	100,0	12,2
Haute-Corse	53,5	19,9	26,7	100,0	49,1	26,4	24,5	100,0	13,3
Franche-Comté	49,2	23,3	27,5	100,0	47,5	26,0	26,6	100,0	9,8
Doubs	50,3	22,4	27,3	100,0	48,6	24,7	26,7	100,0	11,2
Haute-Saône	46,5	28,4	25,1	100,0	44,8	31,3	23,9	100,0	8,2
Jura	55,9	20,2	23,9	100,0	52,6	24,7	22,6	100,0	7,5
Territoire de Belfort	41,2	23,2	35,6	100,0	41,1	24,8	34,1	100,0	9,6

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

1 Thème - Emploi public

1.4 Fonction publique de l'État : ministères et Épa

Tableau 1.4-6 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs des ministères et de l'ensemble de la fonction publique de l'État, selon les départements, au 31 décembre 2007 (2^{ème} partie)

	Ministères				Ensemble FPE				A hors enseignants
	A	B	C	Ensemble	A	B	C	Ensemble	
Haute-Normandie	57,1	22,2	20,8	100,0	54,5	25,5	20,0	100,0	9,2
Eure	54,7	22,4	22,9	100,0	52,2	25,9	21,9	100,0	7,9
Seine-Maritime	58,1	22,1	19,8	100,0	55,5	25,3	19,2	100,0	9,7
Île-de-France	54,3	25,3	20,4	100,0	54,0	26,3	19,7	100,0	21,5
Essonne	54,6	22,4	23,1	100,0	57,2	22,5	20,3	100,0	20,4
Hauts-de-Seine	56,6	24,5	18,9	100,0	55,2	26,2	18,6	100,0	17,6
Paris	49,2	28,8	22,0	100,0	49,9	28,4	21,7	100,0	30,6
Seine-et-Marne	60,0	20,4	19,6	100,0	58,2	23,0	18,8	100,0	12,5
Seine-Saint-Denis	63,1	21,9	15,1	100,0	61,5	24,9	13,6	100,0	16,8
Val-de-Marne	58,5	21,7	19,8	100,0	58,1	23,0	18,9	100,0	21,3
Val-d'Oise	57,7	25,5	16,7	100,0	55,4	28,2	16,4	100,0	9,2
Yvelines	49,2	27,2	23,6	100,0	48,8	28,4	22,8	100,0	13,1
Languedoc-Roussillon	51,1	25,6	23,3	100,0	49,9	27,9	22,2	100,0	13,4
Aude	40,8	30,6	28,6	100,0	39,8	32,6	27,6	100,0	13,1
Gard	45,8	30,0	24,2	100,0	44,3	32,5	23,1	100,0	8,6
Hérault	59,9	20,5	19,6	100,0	57,8	23,2	19,0	100,0	18,2
Lozère	45,4	24,7	29,9	100,0	43,5	27,2	29,3	100,0	9,9
Pyrénées-Orientales	51,8	24,9	23,3	100,0	50,0	27,9	22,0	100,0	9,2
Limousin	46,4	21,8	31,8	100,0	44,0	26,0	30,0	100,0	10,3
Corrèze	40,6	20,9	38,5	100,0	38,1	24,7	37,2	100,0	7,4
Creuse	45,8	21,2	33,0	100,0	43,5	25,6	31,0	100,0	7,5
Haute-Vienne	50,5	22,7	26,9	100,0	47,9	27,0	25,1	100,0	13,0
Lorraine	45,0	25,2	29,9	100,0	43,8	27,4	28,7	100,0	10,1
Meurthe-et-Moselle	49,5	23,8	26,7	100,0	48,5	25,6	25,9	100,0	13,4
Meuse	34,3	27,2	38,5	100,0	33,5	29,1	37,3	100,0	6,5
Moselle	42,0	27,3	30,7	100,0	40,9	29,4	29,7	100,0	9,1
Vosges	53,7	19,0	27,3	100,0	50,8	23,5	25,6	100,0	7,6
Midi-Pyrénées	50,1	23,2	26,8	100,0	49,2	25,4	25,4	100,0	13,7
Ariège	41,6	23,7	34,7	100,0	40,1	26,6	33,4	100,0	7,5
Aveyron	50,2	22,7	27,0	100,0	47,9	26,1	26,1	100,0	8,7
Gers	52,7	22,3	25,1	100,0	50,3	25,8	23,9	100,0	8,4
Haute-Garonne	53,8	23,2	23,0	100,0	53,3	24,7	21,9	100,0	18,8
Hautes-Pyrénées	42,0	25,1	32,8	100,0	40,8	27,5	31,7	100,0	8,4
Lot	51,2	22,2	26,6	100,0	48,8	25,9	25,3	100,0	10,0
Tarn	52,8	20,8	26,4	100,0	50,3	24,3	25,3	100,0	8,2
Tarn-et-Garonne	38,4	24,7	36,8	100,0	37,6	26,9	35,6	100,0	7,3
Nord, Pas-de-Calais	58,9	22,1	19,1	100,0	55,7	25,8	18,5	100,0	10,1
Nord	57,4	22,7	19,9	100,0	54,8	25,9	19,3	100,0	11,5
Pas-de-Calais	61,7	20,9	17,4	100,0	57,8	25,6	16,6	100,0	7,1
Pays de la Loire	52,2	23,0	24,8	100,0	49,8	25,9	24,4	100,0	11,1
Loire-Atlantique	52,0	23,7	24,3	100,0	50,6	25,5	23,8	100,0	14,1
Maine-et-Loire	50,6	23,1	26,3	100,0	46,6	26,6	26,8	100,0	10,9
Mayenne	49,6	25,8	24,6	100,0	47,8	28,3	23,8	100,0	7,8
Sarthe	55,9	19,9	24,2	100,0	53,0	23,7	23,3	100,0	7,9
Vendée	52,4	23,5	24,1	100,0	49,7	27,3	23,0	100,0	8,1
Picardie	55,1	21,2	23,7	100,0	52,0	24,5	23,5	100,0	9,0
Aisne	53,5	21,0	25,5	100,0	51,0	24,5	24,5	100,0	6,8
Oise	53,4	22,7	23,9	100,0	50,3	25,6	24,0	100,0	8,9
Somme	59,0	19,2	21,8	100,0	55,3	22,9	21,8	100,0	10,9
Poitou-Charentes	46,8	23,5	29,7	100,0	45,9	25,4	28,6	100,0	9,7
Charente	42,9	22,8	34,3	100,0	41,6	25,2	33,2	100,0	8,3
Charente-Maritime	44,3	26,1	29,6	100,0	42,9	28,1	29,0	100,0	7,8

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Tableau 1.4-6 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs des ministères et de l'ensemble de la fonction publique de l'État, selon les départements, au 31 décembre 2007 (3^{ème} partie)

	Ministères				Ensemble FPE				A hors enseignants
	A	B	C	Ensemble	A	B	C	Ensemble	
Deux-Sèvres	50,1	24,0	25,9	100,0	48,2	27,1	24,7	100,0	8,0
Vienne	50,8	20,5	28,7	100,0	50,7	21,9	27,4	100,0	13,4
Provence-Côte d'Azur	44,9	29,0	26,1	100,0	44,1	30,5	25,4	100,0	12,0
Alpes-de-Haute-Provence	50,9	25,8	23,3	100,0	47,9	30,2	21,9	100,0	8,6
Alpes-Maritimes	56,5	24,4	19,2	100,0	55,7	26,0	18,4	100,0	13,0
Bouches-du-Rhône	49,0	26,7	24,3	100,0	48,2	28,4	23,4	100,0	14,7
Hautes-Alpes	42,9	27,1	30,0	100,0	41,0	30,1	28,8	100,0	8,8
Var	31,1	36,2	32,6	100,0	30,1	36,9	32,9	100,0	9,2
Vaucluse	50,6	24,9	24,6	100,0	48,1	28,4	23,5	100,0	9,2
Rhône-Alpes	56,3	22,5	21,2	100,0	54,3	25,0	20,7	100,0	12,9
Ain	51,6	23,7	24,8	100,0	49,7	26,7	23,7	100,0	6,7
Ardèche	55,2	24,0	20,8	100,0	52,5	27,7	19,8	100,0	7,7
Drôme	55,9	22,0	22,1	100,0	53,4	25,4	21,1	100,0	8,2
Haute-Savoie	56,5	22,1	21,4	100,0	52,4	26,6	21,0	100,0	8,2
Isère	61,8	19,6	18,6	100,0	58,9	22,2	18,9	100,0	15,1
Loire	59,3	22,1	18,6	100,0	56,7	25,2	18,2	100,0	9,2
Rhône	55,4	24,2	20,4	100,0	54,5	25,5	20,0	100,0	17,4
Savoie	49,1	21,8	29,1	100,0	46,5	25,0	28,6	100,0	8,7
Total Métropole	50,8	24,9	24,3	100,0	49,6	27,0	23,4	100,0	13,8
Dom	58,1	19,6	22,3	100,0	55,2	23,0	21,8	100,0	8,5
Guadeloupe	61,2	15,3	23,5	100,0	59,3	16,5	24,1	100,0	9,5
Guyane	58,0	19,4	22,5	100,0	56,2	21,6	22,2	100,0	8,7
Martinique	58,8	16,5	24,6	100,0	55,6	20,6	23,8	100,0	9,1
Réunion	64,8	16,2	19,0	100,0	59,8	22,1	18,2	100,0	7,4
Total Métropole + Dom	51,0	24,7	24,2	100,0	49,8	26,9	23,4	100,0	13,6
Autres collectivités	36,8	38,4	24,9	100,0	37,4	38,1	24,5	100,0	11,3
Étranger	38,0	22,2	39,8	100,0	50,8	17,9	31,3	100,0	19,3
Total	50,8	24,8	24,4	100,0	49,7	26,8	23,5	100,0	13,7

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

1 Thème - Emploi public

1.4 Fonction publique de l'État : ministères et Épa

Tableau 1.4-7 : Répartition des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre ministères et établissements publics à caractère administratif au 31 décembre 2007

Ministère de tutelle	Effectifs totaux (ministère + Épa)	Effectifs des ministères	Effectifs Épa	Dont non-titulaires des Épa	Part des effectifs dans les Épa (en %)	Part des effectifs des Épa en situation dérogatoire (en %) ⁽⁵⁾
Affaires étrangères	28 857	18 751	10 106	2 193	35,0	0,0
Agriculture	46 746	33 825	12 921	10 121	27,6	21,0
Culture	23 563	12 202	11 361	8 384	48,1	36,3
Défense et anciens combattants	436 603	429 298	7 305	2 428	1,7	35,4
Économie, finances et industrie	191 224	180 940	10 284	4 717	5,4	37,1
Éducation nationale et recherche	1 284 753	1 100 395	184 358	127 671	14,3	0,0
<i>Enseignement scolaire</i>	1 002 313	925 828	76 485	72 241	7,6	0,0
<i>Enseignement supérieur et recherche</i>	254 830	146 957	107 873	55 430	42,3	0,0
<i>Divers⁽¹⁾</i>	27 610	27 610			0,0	0,0
Emploi, cohésion sociale et logement	41 714	11 662	30 052	29 470	72,0	99,6
Équipement et Écologie ⁽²⁾	119 232	107 456	11 776	3 794	9,0	33,4
<i>Hors Aviation civile</i>	105 775	94 513	11 262	3 284	10,6	35,0
<i>Aviation civile⁽³⁾</i>	13 457	12 943	514	510	3,8	0,0
Intérieur et collectivités territoriales	187 265	187 130	135	84	0,1	0,0
<i>Hors Police nationale</i>	41 730	41 603	127	80	0,3	0,0
<i>Police nationale</i>	145 527	145 527		0	0,0	0,0
Jeunesse et sports	10 465	7 885	2 580	2 282	24,6	0,0
Justice	76 722	75 316	1 406	204	1,8	5,5
Outre-mer	2 549	2 549	0	0	0,0	0,0
Santé et solidarités	24 584	16 637	7 947	5 275	32,3	41,0
Services du Premier ministre ⁽⁴⁾	10 207	8 734	1 473	358	14,4	0,0
Total	2 484 484	2 192 780	291 704	196 981	11,7	17,3

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) La distinction entre Enseignement scolaire et Enseignement supérieur et recherche est parfois impossible en raison du partage de certaines fonctions

(2) Regroupement du ministère de l'Équipement et du ministère de l'Écologie, qui étaient distincts en 2007.

(3) Budget annexe.

(4) Y compris le budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative.

(5) Épa en situation dérogatoire : Épa 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 peuvent être pourvus par des non-titulaires concerne, selon les cas, tous les emplois de l'Épa (par exemple, ANPE) ou certains emplois (par exemple, emplois de personnel ouvrier des Crous).

Tableau 1.4-8 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif par catégorie hiérarchique⁽¹⁾, au 31 décembre 2007

Statut	Catégorie A		Catégorie B	Catégorie C	Indéterminé	Ensemble	Part de femmes (en %)	
	Ensemble des A	A +						
Épa nationaux à recrutement de droit public ⁽²⁾	Titulaires	53 336	8 375	19 201	19 772	0	92 309	50,7
	Non-titulaires	58 128	1 202	97 348	24 135	17 328	196 939	59,6
	Ouvriers d'État	0	0	21	724	0	745	27,2
	Militaires ⁽⁴⁾	1 594	⁽⁵⁾	50	67	0	1 711	16,4
	Total	113 058	9 577	116 620	44 698	17 358	291 704	56,5
Part de femmes (en %)	45,9	28,2	65,2	62,5	51,1	56,5	-	
Épa nationaux à recrutement de droit privé ⁽³⁾	Titulaires	172	2	268	263	0	703	72,4
	Non-titulaires	5 453	3	4 383	4 960	9	14 805	74,4
	Militaires ⁽⁴⁾	1	0	1	2	0	4	25
	Total	5 626	5	4 652	5 225	9	15 512	74,3
Part de femmes (en %)	55,6	40	82,1	87,4	77,8	74,3	-	

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger

(1) Les réformes statutaires de la Police sont prises en compte à partir de 2006.

(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, Éna, IUFL, École polytechnique, École nationale de la magistrature, etc.)

(3) Caisse nationale de sécurité sociale (Acoss, CNAMTS, CNAF, CNAVTS) et Centre d'études supérieures de la sécurité sociale.

(4) Depuis 2006, les militaires volontaires sont inclus dans les militaires.

(5) La notion de A+ est définie pour les titulaires, et par extension, pour les non-titulaires. Elle n'existe pas chez les militaires.

1 Thème - Emploi public

1.4 Fonction publique de l'État : ministères et Épa

Tableau 1.4-9 : Effectifs physiques des établissements publics nationaux à caractère administratif au 31 décembre 2007 (1^{ère} partie)

Ministère de tutelle ⁽¹⁾	Épa	Total	Part de titulaires (en %)	Part de femmes (en %)
Affaires étrangères	Agence pour l'enseignement français à l'étranger	9 423	79,5	56,4
	Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra)	683	61,3	62,1
Agriculture	Centre national de promotion rurale de Marmilhat	54	14,8	59,3
	Centre national études agronomiques des régions chaudes	163	39,3	63,2
	Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (Cnasea)	2 015	2,4	68,0
	Centre régionaux de la propriété forestière (CRPF)	422	37,7	36,0
	École nationale de formation agronomique de Toulouse	36	50,0	61,1
	École nationale du génie rural, des eaux et forêts (Engref)	390	9,7	50,3
	Écoles nationales supérieures du paysage	83	8,4	32,5
	Écoles nationales vétérinaires	585	11,3	55,6
	Écoles supérieures d'ingénieurs agricoles et assimilées	531	14,1	52,5
	Établissement national d'enseignement sup agronomique de Dijon (Enesad)	243	16,0	48,6
	Fonds de financement des prestations sociales agricoles (Ex Bapsa)	8	75,0	25,0
	Institut national de formation des personnels du ministère de l'Agriculture	10	10,0	20,0
	Institut national des appellations d'origine (Inao)	278	3,6	57,9
	Inventaire forestier national	191	66,0	23,6
	Les haras nationaux	1 004	74,5	37,9
	Lycée d'enseignement maritime et aquacole	144	0,7	34,7
	Lycées d'enseignement technique agricole	6 764	20,4	53,4
Culture	Académie de France à Rome	28	7,1	46,4
	Bibliothèque nationale de France (BNF)	1 898	80,0	54,1
	Centre des monuments nationaux	776	1,8	64,9
	Centre national d'art et de culture Georges Pompidou (CNAC) yc			
	Bibliothèque publique d'information	1 227	23,3	49,7
	Centre national de la cinématographie française (CNC)	620	35,5	58,7
	Centre national des arts plastiques (CNAP) et École nationale supérieure de création industrielle	89	13,5	50,6
	Centre national du livre	284	7,7	49,3
	Cité nationale de l'histoire et de l'immigration	66	3,0	69,7
	Conservatoires nationaux supérieurs de musique et de danse et École nationale supérieure des arts et techniques du théâtre	645	29,0	40,3
	Institut national du patrimoine	51	37,4	69,8
	École nationale supérieure des arts décoratifs	212	8,5	39,6
	École nationale supérieure des beaux-arts	106	1,9	34,0
	Écoles nationales des beaux-arts (de province)	98	10,2	42,9
	Écoles d'architecture	1 295	2,7	40,2
	Établissement public de maîtrise d'ouvrages des travaux culturels	76	30,3	64,5
	Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP)	1 989	2,5	42,7
	Établissement public du musée du Louvre	821	14,8	64,6
	Établissement public du musée du quai Branly	540	23,5	72,5
	Établissement public du musée et du domaine national de Versailles	351	16,5	60,1
	Institut national d'histoire de l'art	90	1,1	82,2
Musées nationaux	99	50,5	57,6	
Défense et anciens combattants	Caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS)	1 212	96,0	68,5
	École polytechnique	2 334	8,4	24,0
	Écoles nationales supérieures d'ingénieurs du ministère de la Défense	715	38,2	37,3
	Établissement de communication et de production audiovisuelle de la Défense	18	16,7	38,9
	Établissement publique d'insertion de la défense	844	4,9	32,8
	Institution nationale des invalides	431	78,7	63,3
	Musée de la marine	106	44,3	59,4
	Musée de l'air et de l'espace	75	24,0	25,3
	Musée de l'armée	143	37,8	46,2
Office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONACVG)	1 427	80,3	65,5	

(1) Dans les cas de tutelle exercée par plusieurs ministères, c'est la tutelle jugée principale qui figure ici.

Tableau 1.4-9 : Effectifs physiques des établissements publics nationaux à caractère administratif au 31 décembre 2007 (2^{ème} partie)

Ministère de tutelle ⁽¹⁾	Épa	Total	Part de titulaires (en %)	Part de femmes (en %)
Économie, finances et industrie	Agence nationale des fréquences	323	54,5	33,7
	Agence nationale pour l'indemnisation des français d'Outre-mer (Anifom)	50	72,0	60,0
	Autorité de contrôle des assurances et des mutuelles ⁽²⁾	188	53,7	53,7
	Autorité des marchés financiers (Autorité indépendante, ex Commission des opérations de Bourse) ⁽²⁾	357	24,4	58,0
	Caisse des dépôts et consignations (CDC) et autres EPN du groupe CDC	6 380	75,0	63,0
	Caisse de garantie du logement locatif social	23	26,1	47,8
	Écoles nationales supérieures des mines (Paris, Saint-Étienne)	536	2,2	29,1
	Écoles nationales supérieures des techniques industrielles et des mines (Albi, Alès, Douai, Nantes)	395	0,8	41,3
	Fonds national de promotion et de communication de l'artisanat et Fonds de répartition des ressources affectées aux fonds d'assurance-formation	1	100,0	100,0
	Groupe des écoles des télécommunications (Paris, Brest, Evry)	1 271	20,6	40,3
	Institut national de la propriété industrielle (INPI)	749	8,1	60,2
	Masse des douanes	11	54,5	45,5
	Emploi, cohésion sociale et logement	Agence nationale des services à la personne	17	35,3
Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)		90	6,7	62,2
Agence nationale pour l'emploi (ANPE)		28 648	1,3	74,6
Centre d'études de l'emploi (CEE)		23	47,8	78,3
Fonds de solidarité		10	100,0	50,0
Fonds pour les retraites		10	80,0	50,0
Institut national travail-emploi-formation professionnelle		95	91,6	69,5
Office des migrations internationales (OMI)	1 159	5,8	76,4	
Enseignement scolaire	Centre d'études et de recherches sur les qualifications	127	85,0	59,8
	Centre national de documentation pédagogique (CNDP) et Centres régionaux de documentation pédagogique	2 006	72,4	57,1
	Centre national d'enseignement à distance (CNED)	2 110	75,5	67,3
	Établissements d'enseignement du second degré	71 125	0,3	64,5
	Institut national de la recherche pédagogique (INRP) et centre intern. d'études pédagogique (CIEP)	556	57,0	61,3
	Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep)	561	70,6	75,0
	Enseignement supérieur	Académie des sciences d'Outre-mer	15	26,7
Bibliothèque nationale et universitaire de Strasbourg		12	75,0	58,3
Centre national des oeuvres universitaires et scolaires (Cnous)		124	81,5	46,8
Centres régionaux des oeuvres universitaires et scolaires (Crous)		12 202	21,1	59,1
Centre technique du livre de l'enseignement supérieur		9	0,0	66,7
Chancelleries d'université		25	40,0	64,0
Collège de France		86	1,2	62,8
Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)		946	0,0	40,0
École nationale des chartes		30	13,3	60,0
École nationale supérieure des arts et métiers		141	14,2	44,0
École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques		78	17,9	61,5
École pratique des hautes études		180	7,2	64,4
Écoles d'ingénieurs et assimilées		1 427	3,3	35,4
Ecole Nationale des Travaux Publics de l'Etat		13	0,0	30,8
Écoles normales supérieures (ENS) (Cachan, lettres et des sciences humaines, Lyon, Ulm)		482	4,1	41,1
Grands établissements à l'étranger (Athènes, Extrême-Orient, Archéo. Orient., Rome, Velazquez)		314	46,2	42,4
Institut de France		299	28,1	48,2
Institut national des langues et des civilisations orientales (Inalco)		107	5,6	65,4
Instituts d'études politiques (IEP)		522	10,9	57,3
Instituts nationaux des sciences appliquées (INSA) (Lyon, Rennes, Rouen, Toulouse)		577	17,9	52,7

(2) Autorités indépendantes, conservées en Épa dans le fichier des EPN de l'Insee car dotées de la personnalité morale.

1 Thème - Emploi public

1.4 Fonction publique de l'État : ministères et Épa

Tableau 1.4-9 : Effectifs physiques des établissements publics nationaux à caractère administratif au 31 décembre 2007 (3^{ème} partie)

Ministère de tutelle ⁽¹⁾	Épa	Total	Part de titulaires (en %)	Part de femmes (en %)
	Instituts nationaux polytechniques (INP) (Grenoble, Nancy, Toulouse)	1 027	12,8	55,6
	Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés	26	0	53,8
	Instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM)	253	13,4	77,5
	Muséum national d'histoire naturelle	394	25,6	53,8
	Observatoire de Paris et Institut de physique du globe de Paris	96	6,3	31,3
	Palais de la découverte	281	55,5	53,0
	Universités, IAE	29 047	12,1	55,5
Recherche	Agence nationale de la recherche	56	55,4	62,5
	Centre national de la recherche scientifique (CNRS) et Observatoire de la Côte-d'azur	33 607	79,6	43,1
	Centre national du machinisme agricole du génie rural des eaux et des forêts (Cemagref)	1 073	82,5	39,0
	Institut de recherche pour le développement (IRD ex ORSTOM)	3 827	53,0	32,8
	Institut national de la recherche agronomique (Inra)	10 337	84,4	49,9
	Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm)	6 836	70,9	61,9
	Institut national de recherche en informatique et en automatisme (Inria)	2 019	52,8	33,2
	Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité (Inrets)	578	42,4	43,1
	Institut national d'études démographiques (Ined)	207	74,4	68,6
	Laboratoire central des ponts et chaussées	619	73,8	32,0
	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur ParisTech	1	0,0	100,0
Équipement et Écologie	Agence nationale de garantie des droits des mineurs	138	13,0	69,6
	Agence nationale pour l'amélioration de l'habitat (Anah)	113	72,6	54,0
	Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (AFSSET)	141	14,9	53,9
	Agences de l'eau	1 866	16,5	54,2
	Office nationale de l'eau et des milieux aquatiques	760	76,6	14,1
	Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres	99	36,4	54,5
	École nationale des ponts et chaussées	493	57,4	38,5
	Écoles nationales de la marine marchande (ENMM)	83	2,4	26,5
	École nationale de l'aviation civile (Enac)	514	0,8	28,0
	EP de sécurité ferroviaire (EPSF)	87	55,2	21,8
	Institut géographique national (IGN)	1 710	58,7	36,7
	Établissement national des invalides de la marine (Enim)	456	82,5	73,2
	Météo France	3 146	95,2	22,9
	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)	1 658	83,2	15,4
	Parcs nationaux	511	84,1	36,8
Intérieur	Agence Nationale des titres sécurisés (ANTS)	4	0,0	50,0
	École nationale supérieure de Police	70	12,9	38,6
	Fondations Carnegie et Singer-Polignac	11	36,4	36,4
	Institut national d'études de la sécurité civile	42	69,0	66,7
Jeunesse et sports	Centres d'éducation populaire et de sports yc Centres régionaux d'Antibes et d'Île-de-France	2 217	4,9	38,1
	École nationale de voile	10	40,0	40,0
	École nationale d'équitation	165	64,2	24,2
	Ecole nationale de ski et d'alpinisme	2	0,0	100,0
	Institut national de la jeunesse et d'éducation populaire	119	62,2	63,0
	Institut national des sports et de l'éducation physique (Insep)	66	6,1	45,5
	Musée national du sport	1	0,0	0,0

Tableau 1.4-9 : Effectifs physiques des établissements publics nationaux à caractère administratif au 31 décembre 2007 (4^{ème} partie)

Ministère de tutelle ⁽¹⁾	Épa	Total	Part de titulaires (en %)	Part de femmes (en %)
Justice	Agence de maîtrise d'ouvrage des travaux du ministère de la Justice	88	73,9	58,0
	École nationale de la magistrature (ENM)	826	80,9	50,0
	École nationale de l'administration pénitentiaire	236	87,7	71,9
	Établissement public de santé national de Fresnes	256	85,2	73,0
Santé et solidarités	Agence de la biomédecine (Ex Etablissement français des greffes)	265	9,8	71,7
	Centre National de Gestion des praticiens hospitaliers et personnels de direction de la fonction publique hospitalière (CNGPH)	72	51,4	79,2
	Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé (AFSSPS)	920	28,6	72,5
	Agence française de sécurité sanitaire des aliments	1 031	55,5	66,8
	Agence technique de l'information sur l'hospitalisation	54	9,3	42,6
	Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux	8	37,5	100
	Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	86	34,9	62,8
	Caisse d'amortissement de la dette sociale	9	22,2	33,3
	Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale	132	56,1	74,2
	Centre hospitalier national d'ophtalmologie des Quinze-Vingts	756	66,0	70,8
	Centre national du développement sportif	20	50,0	65,0
	École nationale de la santé publique (ENSP)	1 082	39,3	56,8
	Fonds de financement de la CMU	9	44,4	22,2
	Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles (Fas)	326	9,2	72,4
	Haute autorité de santé	1 681	34,0	48,7
	Institut national de prévention et d'éducation pour la Santé (INPES)	134	11,9	66,4
	Institut de veille sanitaire	332	12,7	69,6
	Instituts nationaux des jeunes aveugles, des jeunes sourds	880	5,1	68,3
	Office national d'indemnisation des accidents médicaux, des affections iatrogènes et des infections nosocomiales	158	12,0	68,4
	Services du Premier Ministre	École nationale d'administration (Éna)	611	76,6
Institut des hautes études de défense nationale		44	56,8	63,6
Instituts régionaux d'administration (Ira)		818	75,7	56,2
Total des Épa à recrutement de droit public		291 704	31,6	56,5

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger. Effectifs rémunérés sur le budget propre des établissements publics.

Les personnes payées par l'État exerçant dans les Épa, 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, Éna, École nationale de la magistrature, etc.).

Note : il convient d'apprécier avec prudence les effectifs des Épa nationaux : la source en est les Déclarations annuelles de données sociales (DADS) dont la qualité du renseignement sur les non-titulaires est fragile.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Dans les cas de tutelle exercée par plusieurs ministères, c'est la tutelle jugée principale qui figure ici.

(2) Autorités indépendantes, conservées en Épa dans le fichier des EPN de l'Insee car dotées de la personnalité morale.

Voir également la Vue 1.2 de ce rapport : « L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2007 », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, *Faits et chiffres 2008-2009*.

III Définitions et méthodes

Les résultats relatifs à la fonction publique de l'État sont établis à partir de l'exploitation des fichiers de paie des agents de l'État complétés par les déclarations annuelles des données sociales (DADS), tout particulièrement pour les établissements publics. L'ensemble constitue le Fichier Général de l'État (FGE) de l'Insee. De nouvelles informations permettant de mieux caractériser les agents de la fonction publique ont été introduites dans les DADS (norme « DADS-U ») à partir de l'année 2006 : portant en particulier sur le statut et l'activité des agents, elles permettent de mieux caractériser les emplois principaux ou secondaires et ainsi d'améliorer la qualité des résultats. Le traitement des fichiers 2007 a permis de valider la qualité de ces informations, ce qui conduit à réviser les données 2006 publiées dans le précédent rapport.

Les effectifs comptabilisés sont ceux en fonction au 31 décembre. Sauf mention contraire, les effectifs de la fonction publique de l'État de ce rapport comprennent les individus, en emploi principal, de métropole, des départements et collectivités d'Outre-mer et de l'étranger, hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Les agents de la fonction publique de l'État peuvent être titulaires, non titulaires, ouvriers d'État ou militaires. Les volontaires militaires, qui constituent une catégorie particulière de militaires sous contrat, sont inclus dans les effectifs des militaires depuis 2004. 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 18 000 personnes environ en 2007.

Les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale sont désormais intégrés aux effectifs de non-titulaires, depuis l'édition 2007-2008 de ce rapport. La série a été actualisée depuis 2002, année où le dispositif « adjoints de sécurité » a été clairement dissocié du dispositif « emplois jeunes ». On en compte 12 648 en 2002, 11 456 en 2003, 9 850 en 2004, 10 495 en 2005, 9 557 en 2006 et 8 963 en 2007. En revanche, les adjoints de sécurité en contrat d'aide à l'emploi (CAE, 1 779 personnes fin 2007) restent classés en emplois aidés. Il s'agit d'une contribution temporaire du ministère de l'Intérieur au plan de cohésion sociale (les derniers recrutements d'adjoints de sécurité en CAE ont été réalisés en décembre 2007).

Avant 2006, le fichier de paie permettait de distinguer, parmi les agents des ministères, ceux travaillant en **administration centrale** et ceux travaillant en **services déconcentrés**, en se fondant sur l'existence de la nomenclature par services établie à partir de l'imputation budgétaire de la rémunération des agents au format « Ordonnance de 1959 ».

Le changement de nomenclature budgétaire résultant de la mise en place de la Lof à partir de 2006 n'a pas permis de maintenir l'information sur le service dans le FGE.

Une nouvelle méthodologie, s'appuyant essentiellement sur les catégories juridiques des établissements où exercent les agents mais aussi sur les programmes Lof, a donc été élaborée.

Cette nouvelle méthode conduit à répartir désormais les effectifs selon cinq modalités (au lieu des deux précédentes) : administration centrale (AC), service déconcentré (SD), service déconcentré à compétence nationale (SCN), établissement public local d'enseignement (EPL), établissement public national (EPN). Elle permet ainsi de tenir compte de la diversité des structures de l'État.

Ce classement se fait sur le champ des agents de ministères, c'est-à-dire rémunérés sur le budget des ministères et figurant dans leur plafond d'emploi. Or les agents rémunérés sur les budgets des ministères peuvent être en exercice dans un établissement public, c'est notamment le cas des enseignants qui travaillent dans les Eple mais qui sont rémunérés sur le budget du ministère de l'Éducation nationale.

Par ailleurs, compte tenu du caractère limité de l'information sur la localisation des agents du ministère de la Défense, ils sont exclus de ce classement.

Enfin, certains agents, bien que rémunérés sur le budget des ministères, sont en exercice dans des établissements dont la catégorie juridique n'est ni « Administration de l'État » ni « Établissement public administratif » (par exemple Epic). Dans ce cas (environ 450 agents), ils ont été exclus de ce classement.

Pour plus d'informations

- « L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2006 », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFF, 2008.

1 Thème - Emploi public

1.5 Fonction publique de l'État : principales caractéristiques des ministères

Tableau 1.5-1 : Effectifs physiques des ministères par statut et part de femmes et d'enseignants au 31 décembre 2007

	Rappel 2006 ⁽³⁾	2007			Évolution 2006-2007 (en %)
	Effectifs au 31/12/2006	Effectifs au 31/12/2007	Part de femmes (en %)	Part d'enseignants (en %)	
Titulaires	1 730 696	1 659 591	58,4	50,4	-4,1
Non titulaires ⁽¹⁾	140 050	137 845	58,1	24,4	-1,6
Ouvriers d'État	49 112	46 695	14,0	0,0	-4,9
Total civils	1 919 858	1 844 131	57,3	48,4	-3,9
Militaires ⁽²⁾	351 307	348 649	14,2	0,0	-0,8
Total	2 271 165	2 192 780	50,4	39,7	-3,5

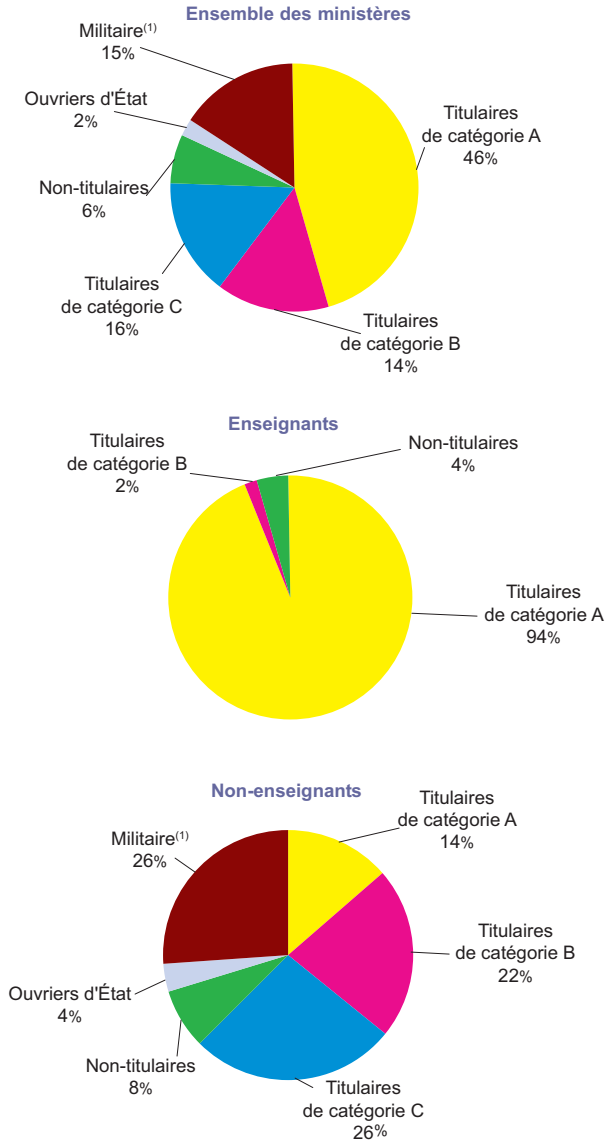
Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation
Enseignants : y compris élèves enseignants hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

(1) Les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale qui figuraient dans les éditions anciennes de ce rapport parmi les bénéficiaires d'emplois aidés sont désormais intégrés aux effectifs de non-titulaires (10 495 en 2005 et 9 557 en 2006).

(2) Depuis 2006, les militaires volontaires sont inclus dans les militaires.

(3) Chiffres actualisés.

Fonction publique de l'État : 1.5
principales caractéristiques des ministères**Graphique 1.5-1 : Répartition des effectifs des ministères selon le statut, au 31 décembre 2007**
(en %)

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Enseignants : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Note : les réformes statutaires de la Police sont désormais prises en compte.

(1) Depuis 2006, les militaires volontaires sont inclus dans les militaires.

1 Thème - Emploi public

1.5 Fonction publique de l'État : principales caractéristiques des ministères

Tableau 1.5-2 : Répartition des effectifs physiques des ministères civils selon le type de service d'affectation des agents au 31 décembre 2007

	Administration centrale		Services déconcentrés		Services déconcentrés à compétence nationale		Établissements publics locaux d'enseignement ⁽⁵⁾		Établissements publics nationaux ⁽⁵⁾		Total ⁽⁶⁾
	Effectifs	Part (en %)	Effectifs	Part (en %)	Effectifs	Part (en %)	Effectifs	Part (en %)	Effectifs	Part (en %)	Total ⁽¹⁾
Affaires étrangères	3 824	20,4	14 885	79,4	0	0,0	0	0,0	42	0,2	18 751
Agriculture	2 432	7,2	16 164	47,8	0	0,0	12 187		3 032	9,0	33 815
Culture	3 379	28,1	2 973	24,7	1 756	14,6	0	0,0	3 927	32,6	12 035
Économie, finances et industrie	13 492	7,5	159 569	88,3	6 182	3,4	2	0,0	1 468	0,8	180 713
Éducation nationale et recherche	3 215	0,3	373 288	33,9	49	0,0	551 161	50,1	172 645	15,7	1 100 358
Enseignement scolaire	185	0,0	347 295	37,5	0	0,0	550 746	59,5	27 579	3,0	925 805
Enseignement supérieur et recherche	18	0,0	2 411	1,6	49	0,0	14	0,0	144 464	98,3	146 956
Divers ⁽¹⁾	3 012	10,9	23 582	85,5	0	0,0	401	1,5	602	2,2	27 597
Emploi, cohésion sociale et logement	1 404	12,0	10 250	87,9	0	0,0	0	0,0	4	0,0	11 658
Équipement et Écologie ⁽²⁾	6 226	5,8	95 949	89,5	3 158	2,9	58	0,1	1 845	1,7	107 236
Hors Aviation civile	4 937	5,2	87 230	92,5	1 673	1,8	58	0,1	395	0,4	94 29
Aviation civile ⁽³⁾	1 289	10,0	8 719	67,4	1 485	11,5	0	0,0	1 450	11,2	12 943
Intérieur et collectivités territoriales	2 698	1,4	184 419	98,6	0	0,0	0	0,0	13	0,0	187 130
Hors Police nationale	2 698	6,5	38 892	93,5	0	0,0	0	0,0	13	0,0	41 603
Police nationale		0,0	145 527	100,0	0	0,0	0	0,0	0,0		145 527
Jeunesse et sports	946	12,0	5 555	70,5	0	0,0	0	0,0	1 384	17,6	7 885
Justice	3 696	4,9	70 817	94,0	432	0,6	0	0,0	371	0,5	75 316
Outre-mer	257	10,1	2 292	89,9	0	0,0	0	0,0		0,0	2 549
Santé et solidarités	2 741	16,5	13 784	82,9	0	0,0	0	0,0	112	0,7	16 637
Services du Premier ministre ⁽⁴⁾	3 553	40,7	3 767	43,1	985	11,3	0	0,0	429	4,9	8 734
Total⁽⁶⁾	47 863	2,7	953 712	54,1	12 562	0,7	563 408	32,0	185 272	10,5	1 762 817

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Agents dont la catégorie juridique du service d'affectation est de type « Administration de l'État » ou « Établissement public administratif ». Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Hors Défense. Métropole, Dom, Com et étranger.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Du fait de la Lolf, la distinction Enseignement supérieur-Enseignement scolaire n'est pas toujours possible pour les fonctions supports.

(2) Regroupement du ministère de l'Équipement et du ministère de l'Écologie, qui étaient distincts en 2007.

(3) Budget annexe.

(4) Y compris le budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative.

(5) Bien que payés sur le budget des ministères, certains agents, notamment les enseignants, ont pour service d'affectation un établissement public.

(6) Certains agents (665) ne sont pas ventilés dans un service d'affectation lorsque leur catégorie juridique est hors « Administration de l'État » ou « Établissement public administratif ». Le total ne correspond donc pas tout à fait à l'ensemble des effectifs hors Défense (1 763 482).

Fonction publique de l'État : 1.5
principales caractéristiques des ministères

Tableau 1.5-3 : Effectifs physiques des ministères par statut et part de femmes au 31 décembre 2007

Ministères	Rappel 2006 ⁽⁵⁾	2007				Total	Part de femmes (en %)
	Total	Titulaires	Non titulaires	Ouvriers d'État	Militaires		
Affaires étrangères	19 161	9 296	9 144	0	311	18 751	43,3
Agriculture	34 711	30 730	3 072	21	2	33 825	53,3
Culture	14 141	10 418	1 784	0	0	12 202	52,1
Défense et anciens combattants	433 426	40 993	7 562	35 938	344 805	429 298	18,9
Économie, finances et industrie	186 482	171 744	9 046	122	28	180 940	59,2
Éducation nationale et recherche	1 162 528	1 029 401	70 994	0	0	1 100 395	65,7
<i>Enseignement scolaire</i>	<i>986 668</i>	<i>879 342</i>	<i>46 486</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>925 828</i>	<i>68,4</i>
<i>Enseignement supérieur et recherche</i>	<i>147 423</i>	<i>125 773</i>	<i>21 184</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>146 957</i>	<i>46,9</i>
<i>Divers⁽¹⁾</i>	<i>28 437</i>	<i>24 286</i>	<i>3 324</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>27 610</i>	<i>74,8</i>
Emploi, cohésion sociale et logement	11 707	10 171	1 491	0	0	11 662	69,5
Équipement et Écologie ⁽²⁾	112 411	91 030	7 028	8 799	599	107 456	29,0
<i>Hors Aviation civile</i>	<i>99 354</i>	<i>79 778</i>	<i>6 394</i>	<i>7 742</i>	<i>599</i>	<i>94 513</i>	<i>28,7</i>
<i>Aviation civile⁽³⁾</i>	<i>13 057</i>	<i>11 252</i>	<i>634</i>	<i>1 057</i>	<i>0</i>	<i>12 943</i>	<i>30,9</i>
Intérieur et collectivités territoriales	186 039	169 292	15 013	1 327	1 498	187 130	33,1
<i>Hors Police nationale</i>	<i>39 595</i>	<i>35 238</i>	<i>4 728</i>	<i>139</i>	<i>1 498</i>	<i>41 603</i>	<i>63,4</i>
<i>Police nationale</i>	<i>146 444</i>	<i>134 054</i>	<i>10 285</i>	<i>1 188</i>	<i>0</i>	<i>145 527</i>	<i>24,5</i>
Jeunesse et sports	8 258	6 390	1 495	0	0	7 885	42,3
Justice	74 661	68 889	6 427	0	0	75 316	54,0
Outre-mer	2 522	697	432	19	1 401	2 549	32,2
Santé et solidarités	16 469	13 871	2 763	0	3	16 637	71,6
Services du Premier ministre ⁽⁴⁾	8 649	6 669	1 594	469	2	8 734	54,8
Total hors enseignants	1 391 571	823 119	104 243	46 695		1 322 706	41,2
Total	2 271 165	1 659 591	137 845	46 695	348 649	2 192 780	50,4

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Du fait de la Lolf, la distinction Enseignement supérieur-Enseignement scolaire n'est pas toujours possible pour les fonctions supports.

(2) Regroupement du ministère de l'Équipement et du ministère de l'Écologie, qui étaient distincts en 2007.

(3) Budget annexe.

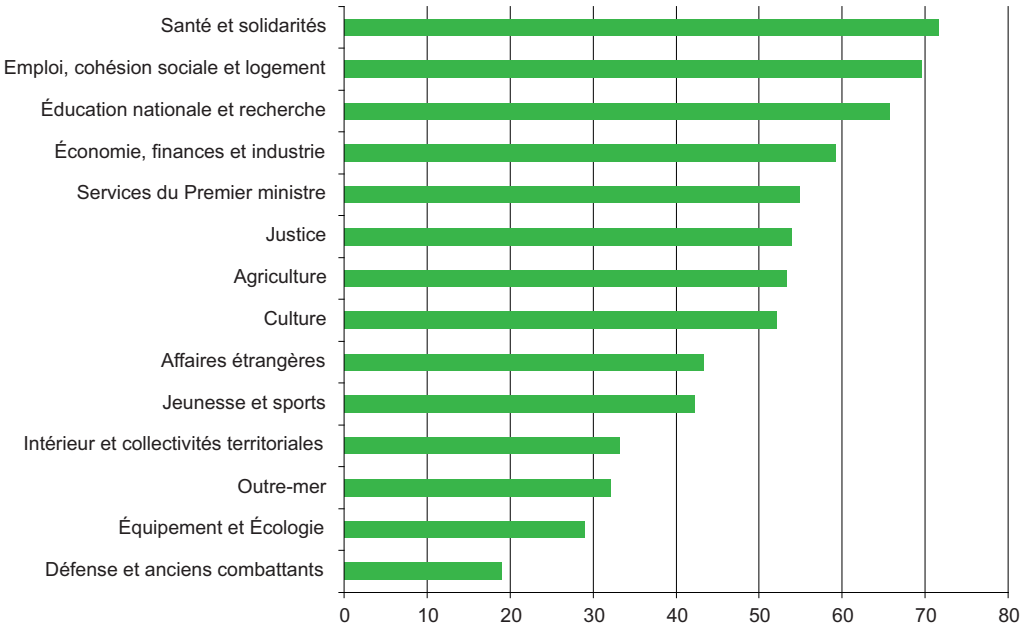
(4) Y compris le budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative.

(5) Chiffres actualisés.

1 Thème - Emploi public

1.5 Fonction publique de l'État : principales caractéristiques des ministères

Graphique 1.5-2 : Taux de féminisation des ministères au 31 décembre 2007
(en %)



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Fonction publique de l'État : 1.5
principales caractéristiques des ministères

Tableau 1.5-4 : Effectifs en équivalents temps plein des ministères par statut et part de femmes au 31 décembre 2007

Ministères	Rappel 2006 ⁽⁵⁾	2007				Total	Part de femmes (en %)
	Total	Titulaires	Non titulaires	Ouvriers d'État	Militaires		
Affaires étrangères	18 443	9 170	8 542	0	311	18 022	42,2
Agriculture	32 909	29 422	2 689	21	2	32 134	52,0
Culture	13 551	10 127	1 560	0	0	11 686	51,4
Défense et anciens combattants	430 006	39 503	6 871	34 879	344 805	426 059	18,5
Économie, finances et industrie	173 745	162 847	6 187	122	28	169 184	57,3
Éducation nationale et recherche	1 108 573	991 252	59 246	0	0	1 050 498	64,8
<i>Enseignement scolaire</i>	946 111	844 825	38 502	0	0	883 328	67,5
<i>Enseignement supérieur et recherche</i>	135 694	123 329	17 829	0	0	141 158	46,4
<i>Divers⁽¹⁾</i>	26 768	23 098	2 915	0	0	26 013	73,8
Emploi, cohésion sociale et logement	10 823	9 587	1 307	0	0	10 894	69,3
Équipement et Écologie ⁽²⁾	107 613	88 725	5 274	8 674	599	103 272	27,8
<i>Hors Aviation civile</i>	94 847	77 610	4 702	7 623	599	90 533	27,5
<i>Aviation civile⁽³⁾</i>	12 766	11 115	572	1 052	0	12 739	30,2
Intérieur et collectivités territoriales	182 147	166 527	12 876	1 302	1 498	182 203	32,0
<i>Hors Police nationale</i>	37 372	33 482	3 267	136	1 498	38 383	62,2
<i>Police nationale</i>	144 775	133 045	9 609	1 166	0	143 820	23,9
Jeunesse et sports	7 366	6 241	966	0	0	7 207	42,0
Justice	70 496	66 890	4 412	0	0	71 302	52,8
Outre-mer	2 470	688	389	19	1 401	2 497	31,4
Santé et solidarités	15 370	13 170	2 423	0	3	15 596	70,8
Services du Premier ministre ⁽⁴⁾	8 254	6 493	1 401	469	2	8 365	53,9
Total hors enseignants	1 338 086	794 385	84 366	45 486		1 272 886	39,8
Total	2 181 766	1 600 641	114 144	45 486	348 649	2 108 920	49,2

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Du fait de la Lof, la distinction Enseignement supérieur-Enseignement scolaire n'est pas toujours possible pour les fonctions supports.

(2) Regroupement du ministère de l'Équipement et du ministère de l'Écologie, qui étaient distincts en 2007.

(3) Budget annexe.

(4) Y compris le budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative.

(5) Chiffres actualisés.

1 Thème - Emploi public

1.5 Fonction publique de l'État : principales caractéristiques des ministères

Tableau 1.5-5 : Effectifs physiques des titulaires des ministères et part des femmes par catégorie hiérarchique selon les ministères au 31 décembre 2007

Ministères	Rappel 2006 ⁽⁵⁾	2007							
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total titulaires civils	
		Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)
Affaires étrangères	9 389	4 498	23,3	1 245	36,3	3 553	68,4		
Agriculture	31 046	14 590	44,4	8 092	50,5	8 048	70,9	30 730	52,9
Culture	12 155	3 870	45,6	1 973	58,3	4 575	55,1	10 418	52,2
Défense et anciens combattants	41 436	5 387	27,7	11 620	42,6	23 986	69,3	40 993	56,2
Économie, finances et industrie	176 190	43 707	41,5	58 784	59,1	69 253	69,5	171 744	58,8
Éducation nationale et recherche	1 090 637	865 168	64,3	59 824	78,5	104 409	70,2	1 029 401	65,8
<i>Enseignement scolaire</i>	939 089	773 548	67,4	39 858	83,2	65 936	69,3	879 342	68,2
<i>Enseignement supérieur et recherche</i>	126 152	85 509	37,7	12 758	64,5	27 506	67,1	125 773	46,9
<i>Divers⁽¹⁾</i>	25 396	6 111	54,9	7 208	77,4	10 967	83,4	24 286	74,4
Emploi, cohésion sociale et logement	9 974	2 450	51,2	3 539	71,1	4 182	81,5	10 171	70,6
Équipement et Écologie ⁽²⁾	94 773	16 180	27,8	25 314	31,9	49 536	30,8	91 030	30,6
<i>Hors Aviation civile</i>	83 546	8 839	31,4	22 855	31,6	48 084	29,2	79 778	30,1
<i>Aviation civile⁽³⁾</i>	11 227	7 341	23,5	2 459	34,4	1 452	82,2	11 252	33,4
Intérieur et collectivités territoriales	169 385	20 616	28,3	115 861	20,7	32 815	76,0	169 292	32,3
<i>Hors Police nationale</i>	35 046	5 931	43,3	9 568	58,3	19 739	76,5	35 238	65,9
<i>Police nationale</i>	134 339	14 685	22,2	106 293	17,3	13 076	75,2	134 054	23,5
Jeunesse et sports	6 335	4 326	27,4	609	82,6	1 455	72,6	6 390	43,0
Justice	68 014	13 349	55,8	17 151	74,2	38 389	43,3	68 889	53,4
Outre-mer	700	185	34,6	168	61,9	344	66,0	697	56,7
Santé et solidarités	14 100	4 066	59,6	4 274	71,0	5 531	78,2	13 871	70,6
Services du Premier ministre ⁽⁴⁾	6 562	3 116	40,6	1 016		2 537	70,7	6 669	56,6
Total hors enseignants	884 109	184 304	44,7	290 202	44,4	348 613	62,0	823 119	52,0
Total	1 730 696	1 001 508	60,9	309 470	46,5	348 613	62,0	1 659 591	58,4

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Lecture : au ministère des Affaires étrangères, on compte 4 498 agents titulaires en catégorie A ; les femmes représentent 23,3 % des effectifs de titulaires de catégorie A de ce ministère.

(1) Du fait de la Lof, la distinction Enseignement supérieur-Enseignement scolaire n'est pas toujours possible pour les fonctions supports.

(2) Regroupement du ministère de l'Équipement et du ministère de l'Écologie, qui étaient distincts en 2007.

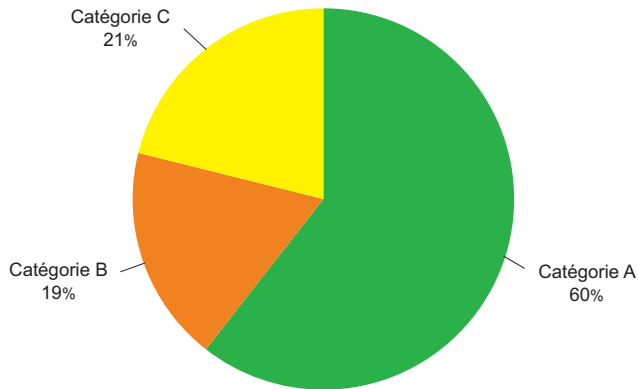
(3) Budget annexe.

(4) Y compris le budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative.

(5) Chiffres actualisés.

Fonction publique de l'État : 1.5
principales caractéristiques des ministères**Graphique 1.5-3 : Répartition des titulaires des ministères par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007**

(en %)



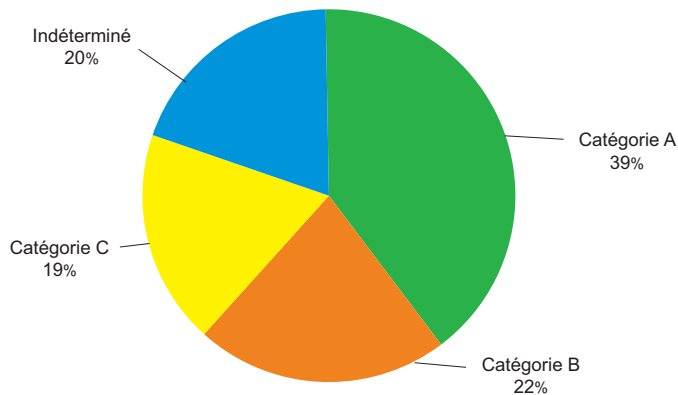
Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Note : les réformes statutaires de la Police sont désormais prises en compte.

Graphique 1.5-4 : Répartition des non-titulaires des ministères par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007

(en %)



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Note : les réformes statutaires de la Police sont désormais prises en compte.

1 Thème - Emploi public

1.5 Fonction publique de l'État : principales caractéristiques des ministères

Tableau 1.5-6 : Effectifs des titulaires civils et part des femmes en équivalents temps plein par catégorie hiérarchique selon les ministères au 31 décembre 2007

Ministères	Rappel 2006 ⁽⁵⁾	2007							
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total titulaires civils	
		Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)
Affaires étrangères	9 267	4 483	23,2	1 229	35,7	3 458	67,9		
Agriculture	29 686	14 099	43,3	7 740	49,1	7 583	69,7	29 422	51,6
Culture	11 779	3 807	45,0	1 896	57,2	4 424	54,3	10 127	51,4
Défense et anciens combattants	39 869	5 325	27,2	11 290	41,6	22 887	68,2	39 503	55,1
Économie, finances et industrie	166 610	42 668	40,6	55 834	57,7	64 346	67,9	162 847	57,2
Éducation nationale et recherche	1 048 754	835 488	63,6	56 132	77,6	99 632	69,3	991 252	64,9
<i>Enseignement scolaire</i>	901 149	744 755	66,6	37 090	82,5	62 980	68,5	844 825	67,4
<i>Enseignement supérieur et recherche</i>	123 530	84 783	37,4	12 238	63,4	26 309	66,0	123 329	46,1
<i>Divers⁽¹⁾</i>	24 074	5 950	54,1	6 804	76,5	10 344	82,6	23 098	73,5
Emploi, cohésion sociale et logement	9 373	2 389	50,5	3 356	70,5	3 842	81,9	9 587	70,1
Équipement et Écologie ⁽²⁾	92 282	16 012	27,4	24 659	30,8	48 054	29,5	88 725	29,5
<i>Hors Aviation civile</i>	81 201	8 710	30,8	22 240	30,5	46 660	27,9	77 610	29,0
<i>Aviation civile⁽³⁾</i>	11 080	7 302	23,3	2 419	33,6	1 395	81,7	11 115	32,9
Intérieur et collectivités territoriales	166 680	20 407	27,8	115 036	20,2	31 085	75,1	166 527	31,4
<i>Hors Police nationale</i>	33 341	5 795	42,5	9 197	57,0	18 491	75,5	33 482	64,7
<i>Police nationale</i>	133 339	14 612	22,0	105 839	17,1	12 594	74,5	133 045	23,0
Jeunesse et sports	6 185	4 273	27,0	575	81,7	1 393	71,7	6 241	42,0
Justice	65 990	13 174	55,4	16 406	73,3	37 309	42,0	66 890	52,3
Outre-mer	691	185	34,6	164	62,2	340	65,7	688	56,5
Santé et solidarités	13 352	3 931	58,7	4 038	69,8	5 201	77,3	13 170	69,4
Services du Premier ministre ⁽⁴⁾	6 388	3 072	40,1	984		2 438	69,7	6 493	55,7
Total hors enseignants	852 291	180 865	44,0	281 529	43,1	331 991	60,7	794 385	50,7
Total	1 666 905	969 312	60,0	299 337	45,2	331 991	60,7	1 600 641	57,4

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Enseignants : y compris élèves enseignants hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance

Note : les réformes statutaires de la Police sont désormais prises en compte.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Du fait de la Lof, la distinction Enseignement supérieur-Enseignement scolaire n'est pas toujours possible pour les fonctions supports

(2) Regroupement du ministère de l'Équipement et du ministère de l'Écologie, qui étaient distincts en 2007.

(3) Budget annexe.

(4) Y compris le budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative.

(5) Chiffres actualisés.

Fonction publique de l'État : 1.5
principales caractéristiques des ministères**Tableau 1.5-7 : Effectifs physiques et répartition des agents des ministères par sexe selon la catégorie socioprofessionnelle au 31 décembre 2007**

	Hommes		Femmes		Ensemble		Part de femmes (en %)
	Effectifs	Part (en %)	Effectifs	Part (en %)	Effectifs	Part (en %)	
Cadres et professions intellectuelles supérieures	453 877	41,8	633 829	57,3	1 087 706	49,6	58,3
Personnels de direction civils et militaires	7 602	0,7	2 182	0,2	9 784	0,4	22,3
Magistrats	3 869	0,4	4 871	0,4	8 740	0,4	55,7
Cadres administratifs	55 426	5,1	43 783	4,0	99 209	4,5	44,1
Cadres techniques	26 301	2,4	11 418	1,0	37 719	1,7	30,3
Officiers toutes armes et tous services	37 510	3,5	4 288	0,4	41 798	1,9	10,3
Professeurs de l'enseignement supérieur, chercheurs	49 227	4,5	27 752	2,5	76 979	3,5	36,1
Personnels de direction, d'inspection et d'orientation du second degré	16 072	1,5	20 265	1,8	36 337	1,7	55,8
Professeurs agrégés, certifiés et assimilés	254 271	23,4	513 230	46,4	767 501	35,0	66,9
Enseignants SAI, enseignants en coopération chercheurs SAI	1 583	0,1	1 056	0,1	2 639	0,1	40,0
Professions médicales pharmaciens, vétérinaires, psychologues	1 131	0,1	2 894	0,3	4 025	0,2	71,9
Professions culturelles	885	0,1	2 090	0,2	2 975	0,1	70,3
Professions intermédiaires	368 807	33,9	200 952	18,2	569 759	26,0	35,3
Professeurs de collège et maîtres auxiliaires	6 799	0,6	9 364	0,8	16 163	0,7	57,9
Instituteurs et assimilés	4 833	0,4	16 698	1,5	21 531	1,0	77,6
Maîtres d'internats, surveillants d'externat	2 769	0,3	12 081	1,1	14 850	0,7	81,4
Professions intellectuelles diverses	499	0,0	1 469	0,1	1 968	0,1	74,6
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	3 286	0,3	17 322	1,6	20 608	0,9	84,1
Clergé	1 126	0,1	331	0,0	1 457	0,1	22,7
Professions intermédiaires administratives	39 490	3,6	86 936	7,9	126 426	5,8	68,8
Professions intermédiaires de la police et des prisons	88 314	8,1	17 160	1,6	105 474	4,8	16,3
Professions intermédiaires techniques	35 370	3,3	11 380	1,0	46 750	2,1	24,3
Maîtrise ouvrière	19 922	1,8	2 523	0,2	22 445	1,0	11,2
Sous-officiers	166 399	15,3	25 688	2,3	192 087	8,8	13,4
Employés	179 091	16,5	225 636	20,4	404 727	18,5	55,8
Employés	41 290	3,8	175 358	15,9	216 648	9,9	80,9
Personnels de service	11 320	1,0	13 100	1,2	24 420	1,1	53,6
Vacataires, personnels divers SAI	13 659	1,3	13 733	1,2	27 392	1,2	50,1
Personnels de la police et des prisons	18 648	1,7	3 973	0,4	22 621	1,0	17,6
Militaires et volontaires militaires	94 174	8,7	19 472	1,8	113 646	5,2	17,1
Ouvriers⁽¹⁾	85 025	7,8	45 563	4,1	130 588	6,0	34,9
Ensemble	1 086 800	100,0	1 105 980	100,0	2 192 780	100,0	50,4

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

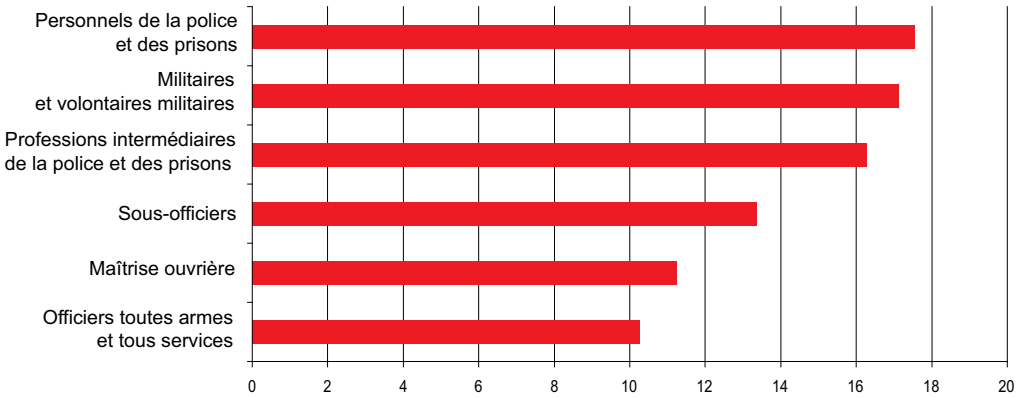
(1) L'homogénéisation des carrières entre les corps administratifs d'un côté et techniques-ouvriers-service de l'autre (en relation avec la réforme des échelles indiciaires de la catégorie C, mise en oeuvre en 2007) a conduit à reclasser les « agents techniques » des professions intermédiaires parmi les ouvriers qualifiés.

1 Thème - Emploi public

1.5 Fonction publique de l'État : principales caractéristiques des ministères

Graphique 1.5-5 : Part de femmes dans les catégories socioprofessionnelles les moins féminisées au 31 décembre 2007

(en %)

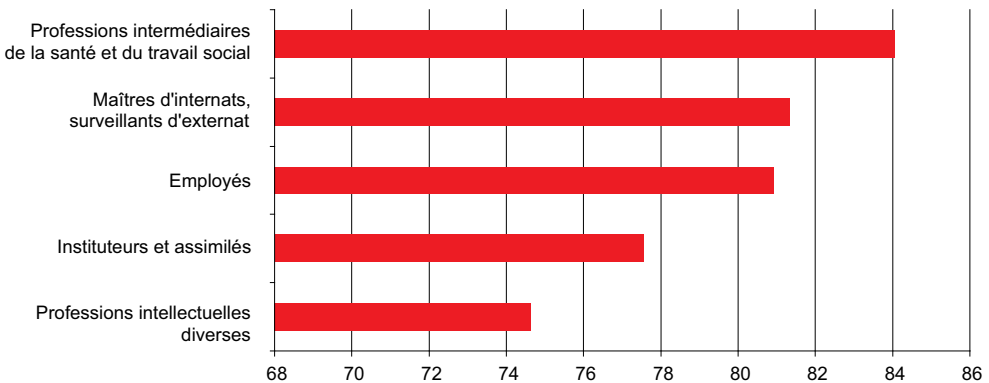


Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

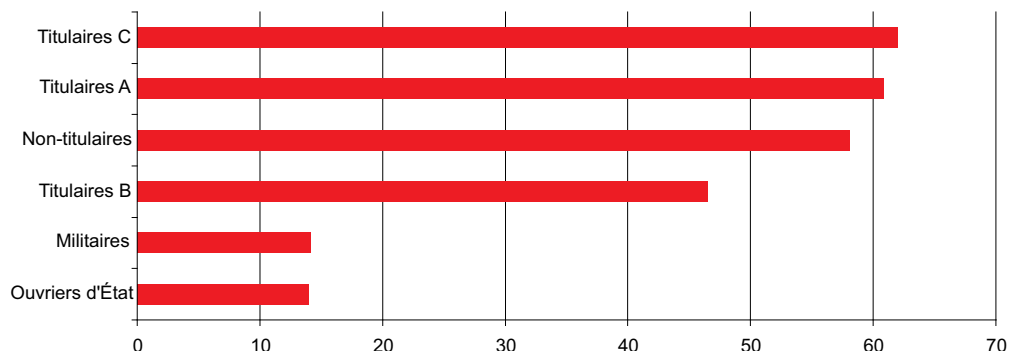
Graphique 1.5-6 : Part de femmes dans les catégories socioprofessionnelles les plus féminisées au 31 décembre 2007

(en %)



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Fonction publique de l'État : 1.5
principales caractéristiques des ministères**Graphique 1.5-7 : Part de femmes selon le statut et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007**
(en %)

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Tableau 1.5-8 : Effectifs physiques des enseignants par ministère au 31 décembre 2007

Ministères	Enseignants	Non-enseignants	Part des enseignants (en %)	Part de titulaires parmi les enseignants (en %)
Affaires étrangères	3 007	15 744	16,0	70,3
Agriculture	8 723	25 102	25,8	87,4
Culture	1 160	11 042	9,5	80,2
Éducation	852 870	247 525	77,5	96,3
Enseignement scolaire	768 534	129 814	85,5	96,9
Enseignement supérieur et recherche	79 233	65 872	54,6	91,0
Divers ⁽¹⁾	5 103	51 839	9,0	96,3
Autres ministères	4314	1023293	0,4	96,5
Total	870 074	1 322 706	39,7	96,1

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Enseignants : y compris élèves enseignants hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Du fait de la Lolf, la distinction Enseignement supérieur-Enseignement scolaire n'est plus possible pour les fonctions supports.

1 Thème - Emploi public

1.5 Fonction publique de l'État : principales caractéristiques des ministères

Tableau 1.5-9 : Effectifs physiques des agents des ministères par région, département et ministère au 31 décembre 2007 (1^{ère} partie)

Régions et départements	Éducation	Intérieur	Économie et finances	Équipement, écologie et aménagement	Justice	Agriculture	Autres ministères civils ⁽¹⁾	Défense civils	Total ministères civils et civils de la Défense	Défense militaires ⁽²⁾	Total ⁽²⁾
Alsace	32416	4652	4505	2444	2408	712	1052	1 080	49 269	9 828	59 097
Bas-Rhin	20711	2948	2803	1507	1312	454	815	929	31 479		
Haut-Rhin	11705	1704	1702	937	1096	258	237		17 790		
Aquitaine	50089	7391	7699	5713	3293	1868	2125	6 257	84 435	21 147	105 582
Dordogne	5512	1138	909	631	617	273	266	186	9 532		
Gironde	25279	3608	3791	3007	1391	716	1256	4 508	43 556		
Landes	5222	378	796	627	248	233	144	883	8 531		
Lot-et-Garonne	4637	677	706	487	473	282	138	56	7 456		
Pyrénées-Atlantiques	9439	1590	1497	961	564	364	321	624	15 360		
Auvergne	22039	2979	4304	3435	1586	1419	1037	2 105	38 904	5 767	44 671
Allier	5088	612	762	707	636	257	161	382	8 605		
Cantal	2221	247	395	614	107	213	108	4	3 909		
Haute-Loire	2770	320	494	606	112	259	122	6	4 689		
Puy-de-Dôme	11960	1800	2653	1508	731	690	646	1 713	21 701		
Basse-Normandie	24010	2274	3506	2700	1468	983	930	2 657	38 528	4 938	43 466
Calvados	12562	1168	1854	1103	775	364	608	267	18 701		
Manche	7211	698	1028	1117	297	393	183	2 384	13 311		
Orne	4237	408	624	480	396	226	139	6	6 516		
Bourgogne	26767	3524	4322	3691	2309	1507	1136	1 181	44 437	8 102	52 539
Côte-d'Or	10124	1332	1716	1042	1194	738	669	420	17 235		
Nièvre	3314	324	737	766	198	236	130	238	5 943		
Saône-et-Loire	8332	913	1091	1129	461	337	216	331	12 810		
Yonne	4997	955	778	754	196	196	121	192	8 449		
Bretagne	39089	5655	7386	6165	2720	2361	1817	10 665	75 858	28 692	104 550
Côtes-d'Armor	6879	903	1215	1013	338	533	180	7	11 068		
Finistère	10621	1071	1753	2003	517	533	283	5 825	22 606		
Ille-et-Vilaine	14722	2645	3027	1856	1370	846	1075	2 601	28 142		
Morbihan	6867	1036	1391	1293	495	449	279	2 232	14 042		
Centre	41292	4678	5838	4088	2522	1370	1692	4 291	65 771	19 532	85 303
Cher	4664	785	705	579	314	173	185	1 393	8 798		
Eure-et-Loir	6549	567	809	638	486	146	314	287	9 796		
Indre	3548	385	547	577	674	170	111	542	6 554		
Indre-et-Loire	9965	1233	1228	619	292	247	206	719	14 509		
Loiret	11711	1261	1857	990	574	404	712	994	18 503		
Loir-et-Cher	4855	447	692	685	182	230	164	356	7 611		
Champagne-Ardenne	24645	3333	3585	3242	1627	935	927	2 023	40 317	13 493	53 810
Ardennes	5041	632	637	686	190	214	115	80	7 595		
Aube	4958	780	639	456	655	174	126	419	8 207		
Haute-Marne	3519	329	491	616	164	172	158	326	5 775		
Marne	11127	1592	1818	1484	618	375	528	1 198	18 740		
Corse	5168	1358	1131	1121	568	278	423	236	10 283	1 748	12 031
Corse-du-Sud	2309	770	651	608	127	136	279	175	5 055		
Haute-Corse	2859	588	480	513	441	142	144	61	5 228		
Franche-Comté	21461	2200	3054	2333	1030	838	917	714	32 547	8 720	41 267
Doubs	10792	1195	1472	879	568	352	534	500	16 292		

(1) Les autres ministères civils sont : les Affaires étrangères, la Culture, la Jeunesse et sports, l'Outre-mer, la Santé, les services du Premier ministre et Travail et emploi.

(2) L'information sur les militaires n'est pas diffusable par département.

Fonction publique de l'État : 1.5
principales caractéristiques des ministèresTableau 1.5-9 : Effectifs physiques des agents des ministères par région, département et ministère au 31 décembre 2007 (2^{ème} partie)

Régions et départements	Éducation	Intérieur	Économie et finances	Équipement, écologie et aménagement	Justice	Agriculture	Autres ministères civils ⁽¹⁾	Défense civils	Total ministères civils et civils de la Défense	Défense militaires ⁽²⁾	Total ⁽²⁾
Haute-Saône	3800	308	526	586	184	153	121	119	5 797		
Jura	4250	361	664	606	159	240	161	14	6 455		
Territoire de Belfort	2619	336	392	262	119	93	101	81	4 003		
Haute-Normandie	32813	4513	4747	2740	1946	661	962	764	49 146	3 904	53 050
Eure	9273	628	1019	657	701	232	161	668	13 339		
Seine-Maritime	23540	3885	3728	2083	1245	429	801	96	35 807		
Île-de-France	227211	63093	47712	15474	17884	3945	25696	20 360	421 375	40 969	462 344
Essonne	23066	5250	2098	1810	2302	140	333	1 478	36 477		
Hauts-de-Seine	24561	5258	3582	4994	1279	23	755	1 801	42 253		
Paris	53316	29016	21784	2849	6801	2756	20635	10 793	147 950		
Seine-et-Marne	23746	4137	3733	1361	1163	226	876	280	35 522		
Seine-Saint-Denis	30533	5269	6279	771	1203	31	582	283	44 951		
Val-de-Marne	25317	4650	3418	1382	2529	434	367	2 243	40 340		
Val-d'Oise	21617	4822	3614	1208	856	57	509	117	32 800		
Yvelines	25055	4691	3204	1099	1751	278	1639	3 365	41 082		
Languedoc-Roussillon	40294	7308	6851	4440	2575	1633	1796	1 107	66 004	15 245	81 249
Aude	4639	982	871	826	194	280	159	48	7 999		
Gard	9306	2522	1657	855	682	213	283	537	16 055		
Hérault	18512	2292	2834	1622	1089	763	1068	397	28 577		
Lozère	1153	205	275	478	79	190	85	1	2 466		
Pyrénées-Orientales	6684	1307	1214	659	531	187	201	124	10 907		
Limousin	12895	1997	2091	1922	865	1041	828	942	22 581	4 299	26 880
Corrèze	3687	410	567	607	416	426	115	279	6 507		
Creuse	2215	218	394	451	94	190	132	254	3 948		
Haute-Vienne	6993	1369	1130	864	355	425	581	409	12 126		
Lorraine	45 551	5 926	5 421	4 335	3 120	1 137	1 429	3 895	70 814	24 179	94 993
Meurthe-et-Moselle	16 396	1 767	1 721	1 488	1 115	410	742	1 140	24 779		
Meuse	3 452	357	532	563	485	154	118	224	5 885		
Moselle	18 837	3 338	2 340	1 554	1 110	386	374	2 446	30 385		
Vosges	6 866	464	828	730	410	187	195	85	9 765		
Midi-Pyrénées	46 335	6 390	7 672	7 938	2 915	2 881	1 839	2 937	78 907	14 065	92 972
Ariège	2 445	279	501	450	108	146	108	46	4 083		
Aveyron	3 251	430	694	741	140	341	111	75	5 783		
Gers	2 661	252	503	508	85	282	98	15	4 404		
Haute-Garonne	23 863	3 324	3 569	4 077	1 597	1 216	1 043	1 605	40 294		
Hautes-Pyrénées	3 549	683	573	575	360	231	122	148	6 241		
Lot	2 539	271	439	469	121	198	110	303	4 450		
Tarn	4 946	602	916	651	338	266	136	48	7 903		
Tarn-et-Garonne	3 081	549	477	467	166	201	111	697	5 749		
Nord-Pas-de-Calais	70 396	11 880	9 427	4 917	4 950	767	2 045	1 288	105 670	7 851	113 521
Nord	45 447	7 896	6 607	3 108	3 479	479	1 568	1 231	69 815		
Pas-de-Calais	24 949	3 984	2 820	1 809	1 471	288	477	57	35 855		
Pays de la Loire	43 445	4 771	8 846	4 793	2 658	2 077	2 994	2 430	72 014	10 776	82 790
Loire-Atlantique	17 182	2 205	4 631	1 915	1 403	719	2 255	843	31 153		
Maine-et-Loire	9 346	955	1 504	837	517	452	247	978	14 836		

(1) Les autres ministères civils sont : les Affaires étrangères, la Culture, la Jeunesse et sports, l'Outre-mer, la Santé, les services du Premier ministre et Travail et emploi.

(2) L'information sur les militaires n'est pas diffusable par département.

1 Thème - Emploi public

1.5 Fonction publique de l'État : principales caractéristiques des ministères

Tableau 1.5-9 : Effectifs physiques des agents des ministères par région, département et ministère au 31 décembre 2007 (3^{ème} partie)

Régions et départements	Éducation	Intérieur	Économie et finances	Équipement, écologie et aménagement	Justice	Agriculture	Autres ministères civils ⁽¹⁾	Défense civils	Total ministères civils et civils de la Défense	Défense militaires ⁽²⁾	Total ⁽²⁾
Mayenne	3 456	337	607	513	187	284	122	61	5 567		
Sarthe	8 443	805	953	672	283	241	169	461	12 027		
Vendée	5 018	469	1 151	856	268	381	201	87	8 431		
Picardie	33 711	3 070	4 018	2 812	2 147	752	1 098	838	48 446	8 838	57 284
Aisne	9 306	950	1 080	901	580	230	186	293	13 526		
Oise	13 202	1 262	1 286	966	847	194	344	501	18 602		
Somme	11 203	858	1 652	945	720	328	568	44	16 318		
Poitou-Charentes	27 326	2 806	4 849	2 968	1 620	1 379	1 186	2 133	44 267	12 636	56 903
Charente	5 038	516	832	623	293	226	145	737	8 410		
Charente-Maritime	8 850	1 061	1 749	1 097	734	386	233	751	14 861		
Deux-Sèvres	4 731	385	766	542	206	334	145	178	7 287		
Vienne	8 707	844	1 502	706	387	433	663	467	13 709		
Provence-Alpes-Côte d'Azur	77 785	17 439	12 332	6 909	6 478	1 452	3 001	11 865	137 261	41 339	178 600
Alpes-de-Haute-Provence	2 645	307	426	486	119	129	100	27	4 239		
Alpes-Maritimes	16 955	3 281	2 950	1 083	1 074	149	541	87	26 120		
Bouches-du-Rhône	33 280	8 924	5 239	3 553	3 530	466	1 757	2 939	688		
Hautes-Alpes	2 176	352	417	447	88	135	114	64	3 793		
Var	14 080	3 503	2 170	851	1 060	210	290	8 604	30 768		
Vaucluse	8 649	1 072	1 130	489	607	363	199	144	12 653		
Rhône-Alpes	101 275	13 951	14 499	9 114	5 625	2 725	3 492	3 565	154 246	21 125	175 371
Ain	8 181	543	1 161	703	272	269	173	316	11 618		
Ardèche	3 611	415	620	621	148	187	130	4	5 736		
Drôme	6 693	864	966	689	325	264	176	170	10 147		
Haute-Savoie	9 340	851	1 823	796	394	210	299	68	13 781		
Isère	23 210	1 618	2 372	1 364	1 037	366	569	519	31 055		
Loire	10 524	1 825	1 570	821	594	384	294	356	16 368		
Rhône	32 843	7 133	4 766	3 171	2 278	816	1 688	2 066	54 761		
Savoie	6 873	702	1 221	949	577	229	163	66	10 780		
Dom	44 933	4 922	4 279	3 200	2 474	935	3 852	898	65 493	5988	71 481
Guadeloupe	10 025	1 381	1 220	828	678	255	825	78	15 290		
Guyane	9 310	1 179	1 249	897	557	233	701	314	14 440		
Martinique	5 767	875	512	535	375	143	501	207	8 915		
Réunion	19 831	1 476	1 298	940	864	304	1 777	299	26 789		
Autres collectivités d'Outre-mer	9 123	771	731	829	528	143	1 306	24	13 455	4 485	17 940
Étranger	326	249	2 135	133		26	14 840	238	17 947	7 139	25 086
Total	1 100 395	187 130	180 940	107 456	75 316	33 825	78 420	84 493	1 847 975	344 805	2 192 780

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Les autres ministères civils sont : les Affaires étrangères, la Culture, la Jeunesse et sports, l'Outre-mer, la Santé, les services du Premier ministre et Travail et emploi.

(2) L'information sur les militaires n'est pas diffusable par département.

Voir également la Vue 1.2 de ce rapport : « L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2007 », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, *Faits et chiffres 2008-2009*.

III Définitions et méthodes

Les résultats relatifs à la fonction publique de l'État sont établis à partir de l'exploitation des fichiers de paie des agents de l'État complétés par les déclarations annuelles des données sociales (DADS), tout particulièrement pour les établissements publics. L'ensemble constitue le Fichier Général de l'État (FGE) de l'Insee. De nouvelles informations permettant de mieux caractériser les agents de la fonction publique ont été introduites dans les DADS (norme « DADS-U ») à partir de l'année 2006 : portant en particulier sur le statut et l'activité des agents, elles permettent de mieux caractériser les emplois principaux ou secondaires et ainsi d'améliorer la qualité des résultats. Le traitement des fichiers 2007 a permis de valider la qualité de ces informations, ce qui conduit à réviser les données 2006 publiées dans le précédent rapport.

Les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale sont désormais intégrés aux effectifs de non-titulaires, depuis l'édition 2007-2008 de ce rapport. La série a été actualisée depuis 2002, année où le dispositif « adjoints de sécurité » a été clairement dissocié du dispositif « emplois jeunes ». On en compte 12 648 en 2002, 11 456 en 2003, 9 850 en 2004, 10 495 en 2005, 9 557 en 2006 et 8 963 en 2007. En revanche, les adjoints de sécurité en contrat d'aide à l'emploi (CAE, 1 779 personnes fin 2007) restent classés en emplois aidés. Il s'agit d'une contribution temporaire du ministère de l'Intérieur au plan de cohésion sociale (les derniers recrutements d'adjoints de sécurité en CAE ont été réalisés en décembre 2007).

Une typologie des non-titulaires a été établie en croisant les définitions juridiques de la population concernée avec les données statistiques disponibles dans le Fichier Général de l'État : les 334 784 non-titulaires de la fonction publique de l'État (ministères et Épa) sont répartis en deux grandes catégories : « les catégories spécifiques » (137 564 agents) et « les autres non-titulaires » (197 220 personnes).

Les catégories spécifiques représentent 41 % des non-titulaires et 5,5 % de l'ensemble des agents. Parmi eux, les assistants d'éducation (et MI-SE) et les personnels enseignants associés des universités représentent une partie importante des cas de recrutement prévus par les articles 3 et 5 de la loi du 11 janvier 1984. Les adjoints de sécurité, les personnels de service de droit privé et les cas particuliers sont ou ont été, pour leur part, recrutés sur d'autres fondements législatifs.

En dehors de ces catégories spécifiques, les données actuellement disponibles dans le fichier général de l'État ne permettent pas de rattacher les agents non titulaires à des catégories de recrutement prévues par la loi du 11 janvier 1984

À partir des données du Fichier Général de l'État, sont donc regroupés dans une même catégorie, tous les « autres non-titulaires » qui correspondent, essentiellement :

- aux autres cas de recrutement prévus à l'article 3 de la loi¹ : emplois supérieurs à la décision du gouvernement et emplois des établissements publics à caractère administratif dits dérogatoires : il s'agit d'agents offrant une expertise ou des compétences techniques particulières ;
- au recrutement de travailleurs handicapés (article 27) débouchant, en principe, sur la titularisation du bénéficiaire ;
- aux recrutements effectués avant la loi du 13 juillet 1983 d'agents dits « le-porsiens » (article 82) ayant bénéficié, dès leur recrutement, d'un CDI ;
- à des emplois permanents classiques, à titre subsidiaire (article 4), notamment lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires correspondant. Ces agents sont recrutés par des contrats de durée déterminée de trois ans maximum, renouvelables dans la limite de six ans, dont la loi du 26 juillet 2005 a autorisé le renouvellement en CDI au-delà ;
- à des emplois permanents à temps incomplet (article 6-1) dont le recrutement en CDI est autorisé ;
- à des emplois saisonniers ou occasionnels (article 6-2).

Ces « autres non-titulaires » représentent 197 200 personnes (159 400 ETP), soit 59 % des non-titulaires de la fonction publique de l'État (ministères et Épa) et moins de 8 % de l'ensemble des agents.

Dans sa configuration actuelle, le Fichier Général de l'État ne comporte pas d'éléments concernant la gestion de la carrière des agents. Des informations qui ne concourent pas directement à la paie font notamment défaut : distinction entre contrats de durée déterminée et indéterminée, fondement juridique du contrat, ancienneté des agents dans l'emploi, ancienneté depuis le recrutement, etc. En revanche, à l'horizon 2010, le Fichier Général de l'État comportera des informations issues des déclarations annuelles de données sociales.

¹ L'article 3 de la loi du 11 janvier 1984 prévoit également le recrutement des ouvriers d'État et celui des personnels médicaux et scientifiques des centres hospitalo-universitaires. Ils ne figurent pas, dans ce rapport, parmi les non-titulaires mais constituent des catégories statutaires distinctes.

Pour plus d'informations

- « L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2006 », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.
- Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition de droit communautaire à la fonction publique, chapitre III.
- Loi n° 2005-32 du 18 juillet 2005 de programmation pour la cohésion sociale.
- 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

Tableau 1.6-1 : Effectifs physiques de non-titulaires des ministères par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007

Ministères	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie inconnue		Total non-titulaires	
	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)
Affaires étrangères	3 148	41,7	841	58,9	4 141	41,8	1 014	64,4	9 144	45,8
Agriculture	1 646	49,0	293	56,7	522	74,5	611	66,8	3 072	57,6
Culture	992	43,9	189	67,7	120	60,0	483	58,4	1 784	51,4
Défense et anciens combattants	3 565	30,8	1 269	31,8	1 943	65,4	785	48,8	7 562	41,7
Économie, finances et industrie	1 644	41,9	627	57,1	5 237	81,1	1 538	45,4	9 046	66,2
Éducation nationale et recherche ⁽¹⁾	37 210	50,5	21 965	79,8	7 984	80,1	3 835	70,8	70 994	64,0
Enseignement scolaire	18 553	57,3	6 017	73,5	3 159	86,1	2 568	66,5	30 297	64,3
Enseignement supérieur et recherche ⁽²⁾	17 606	42,6	459	70,2	2 841	71,7	278	53,2	21 184	47,2
Divers	1 051	63,9	15 489	82,6	1 984	82,6	989	87,2	19 513	81,8
Emploi, cohésion sociale et logement	659	59,9	180	67,2	257	65,4	395	62,8	1 491	62,5
Équipement et écologie	1 903	33,7	897	36,5	1 315	65,5	2 913	41,9	7 028	43,4
Intérieur et collectivités territoriales	924	34,2	426	44,1	2 922	75,6	10 741	40,1	15 013	46,8
Jeunesse et sports	365	27,4	114	59,6	206	75,2	810	32,3	1 495	39,1
Justice	1 105	40,2	1 699	69,0	492	51,0	3 131	63,0	6 427	59,8
Outre-mer	43	44,2	13	38,5	190	54,7	186	29,6	432	42,4
Santé et solidarités	801	62,0	1 096	92,2	478	78,2	388	63,7	2 763	77,1
Services du Premier ministre	777	48,4	419	67,3	158	44,3	240	42,9	1 594	52,1
Total	54 782	47,3	30 028	74,1	25 965	70,5	27 070	50,1	137 845	58,1
Répartition (en %) ⁽³⁾	49,5		27,1		23,4				100,0	
Total hors enseignants	26 884	42,0	24 326	74,1	25 963	70,5	27 070	50,1	104 243	58,7
Répartition hors enseignants (en %) ⁽³⁾	34,8		31,5		33,6				100,0	

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

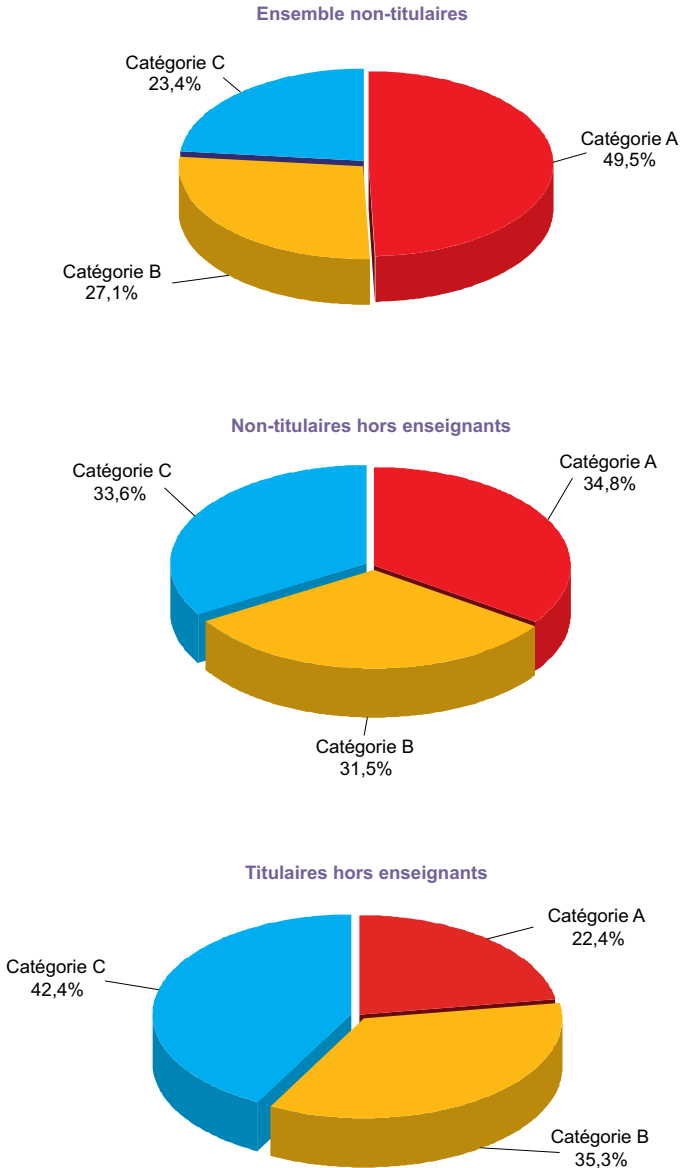
Enseignants : y compris élèves enseignants hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance, y compris autres ministères que l'Éducation nationale.

(1) Du fait de la Loi, la distinction Enseignement supérieur-Enseignement scolaire n'est plus possible pour les fonctions support.

(2) Dont allocataires de recherche. Hors agents non-titulaires des établissements publics nationaux de recherche.

(3) Parts par catégorie calculées hors agents dont la catégorie n'est pas renseignée, soit 20 % de l'ensemble des non-titulaires.

Graphique 1.6-1 : Non-titulaires des ministères par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007
(en %)



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau 1.6-2 : Effectifs en équivalents temps plein de non-titulaires des ministères par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007

Ministères	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie inconnue		Total non-titulaires	
	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)
Affaires étrangères	2 783	38,2	793	58,1	3 999	40,6	967	64,5	8 542	44,2
Agriculture	1 428	47,0	266	55,9	412	74,1	583	66,7	2 689	56,3
Culture	900	44,9	177	66,2	102	57,3	381	58,9	1 560	51,6
Défense et anciens combattants	3 492	30,2	1 174	30,8	1 636	63,9	569	54,1	6 871	40,3
Économie, finances et industrie	1 615	41,5	613	56,4	2 927	72,0	1 033	44,7	6 187	58,0
Éducation nationale et recherche ⁽¹⁾	31 660	49,8	17 662	49,8	7 343	49,8	2 581	69,6	59 246	62,8
Enseignement scolaire	16 258	54,9	5 757	73,3	2 782	85,5	1 694	65,4	26 491	62,8
Enseignement supérieur et recherche ⁽²⁾	14 485	43,3	435	69,3	2 675	71,0	233	52,5	17 829	48,2
Divers	917	62,0	11 469	81,0	1 886	82,2	654	86,6	14 926	80,2
Emploi, cohésion sociale et logement	1 827	32,8	850	35,4	835	64,2	1 762	50,1	5 274	44,0
Équipement et Écologie	889	34,0	417	43,4	2 114	77,0	9 457	38,4	12 876	44,6
Intérieur et collectivités territoriales	327	27,1	102	60,4	182	75,1	356	33,2	966	41,9
Jeunesse et sports	591	41,9	1 183	64,8	452	51,3	2 186	64,8	4 412	60,3
Justice	43	44,2	13	38,5	176	51,6	157	24,3	389	39,3
Outre-mer	718	62,2	1 049	92,2	443	77,5	214	67,3	2 423	78,4
Santé et solidarités	761	47,5	295	66,1	153	43,9	192	44,2	1 401	50,6
Services du Premier ministre										
Total	47 660	46,3	24 752	72,1	20 956	67,4	20 776	49,7	114 144	56,4
Répartition (en %) ⁽³⁾	51,0		26,5		22,4				100,0	
Total hors enseignants	23 348	41,7	19 287	71,5	20 955	67,4	20 776	49,8	84 366	56,9
Répartition hors enseignants (en %) ⁽³⁾	36,7		30,3		33,0				100,0	

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. Champ : emplois principaux. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Enseignants : y compris élèves enseignants hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance, y compris autres ministères que l'Éducation nationale.

(1) Du fait de la Lolf, la distinction Enseignement supérieur-Enseignement scolaire n'est plus possible pour les fonctions support.

(2) Dont allocataires de recherche. Hors agents non-titulaires des établissements publics nationaux de recherche.

(3) Parts (en %) par catégorie calculées hors agents dont la catégorie n'est pas renseignée, soit 18 % de l'ensemble des non-titulaires.

1 Thème - Emploi public

1.6 Fonction publique de l'État : agents non titulaires des ministères

Tableau 1.6-3 : Typologie des non-titulaires (en effectifs physiques) au 31 décembre 2007

	Ministères		Épa		Total FPE	
	Effectifs	Répartition	Effectifs	Répartition	Effectifs	Répartition
Adjoints de sécurité ⁽¹⁾	8 963	6,5			8 963	2,7
Enseignants et chercheurs temporaires	21 660	15,7	11 866	6,0	33 526	10,0
Maîtres d'internat/surveillants d'externat et assistants d'éducation	14 847	10,8	63 237	32,1	78 084	23,3
Personnels de service ⁽²⁾	1 257	0,9	1 739	0,9	2 996	0,9
Recrutés locaux	7 807	5,7	2 937	1,5	10 744	3,2
Cas particuliers	2 723	2,0	528	0,3	3 251	1,0
Total catégories spécifiques	57 257	41,5	80 307	40,8	137 564	41,1
Autres non-titulaires	80 588	58,5	116 632	59,2	197 220	58,9
Total non-titulaires	137 845	100,0	196 939	100,0	334 784	100,0

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

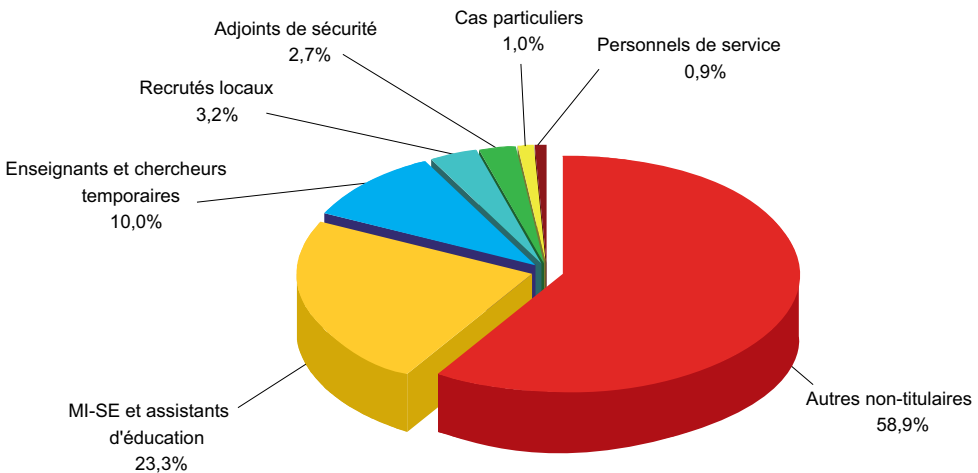
Champ : emplois principaux. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

(1) Hors adjoints de sécurité en contrat d'aide à l'emploi (1 779), figurant au nombre des bénéficiaires d'emploi aidés (voir Tableau 1.1-7).

(2) Personnels recrutés avant la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 ayant opté pour le droit privé. Ceux ayant opté pour le droit public et les nouveaux recrutés figurent parmi les « autres non-titulaires ».

Graphique 1.6-2 : Typologie des non-titulaires dans la fonction publique de l'État (ministères et Épa) au 31 décembre 2007

(en %)



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau 1.6-4 : Typologie des non-titulaires (en équivalents temps plein) au 31 décembre 2007

	Ministères		Épa		Total FPE	
	Effectifs	Répartition	Effectifs	Répartition	Effectifs	Répartition
Adjoints de sécurité ⁽¹⁾	8 587	7,5			8 587	3,3
Enseignants et chercheurs temporaires	18 271	16,0	8 232	5,5	26 503	10,0
Maîtres d'internat/surveillants d'externat et assistants d'éducation	10 981	9,6	44 825	29,9	55 805	21,1
Personnels de service ⁽²⁾	805	0,7	1 041	0,7	1 847	0,7
Recrutés locaux	6 981	6,1	2 648	1,8	9 629	3,6
Cas particuliers	1 644	1,4	486	0,3	2 131	0,8
Total catégories spécifiques	47 270	41,4	57 232	38,2	104 502	39,6
Autres non-titulaires	66 874	58,6	92 566	61,8	159 440	60,4
Total non-titulaires	114 144	100,0	149 798	100,0	263 942	100,0

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

(1) Hors adjoints de sécurité en contrat d'aide à l'emploi (1 779), figurant au nombre des bénéficiaires d'emploi aidés (voir Tableau 1.1-7).

(2) Personnels recrutés avant la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 ayant opté pour le droit privé. Ceux ayant opté pour le droit public et les nouveaux recrutés figurent parmi les « autres non-titulaires ».

Tableau 1.6-5 : Répartition des effectifs physiques de non-titulaires par durée de travail dans l'année (agents présents au 31 décembre 2007)

	Durée de travail dans l'année des non-titulaires présents au 31 décembre 2007							
	Ministères				Ministères + Épa			
	Inférieure à 6 mois	De 6 à 9 mois	De 10 à 12 mois	Total	Inférieure à 6 mois	De 6 à 9 mois	De 10 à 12 mois	Total
Adjoints de sécurité ⁽¹⁾	2 417	582	5 964	8 963	2 417	582	5 964	8 963
Enseignants et chercheurs temporaires	10 026	1 382	10 252	21 660	13 628	2 035	17 863	33 526
Maîtres d'internat/surveillants d'externat et assistants d'éducation	4 674	315	9 858	14 847	23 718	2 395	51 971	78 084
Personnels de service	70	28	1 159	1 257	359	141	2 496	2 996
Recrutés locaux	976	295	6 536	7 807	1 186	375	9 183	10 744
Cas particuliers	709	391	1 623	2 723	932	428	1 891	3 251
Total catégories spécifiques	18 872	2 993	35 392	57 257	42 240	5 956	89 368	137 564
<i>Part (en %)</i>	33,0	5,2	61,8	100,0	30,7	4,3	65,0	100,0
Autres non-titulaires	20 934	8 120	51 534	80 588	38 067	16 859	142 294	197 220
<i>Part (en %)</i>	26,0	10,1	63,9	100,0	19,3	8,5	72,1	100,0
Total non-titulaires	39 806	11 113	86 926	137 845	80 307	22 815	231 662	334 784
<i>Part (en %)</i>	28,9	8,1	63,1	100,0	24,0	6,8	69,2	100,0

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger

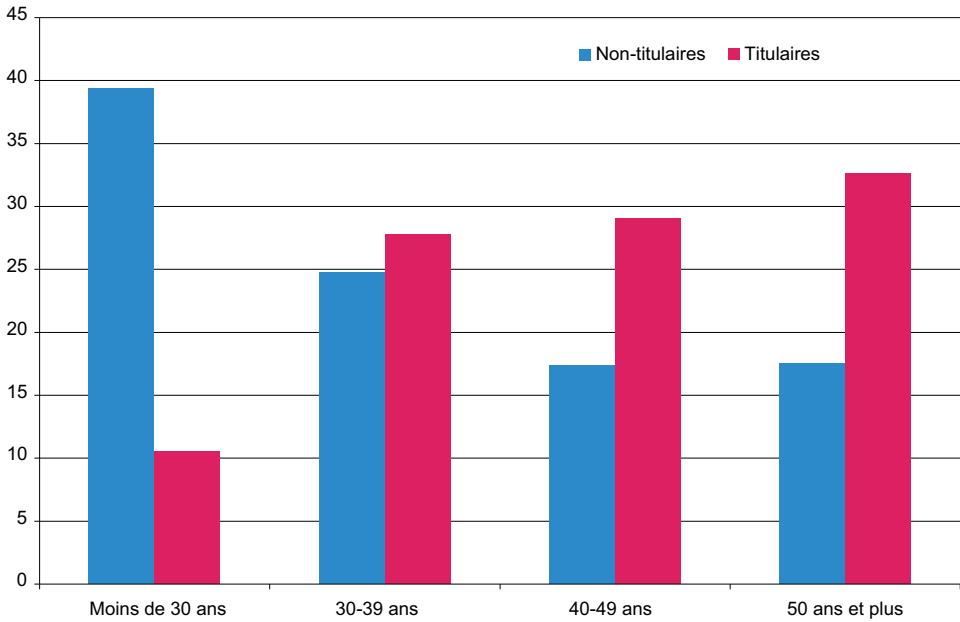
(1) Hors adjoints de sécurité en contrat d'aide à l'emploi, figurant au nombre des bénéficiaires d'emploi aidés (voir Tableau 1.1-7).

1 Thème - Emploi public

1.6 Fonction publique de l'État : agents non titulaires des ministères

Graphique 1.6-3 : Répartition par tranches d'âge des non-titulaires et des titulaires de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2007

(en %)



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, titulaires et non titulaires, ministères et Épa. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Voir également la Vue 1.2 de ce rapport : « L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2007 », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, *Faits et chiffres 2008-2009*.

III Définitions et méthodes

La structure par âge est fortement liée à la présence des corps classés en « catégorie active », variable selon les ministères. D'après l'article L 24-I-1° du Code des pensions civiles et militaires, 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 autorisée dès 55 ans (au lieu de 60 ans), voire 50 ans pour certaines professions. Au 31 décembre 2007, dans les ministères, 187 000 agents occupent un emploi

classé en catégorie active, dont 70 % en catégorie B. Il s'agit essentiellement de policiers (63 %), d'instituteurs (10 %) ou d'agents des Travaux publics de l'État (14 %).

Les autres emplois sont dits « sédentaires ».

L'âge est ici défini en ajoutant 0,5 an à la différence entre l'année de naissance des agents et l'année de référence (2007) car la situation est appréciée au 31 décembre de l'année.

Pour plus d'informations

- « L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2006 », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.
- « Vieillesse dans la fonction publique : des agents plus âgés à l'Ouest, au Sud et chez les cadres, plus jeunes à l'hôpital et chez les enseignants », Audrey Baëhr, DGAFP, *Point Stat*, n° 05-2008, mai 2008.
- « La fonction publique plus présente en Île-de-France qu'en province », S. Boucher et A. Brenot-Ouldali, DGAFP-Insee Île-de-France, *Point Stat*, n° 9-2006,, janvier 2006.

1 Thème - Emploi public

1.7 Fonction publique de l'État : âge des agents dans les ministères

Tableau 1.7-1 : Part des agents de moins de 30 ans et de 50 ans et plus des ministères par statut et par sexe, au 31 décembre 2007

	Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Titulaires	9,2	11,8	10,7	33,5	31,6	32,4
Non-titulaires	35,1	36,9	36,1	25,0	19,3	21,7
Ouvriers d'État	4,6	2,8	4,4	39,4	50,6	40,9
Total agents civils	10,8	13,6	12,4	33,1	30,8	31,8
Militaires, yc volontaires militaires	38,9	59,0	41,8	7,1	2,1	6,4
Total ministères	18,6	15,6	17,1	26,0	29,5	27,8

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Lecture : 9,2 % des hommes titulaires des ministères ont moins de 30 ans.

Tableau 1.7-2 : Part des titulaires des ministères de moins de 30 ans et de 50 ans et plus par ministère et sexe, au 31 décembre 2007

	Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Affaires étrangères	2,0	3,9	2,8	53,6	46,3	50,5
Agriculture	5,1	6,6	5,9	41,8	34,6	38,0
Culture	2,1	3,4	2,7	48,9	41,4	45,0
Défense et anciens combattants	7,2	6,1	6,5	27,4	36,2	32,4
Économie, finances et industrie	5,8	4,4	5,0	40,7	46,4	44,1
Éducation nationale et recherche	8,6	13,5	11,8	35,8	28,6	31,1
<i>Enseignement scolaire</i>	9,3	14,6	12,9	34,5	27,1	29,5
<i>Enseignement supérieur et recherche</i>	5,9	5,8	5,8	40,7	38,5	39,7
<i>Divers ⁽¹⁾</i>	4,8	4,0	4,2	41,1	46,3	45,0
Emploi, cohésion sociale et logement	6,5	4,0	4,8	44,3	43,3	43,6
Équipement et Écologie ⁽²⁾	7,5	7,3	7,4	39,2	41,1	39,7
<i>Hors Aviation civile</i>	6,2	5,9	6,2	40,2	42,9	41,0
<i>Aviation civile ⁽³⁾</i>	16,7	16,3	16,6	31,2	29,2	30,6
Intérieur et collectivités territoriales	15,8	14,7	15,5	18,0	26,3	20,7
<i>Hors Police nationale</i>	3,2	4,0	3,7	43,4	42,1	42,6
<i>Police nationale</i>	17,3	22,6	18,6	15,0	14,5	14,9
Jeunesse et sports	4,6	5,1	4,9	47,6	44,0	46,1
Justice	9,8	11,4	10,7	23,8	31,6	28,0
Outre-mer	5,3	1,5	3,2	47,4	43,8	45,3
Santé et solidarités	4,4	3,4	3,7	51,2	45,1	46,9
Services du Premier ministre ⁽⁴⁾	5,1	5,4	5,3	42,8	36,9	39,5
Total	9,2	11,8	10,7	33,5	31,6	32,4

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux. Titulaires

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année

Lecture : au ministère des Affaires étrangères, 2 % des hommes titulaires ont moins de 30 ans.

(1) Du fait de la Lof, la distinction Enseignement supérieur-Enseignement scolaire n'est pas toujours possible pour les fonctions supports.

(2) Regroupement du ministère de l'Équipement et du ministère de l'Écologie, qui étaient distincts en 2007.

(3) Budget annexe.

(4) Y compris le budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative.

Tableau 1.7-3 : Âge moyen des agents par ministère et sexe, au 31 décembre 2007

Ministères	Âge moyen		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Affaires étrangères	46,5	43,9	45,4
Agriculture	46,1	44,3	45,2
Culture	48,4	46,5	47,4
Défense et anciens combattants	35,9	36,5	36,0
Économie, finances et industrie	45,9	47,5	46,8
Éducation nationale et recherche	44,2	42,1	42,8
<i>Enseignement scolaire</i>	44,0	41,7	42,4
<i>Enseignement supérieur et recherche</i>	44,9	44,0	44,5
<i>Divers⁽¹⁾</i>	45,8	46,5	46,4
Emploi, cohésion sociale et logement	46,4	47,1	46,9
Équipement et Écologie ⁽²⁾	45,9	46,2	46,0
<i>Hors Aviation civile</i>	46,2	46,7	46,4
<i>Aviation civile⁽³⁾</i>	43,2	43,0	43,1
Intérieur et collectivités territoriales	39,0	41,0	39,6
<i>Hors Police nationale</i>	45,4	46,2	45,9
<i>Police nationale</i>	38,1	37,1	37,9
Jeunesse et sports	46,3	45,4	45,9
Justice	42,5	42,9	42,7
Outre-mer	33,5	40,1	35,6
Santé et solidarités	47,4	47,0	47,1
Services du Premier ministre ⁽⁴⁾	46,0	44,8	45,4
Total	41,2	42,5	41,8

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Du fait de la Lof, la distinction Enseignement supérieur-Enseignement scolaire, n'est pas toujours possible pour les fonctions supports.

(2) Regroupement du ministère de l'Équipement et du ministère de l'Écologie, qui étaient distincts en 2007.

(3) Budget annexe.

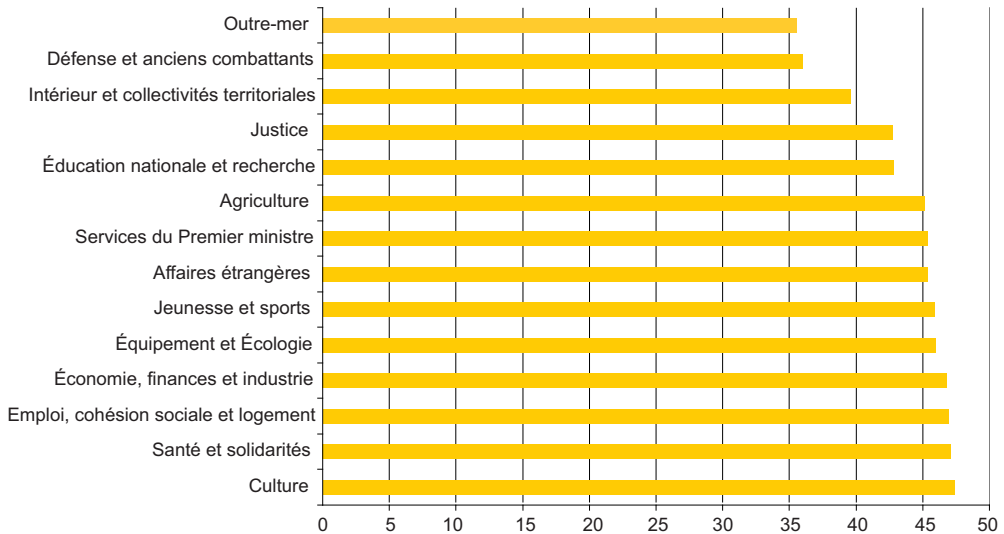
(4) Y compris le budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative.

1 Thème - Emploi public

1.7 Fonction publique de l'État : âge des agents dans les ministères

Graphique 1.7-1 : Âges moyens des agents par ministère par ordre croissant au 31 décembre 2007

(en années)

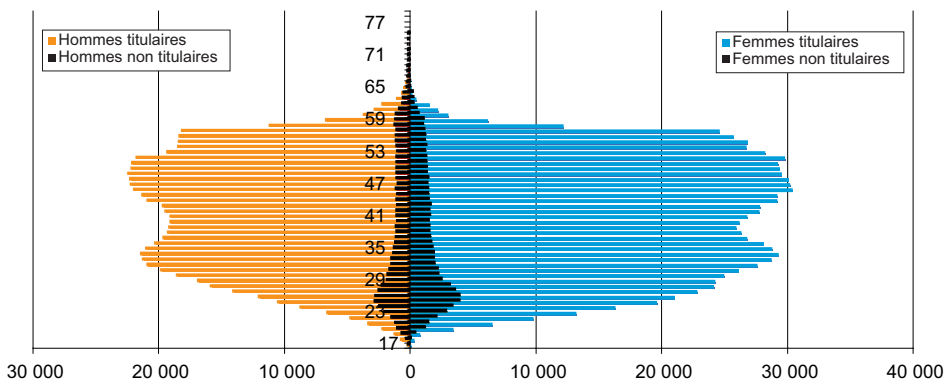


Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Graphique 1.7-2 : Pyramide des âges des titulaires et non titulaires des ministères, âge révolu au 31 décembre 2007

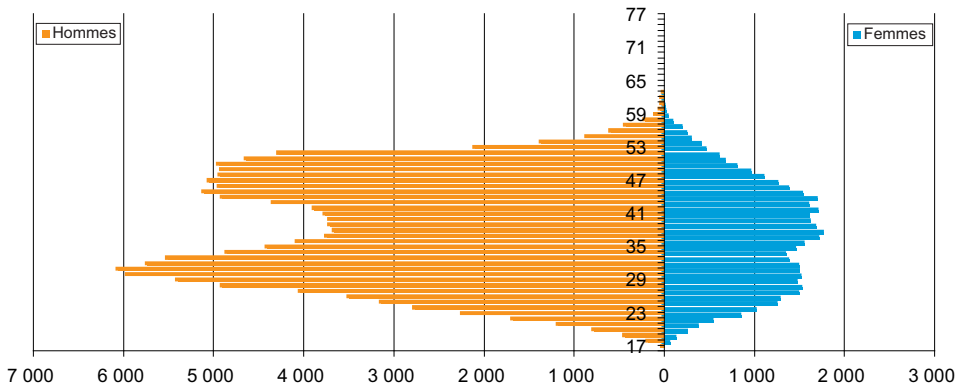


Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux. Titulaires et non titulaires.

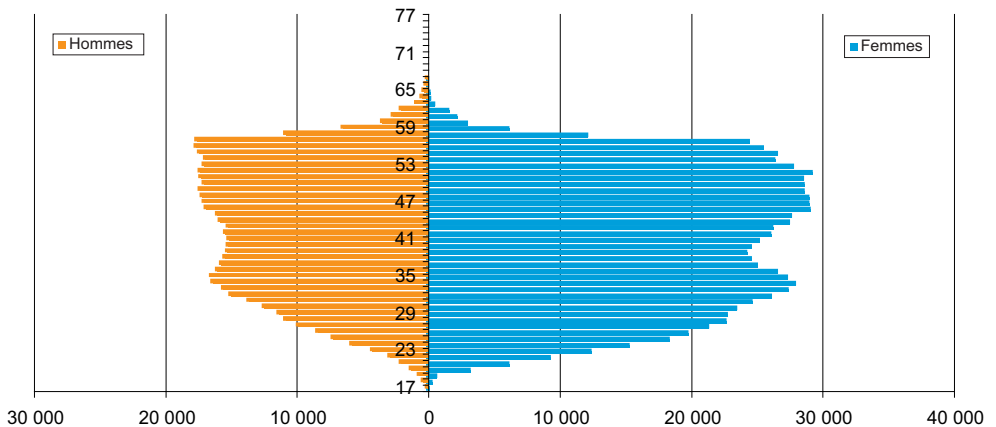
Fonction publique de l'État : âge des agents dans les ministères 1.7

Graphique 1.7-3 : Pyramide des âges des titulaires des ministères des catégories actives, âge révolu au 31 décembre 2007



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux. Titulaires.

Graphique 1.7-4 : Pyramide des âges des titulaires des ministères des catégories sédentaires, âge révolu au 31 décembre 2007

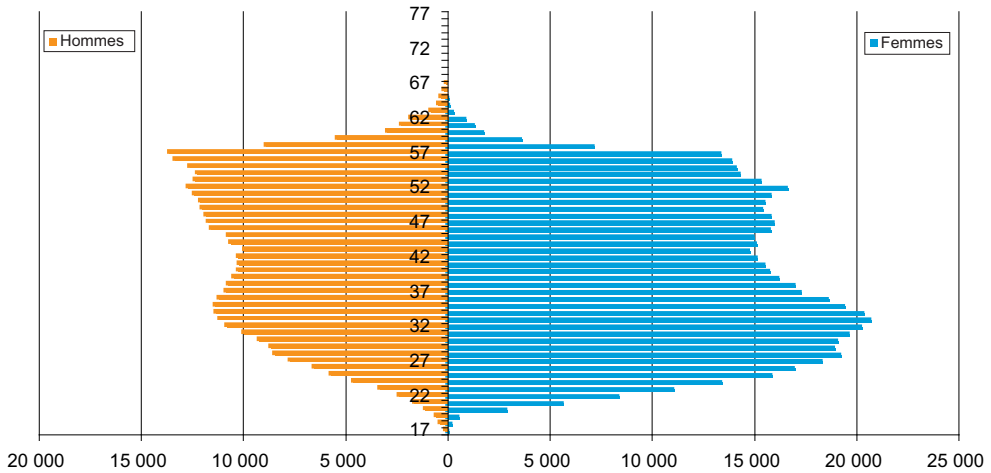


Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux. Titulaires.

1 Thème - Emploi public

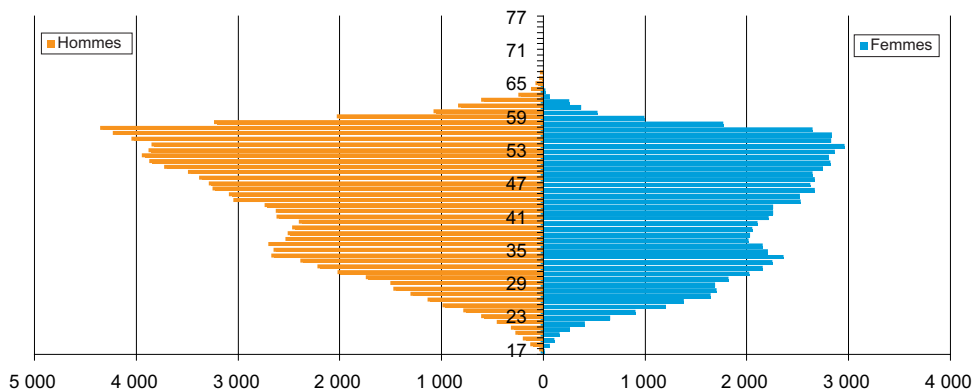
1.7 Fonction publique de l'État : âge des agents dans les ministères

Graphique 1.7-5 : Pyramide des âges des titulaires des ministères de catégorie A, âge révolu au 31 décembre 2007



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux. Titulaires.

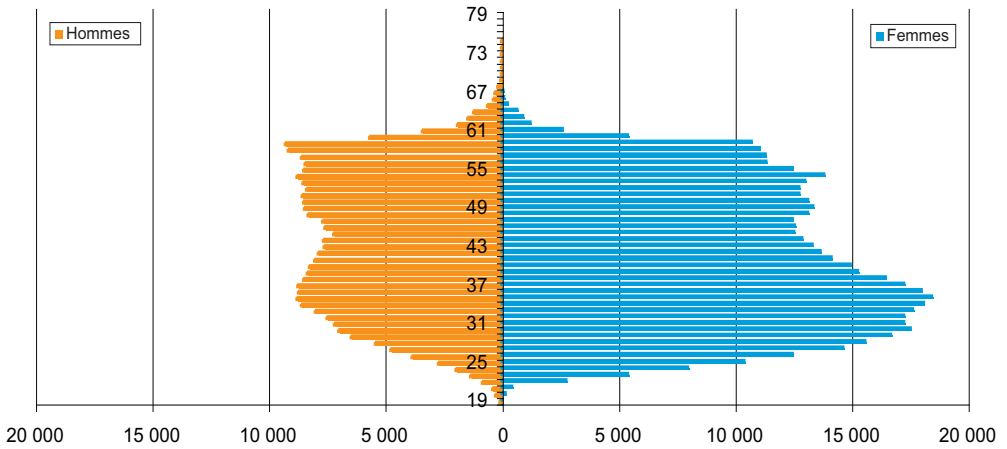
Graphique 1.7-6 : Pyramide des âges des titulaires des ministères de catégorie A, hors enseignants, âge révolu au 31 décembre 2007



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux. Titulaires.

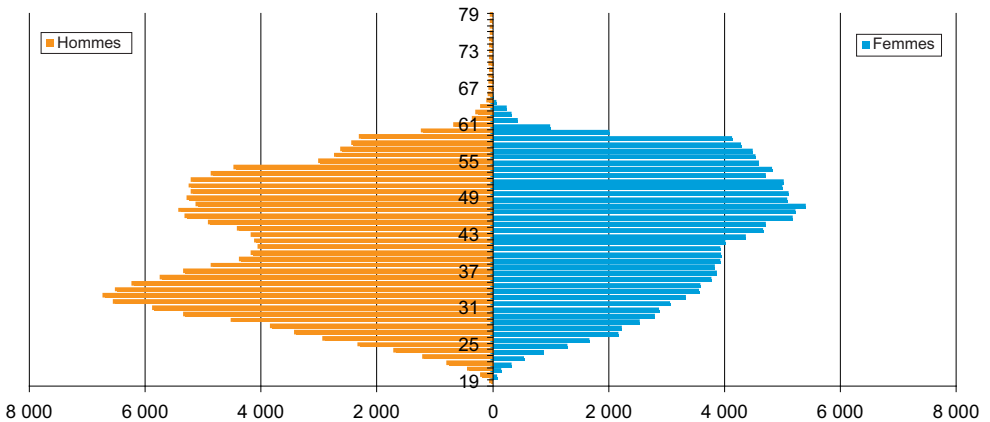
Fonction publique de l'État : âge des agents dans les ministères 1.7

Graphique 1.7-7 : Pyramide des âges des titulaires des ministères de catégorie A, enseignants, âge révolu au 31 décembre 2007



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux. Titulaires.

Graphique 1.7-8 : Pyramide des âges des titulaires des ministères de catégorie B, âge révolu au 31 décembre 2007

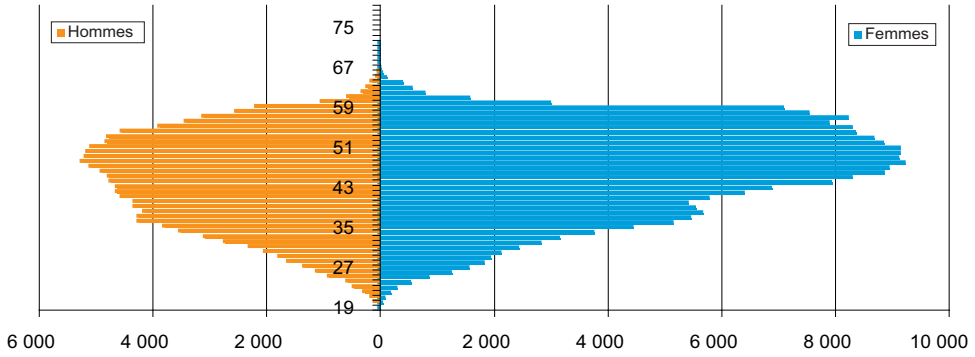


Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux. Titulaires.

1 Thème - Emploi public

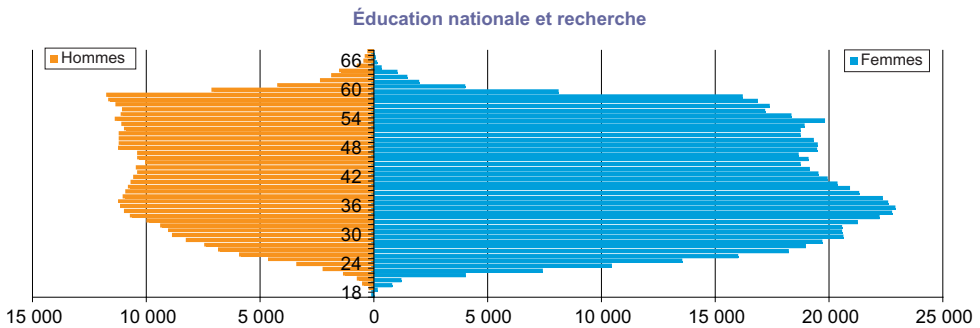
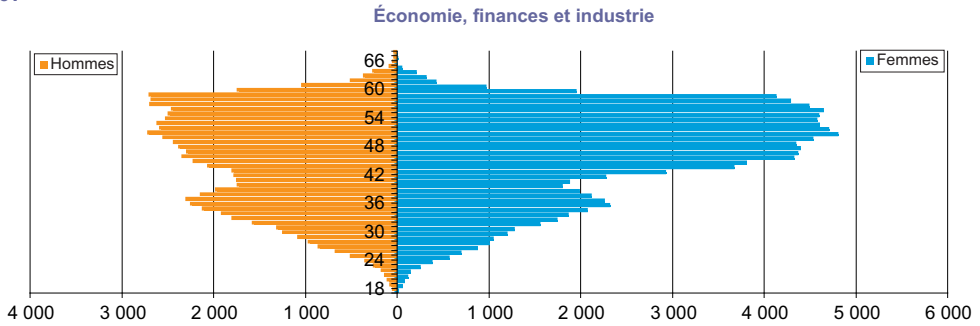
1.7 Fonction publique de l'État : âge des agents dans les ministères

Graphique 1.7-9 : Pyramide des âges des titulaires des ministères de catégorie C, âge révolu au 31 décembre 2007

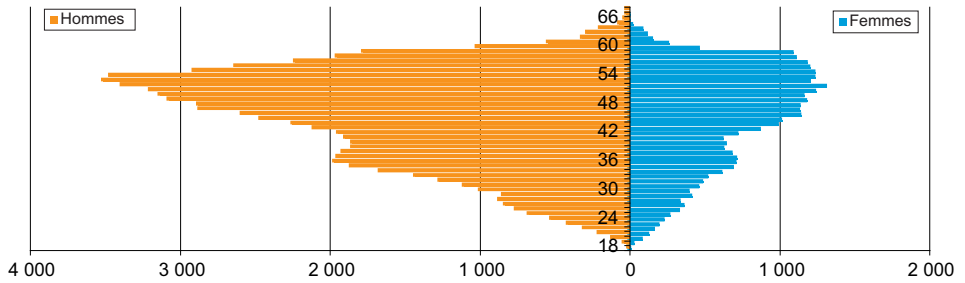


Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux. Titulaires.

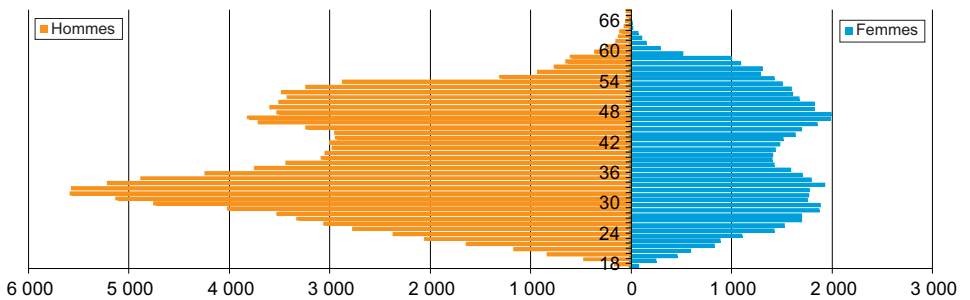
Graphique 1.7-10 : Pyramides des âges des principaux ministères, âge révolu au 31 décembre 2007



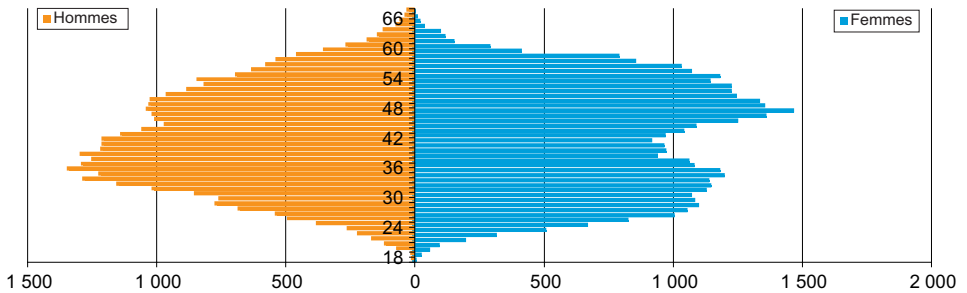
Équipement et Écologie



Intérieur et collectivités territoriales



Justice



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

1 Thème - Emploi public

1.7 Fonction publique de l'État : âge des agents dans les ministères

Tableau 1.7-4 : Part des titulaires de moins de 30 ans et de 50 ans et plus des ministères selon la catégorie hiérarchique et le sexe, au 31 décembre 2007

	Effectifs	Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Catégorie A							
Ensemble	1 001 508	15,3	8,7	12,7	27,2	37,9	31,4
Hors enseignants	184 304	8,3	5,8	6,9	38,7	45,7	42,6
Enseignants	817 204	16,5	9,7	14,0	25,4	35,1	28,9
Catégorie B							
Ensemble	309 470	8,3	12,7	10,6	35,3	24,6	29,6
Hors enseignants	290 202	9,1	13,0	11,3	37,4	24,5	30,2
Enseignants	19 268	1,0	1,3	1,1	17,6	25,5	19,4
Catégorie C							
Ensemble	348 613	4,0	6,2	4,9	41,6	31,5	37,8
Ensemble	1 659 591	11,8	9,2	10,7	31,6	33,5	32,4
Hors enseignants	823 119	6,4	8,9	7,6	39,8	32,3	36,2
Enseignants	836 472	16,0	9,6	13,7	25,2	35,0	28,6

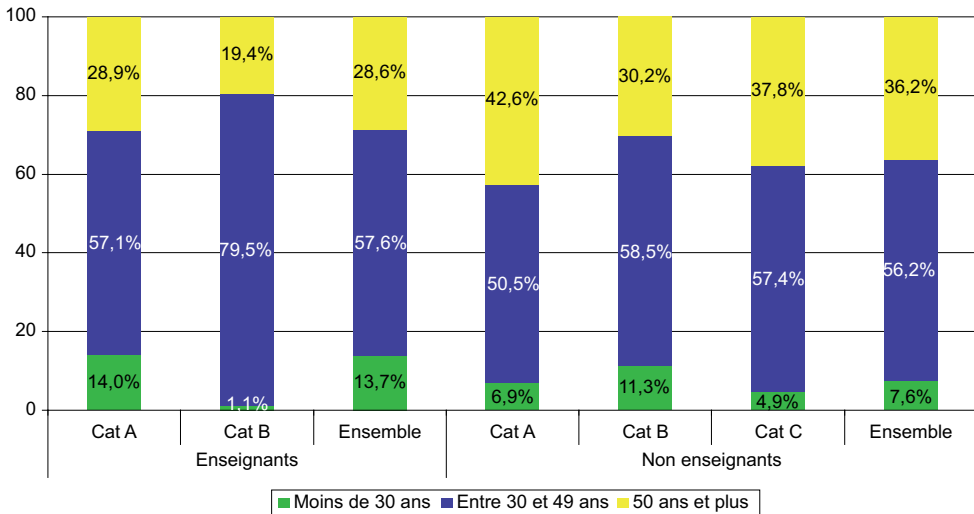
Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux. Titulaires

Note de lecture : 15,3 % des femmes titulaires de catégorie A des ministères ont moins de 30 ans.

Graphique 1.7-11 : Structure par âge des titulaires des ministères par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007

(en %)

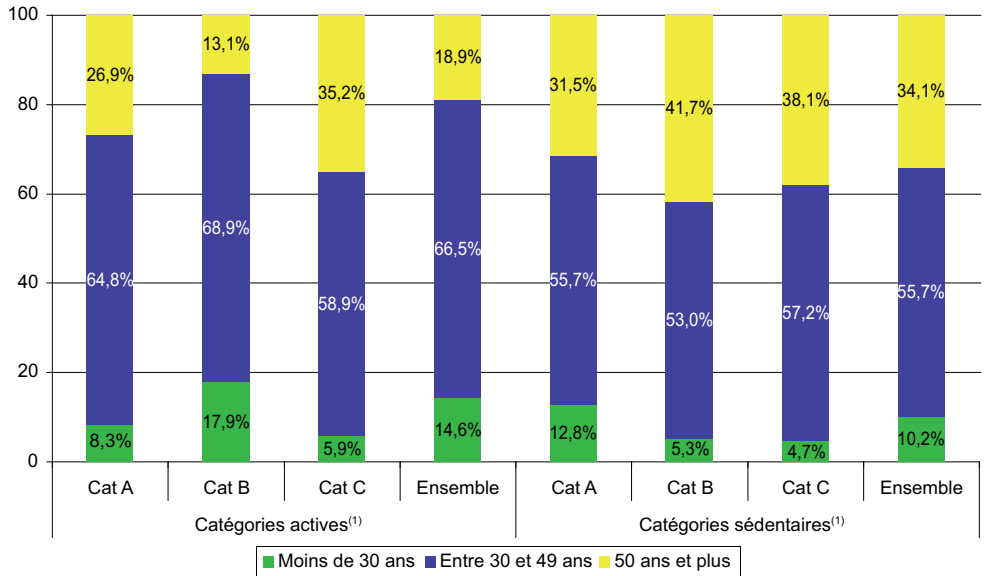


Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux. Titulaires.

Graphique 1.7-12 : Structure par âge des titulaires des ministères par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007 : catégories actives et catégories sédentaires

(en %)



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux. Titulaires.

(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 ».

1 Thème - Emploi public

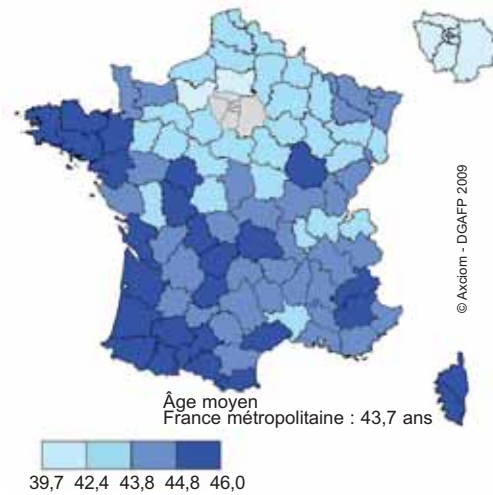
1.7 Fonction publique de l'État : âge des agents dans les ministères

Tableau 1.7-5 : Part des agents des ministères de moins de 30 ans et de 50 ans et plus par région, au 31 décembre 2007

Régions	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen (en années)
Alsace	19,2	27,5	41,5
Aquitaine	13,7	30,4	43,0
Auvergne	14,7	31,1	42,9
Basse-Normandie	13,4	28,9	42,7
Bourgogne	16,4	29,8	42,3
Bretagne	17,4	26,1	41,6
Centre	18,7	26,4	41,4
Champagne-Ardenne	22,5	23,1	40,1
Corse	12,7	30,3	43,2
Franche-Comté	19,3	26,3	41,2
Haute-Normandie	15,3	27,5	42,0
Île-de-France	18,4	26,8	41,5
Languedoc-Roussillon	15,6	29,3	42,4
Limousin	15,7	32,1	42,8
Lorraine	21,9	25,2	40,7
Midi-Pyrénées	14,2	30,5	42,9
Nord-Pas-de-Calais	15,5	26,7	41,8
Pays de la Loire	13,4	30,3	43,0
Picardie	19,7	25,0	40,9
Poitou-Charentes	18,2	28,6	41,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18,9	26,4	41,3
Rhône-Alpes	17,1	28,2	41,9
Dom	12,0	30,9	43,3
Autres collectivités d'Outre-mer	7,8	33,3	43,8
Étranger	16,4	31,8	41,8
Ensemble	17,1	27,8	41,8

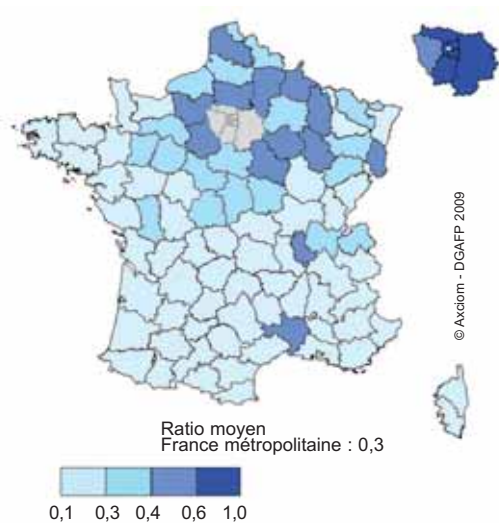
Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Carte 1.7-1 : Âge moyen des titulaires des ministères par département au 31 décembre 2007



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux. Titulaires.

Carte 1.7-2 : Ratio « moins de 30 ans / 50 ans et plus » des titulaires des ministères par département au 31 décembre 2007



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux. Titulaires.

Voir également la Vue 1.2 de ce rapport : « L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2007 », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, *Faits et chiffres 2008-2009*.

III Définitions et méthodes

Les résultats relatifs à la fonction publique de l'État sont établis à partir de l'exploitation des fichiers de paie des agents de l'État complétés par les déclarations annuelles des données sociales (DADS), tout particulièrement pour les établissements publics. L'ensemble constitue le fichier général de l'État (FGE) de l'Insee. De nouvelles informations permettant de mieux caractériser les agents de la fonction publique ont été introduites dans les DADS (norme « DADS-U ») à partir de l'année 2006 : portant en particulier sur le statut et l'activité des agents, elles permettent de mieux caractériser les emplois principaux ou secondaires et ainsi d'améliorer la qualité des résultats. Le traitement des fichiers 2007 a permis de valider la qualité de ces informations, ce qui conduit à réviser les données 2006 publiées dans le précédent rapport.

Pour éviter la multiplicité des libellés qui peuvent varier selon les années, l'appellation des ministères retenue renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée. Pour des raisons d'homogénéité des séries, certains ministères sont regroupés : c'est le cas de la Jeunesse et sports avec l'Éducation nationale et la recherche, et de la Santé et solidarités avec l'Emploi, la cohésion sociale et le logement.

Les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale sont intégrés aux effectifs de non-titulaires depuis l'édition 2007-2008 de ce rapport. La série a été actualisée depuis 2002, année où le dispositif « adjoints de sécurité » a été clairement dissocié du dispositif « emplois jeunes ». On en compte 12 648 en 2002, 11 456 en 2003, 9 850 en 2004, 10 495 en 2005, 9 557 en 2006 et 8 963 en 2007. En revanche, les adjoints de sécurité en contrat d'aide à l'emploi (CAE, 1 779 personnes fin 2007) restent classés en emplois aidés. Il s'agit d'une contribution temporaire du ministère de l'Intérieur au plan de cohésion sociale (les derniers recrutements d'adjoints de sécurité en CAE ont été réalisés en décembre 2007).

En 2006, le périmètre des services du Premier ministre a changé : certains services, comme les juridictions administratives, dépendent, contrairement aux années précédentes, du budget de ce ministère. Les effectifs des services du Premier ministre ont augmenté alors de 153 % entre 2005 et 2006.

La baisse des effectifs des ministères, amorcée en 2004, se poursuit depuis chaque année. Le niveau général de 2007 est désormais inférieur à celui de 1994. Dans la moitié des ministères, on observe une évolution négative sur la période 1996-2007. Le ministère de l'Éducation, qui pèse de façon importante dans l'évolution d'ensemble puisque c'est le plus gros employeur, voit ses effectifs baisser de 64 000 agents sur cette même période. Depuis 2004, plusieurs phénomènes pèsent fortement sur l'évolution de ces effectifs :

- le transfert des postes de maîtres d'internat et surveillants d'externat du budget de l'État (sous plafond d'emploi) à celui des établissements publics à caractère administratif (hors plafond d'emplois) ;
- la baisse du nombre d'emplois administratifs et enseignants ;
- l'impact de la décentralisation, mise en place dans le cadre de la loi de 2004 relative aux libertés et responsabilités locales : le nombre d'agents transférables s'élève en tout à près de 90 000 ETP. En 2006, environ 7 000 ouvriers des lycées et collèges (non titulaires) ont été transférés du budget de l'État à celui des collectivités territoriales. Le transfert se poursuit et monte en charge en 2007 : parallèlement à la baisse de 46 000 agents au ministère de l'Éducation nationale (y compris Épa), dont environ 40 000 techniciens et ouvriers d'entretien et d'accueil, on constate une hausse de 46 000 adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement dans la FPT.

Pour plus d'informations

- « L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2006 », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFF, 2008.
- « L'emploi public entre 1980 et 2001 », Philippe Raynaud, rapport de l'Observatoire de l'emploi public, décembre 2003.

1 Thème - Emploi public

1.8 Fonction publique de l'État : séries longues

Tableau 1.8-1 : Effectifs physiques par ministère de 1986 à 2007 au 31 décembre (1^{ère} partie)

Ministère	1986	1988	1990	1992	1994	1996	1998
Affaires étrangères	29 230	27 132	26 011	21 927	19 525	19 763	19 340
Agriculture	34 152	36 826	34 208	33 675	35 513	36 853	37 739
Culture	12 320	12 572	13 347	12 992	12 045	12 598	14 607
Défense et anciens combattants	450 679	443 064	416 906	404 212	390 655	393 863	411 619
Économie, finances et industrie	213 044	208 477	209 723	208 783	207 161	210 127	207 663
Éducation nationale, recherche et Jeunesse et Sport	1 062 885	1 067 936	1 098 624	1 125 533	1 157 611	1 172 082	1 181 434
Emploi, cohésion sociale et logement et Santé et solidarités	26 296	26 349	27 311	24 862	26 188	26 891	26 401
Équipement et Écologie	114 312	125 027	122 675	123 778	120 816	121 841	117 922
Intérieur et collectivités territoriales	150 633	154 209	157 361	161 666	166 392	166 947	166 760
<i>Hors Police nationale</i>	27 308	30 243	32 802	36 481	37 888	37 712	37 232
<i>Police nationale</i>	123 325	123 966	124 559	125 185	128 504	129 235	129 528
Justice	49 211	50 712	54 787	58 316	60 695	63 225	65 198
Outre-mer	2 270	2 747	2 815	3 022	2 938	3 144	3 144
Services du Premier ministre	3 754	2 901	3 147	3 698	2 964	2 838	2 995
Total	2 148 786	2 157 952	2 166 915	2 182 464	2 202 503	2 230 172	2 254 822
Total hors Éducation nationale et Jeunesse et Sports	1 085 901	1 090 016	1 068 291	1 056 931	1 044 892	1 058 090	1 073 388

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année disponible.

Parce que la distinction n'est pas toujours possible, certains ministères sont regroupés. C'est le cas ici de la Jeunesse et sports, rattachée à l'Éducation, et de la Santé rattachée au Travail et emploi.

Tableau 1.8-1 : Effectifs physiques par ministère de 1986 à 2007 au 31 décembre (2^{ème} partie)

Ministère	2000	2002	2004 ⁽¹⁾	2005 ⁽¹⁾	2006 ⁽¹⁾	2007 ⁽¹⁾	Évolution en moyenne annuelle sur 1986-2007 (en %)	Évolution en moyenne annuelle sur 1996-2007 (en %)
Affaires étrangères	18 476	19 167	19 442	19 049	19 161	18 751	-2,1	-0,5
Agriculture	39 755	39 149	37 708	36 920	34 711	33 825	0,0	-0,8
Culture	14 694	14 830	13 915	13 862	14 141	12 202	0,0	-0,3
Défense et anciens combattants	414 626	418 633	441 700	437 366	433 426	429 298	-0,2	0,8
Économie, finances et industrie	200 497	198 864	194 217	193 449	186 482	180 940	-0,8	-1,4
Éducation nationale, recherche et Jeunesse et Sports	1 207 422	1 233 346	1 211 829	1 200 873	1 170 786	1 108 280	0,2	-0,5
Emploi, cohésion sociale et logement et Santé et solidarités	27 584	28 272	28 398	28 807	28 176	28 299	0,4	0,5
Équipement et Écologie	115 637	115 978	115 539	114 417	112 411	107 456	-0,3	-1,1
Intérieur et collectivités territoriales	165 772	186 879	186 889	187 489	186 039	187 130	1,0	1,0
<i>Hors Police nationale</i>	36 367	40 469	40 541	39 717	39 595	41 603	2,0	0,9
<i>Police nationale</i>	129 405	146 410	146 348	147 772	146 444	145 527	0,8	1,1
Justice	66 839	69 134	73 151	75 042	74 661	75 316	2,0	1,6
Outre-mer	2 231	3 020	3 346	2 506	2 522	2 549	0,6	-1,9
Services du Premier ministre	2 985	3 494	3 529	3 412	8 649	8 734	4,1	10,8
Total	2 276 518	2 330 766	2 329 663	2 313 192	2 271 165	2 192 780	0,1	-0,2
Total hors Éducation nationale et Jeunesse et Sports	1 069 096	1 097 420	1 117 834	1 112 319	1 100 379	1 084 500	0,0	0,2

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année disponible.

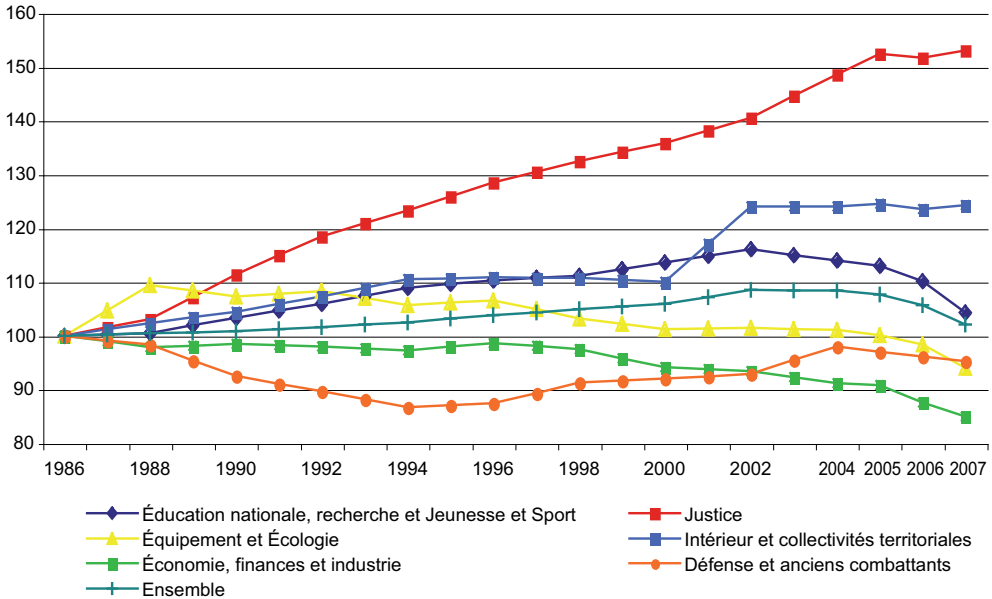
Parce que la distinction n'est pas toujours possible, certains ministères sont regroupés. C'est le cas ici de la Jeunesse et sports, rattachée à l'Éducation, et de la Santé rattachée au Travail et emploi.

(1) Les volontaires militaires sont comptabilisés dans les effectifs des ministères à partir de 2004. Ils sont 18 464 en 2004, 18 124 en 2006 et 17 977 en 2007.

1 Thème - Emploi public

1.8 Fonction publique de l'État : séries longues

Graphique 1.8-1 : Évolution des effectifs physiques des principaux ministères de 1986 à 2007
(base 100 au 31 décembre 1986)



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année disponible.

Parce que la distinction n'est pas toujours possible, certains ministères sont regroupés. C'est le cas ici de la Jeunesse et sports, rattachée à l'Éducation, et de la Santé rattachée au Travail et emploi.

Les adjoints de sécurité ont été réintégrés aux non-titulaires à partir de 2002.

Tableau 1.8-2 : Effectifs physiques des titulaires des ministères par catégorie hiérarchique de 1986 à 2007 au 31 décembre

Années	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C	Total titulaires	Part de catégorie A (en %)
	Enseignants et chercheurs	A hors enseignants et chercheurs	Total A	Enseignants et chercheurs	B hors enseignants	Total B			
1986	404 237	118 240	522 477	348 605	147 036	495 641	519 348	1 537 466	34,0
1988	412 445	119 361	531 806	341 011	147 546	488 557	521 609	1 541 971	34,5
1990	424 455	119 463	543 918	340 508	150 814	491 322	529 199	1 564 439	34,8
1992	472 458	130 055	602 513	299 175	155 866	455 041	527 443	1 584 997	38,0
1994	527 636	137 067	664 703	267 574	167 708	435 282	526 791	1 626 776	40,9
1996	583 560	146 015	729 575	233 936	170 853	404 789	527 577	1 661 941	43,9
1998	625 104	150 084	775 188	199 864	173 703	373 567	523 837	1 672 592	46,3
2000	679 980	156 782	836 762	159 014	178 331	337 345	525 356	1 699 463	49,2
2002	740 887	164 367	905 254	116 173	186 612	302 785	530 431	1 738 470	52,1
2004	788 496	170 505	959 001	71 415	191 638	263 053	528 773	1 750 827	54,8
2005	809 192	173 969	983 161	49 832	192 128	241 960	525 104	1 750 225	56,2
2006 ⁽¹⁾	816 822	183 273	1 000 095	30 712	291 777	322 489	408 112	1 730 696	57,8
2007	818 149	183 359	1 001 508	19 268	290 202	309 470	348 613	1 659 591	60,3
Évolution en moyenne annuelle 1986-2007	3,4	2,1	3,1	-12,9	3,3	-2,2	-1,9	0,4	-
Évolution en moyenne annuelle sur 1996-2007	3,1	2,1	2,9	-20,3	4,9	-2,4	-3,7	0,0	-

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. Champ: emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

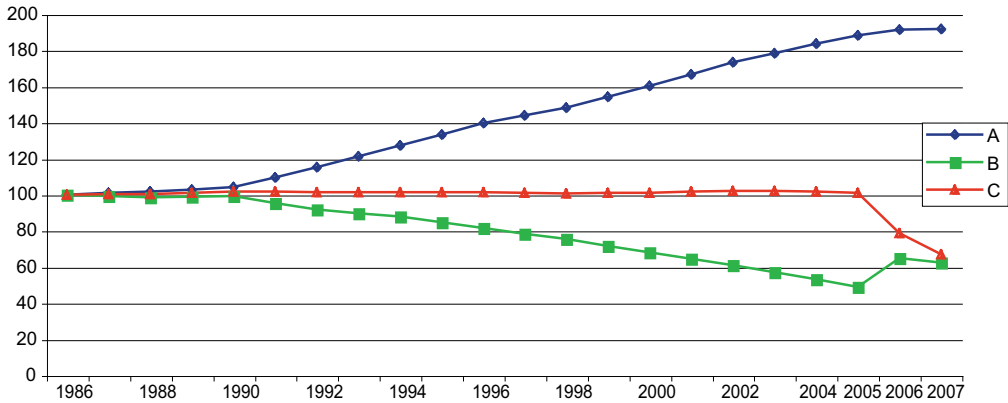
Enseignants et chercheurs : professeurs de l'enseignement supérieur, chercheurs, professeurs agrégés, certifiés et assimilés, enseignants SAI, enseignements en coopération, chercheurs SAI, professeurs des collèges et maîtres auxiliaires, instituteurs et assimilés. Le remplacement du corps des instituteurs (catégorie B) par celui des professeurs des écoles (catégorie A), entamé en 1990, se poursuit encore en 2007.

(1) À partir de 2006, on intègre la réforme des catégories hiérarchiques de la police.

1 Thème - Emploi public

1.8 Fonction publique de l'État : séries longues

Graphique 1.8-2 : Évolution des effectifs des titulaires par catégorie hiérarchique de 1986 à 2007
(base 100 au 31 décembre 1986)



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.
À partir de 2006, on a intégré la réforme des catégories hiérarchiques de la police.

Tableau 1.8-3 : Effectifs physiques des agents des ministères par statut de 1986 à 2007 au 31 décembre

Années	Titulaires	Non-titulaires	Ouvriers d'État	Militaires ⁽¹⁾	Total ministères
1986	1 537 466	197 423	103 809	310 088	2 148 786
1988	1 541 971	210 969	97 899	307 113	2 157 952
1990	1 564 439	218 002	81 052	303 422	2 166 915
1992	1 584 997	219 960	77 669	299 838	2 182 464
1994	1 626 776	210 019	70 712	294 996	2 202 503
1996	1 661 941	198 538	69 695	299 998	2 230 172
1998	1 672 592	198 074	62 700	321 456	2 254 822
2000	1 699 463	196 420	59 374	321 261	2 276 518
2002	1 738 470	211 428	56 136	324 732	2 330 766
2004	1 750 827	174 224	55 619	348 993	2 329 663
2005	1 750 225	161 259	50 861	350 847	2 313 192
2006	1 730 696	140 050	49 112	351 307	2 271 165
2007	1 659 591	137 845	46 695	348 649	2 192 780
Évolution en moyenne annuelle 1986-2007 (en %)	0,4	-1,7	-3,7	0,6	0,1
Évolution en moyenne annuelle sur 1996-2007 (en %)	0,0	-3,3	-3,6	1,4	-0,2

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.
Les adjoints de sécurité ont été réintégrés aux non-titulaires à partir de 2002.

(1) Les volontaires militaires sont comptabilisés dans les effectifs des ministères à partir de 2004. Ils sont 18 464 en 2004, 18 124 en 2006 et 17 977 en 2007.

Tableau 1.8-4 : Taux de féminisation des titulaires dans les ministères par catégorie hiérarchique de 1986 à 2007 au 31 décembre

(en %)

Années	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C	Total titulaires
	Enseignants et chercheurs	A hors enseignants et chercheurs	Total A	Enseignants et chercheurs	B hors enseignants	Total B	Total	
1986	51,0	32,5	46,8	71,9	50,9	65,9	52,1	54,7
1988	50,8	33,7	47,0	72,9	51,5	66,6	51,7	54,8
1990	50,9	33,7	47,1	73,8	50,5	66,6	53,2	55,3
1992	52,8	35,6	49,1	75,6	52,3	67,6	53,4	55,8
1994	54,9	37,8	51,4	76,1	53,0	67,2	53,2	56,2
1996	56,5	38,4	52,9	76,8	54,5	67,4	52,9	56,4
1998	57,8	39,7	54,3	77,5	55,1	67,1	52,9	56,7
2000	59,6	41,3	56,2	77,9	55,9	66,3	52,5	57,1
2002	61,3	42,9	57,9	78,2	56,4	64,8	52,2	57,4
2004	62,6	44,1	59,3	79,4	57,2	63,2	52,3	57,8
2005	63,9	43,0	60,2	79,5	44,2	47,6	61,4	58,2
2006 ⁽¹⁾	63,9	43,7	60,2	79,5	44,2	47,6	61,4	58,2
2007	62,8	44,7	60,9	78,0	44,4	46,5	62,0	58,4

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Lecture : en 1986, 51% des enseignants et chercheurs de catégorie A sont des femmes.

Enseignants et chercheurs : professeurs de l'enseignement supérieur, chercheurs, professeurs agrégés, certifiés et assimilés, enseignants SAI, enseignements en coopération, chercheurs SAI, professeurs des collèges et maîtres auxiliaires, instituteurs et assimilés.

(1) À partir de 2006, on a intégré la réforme des catégories hiérarchiques de la Police.

Tableau 1.8-5 : Taux de féminisation des agents des ministères par statut de 1986 à 2007

(en %)

Années	Titulaires	Non-titulaires	Ouvriers d'État	Total agents civils	Militaires	Total agents civils et militaires
1986	54,7	50,6	16,3	52,1	6,8	45,6
1988	54,8	52,5	16,1	52,5	6,6	46,0
1990	55,3	55,0	16,8	53,6	6,6	47,0
1992	55,8	55,9	17,3	54,2	7,1	47,8
1994	56,2	56,1	17,1	54,7	7,3	48,4
1996	56,4	56,1	19,2	55,0	7,5	48,6
1998	56,7	55,7	16,4	55,3	8,2	48,6
2000	57,1	56,5	14,9	55,7	9,1	49,1
2002	57,4	57,0	14,8	56,1	10,9	49,8
2004	57,8	57,4	14,0	56,5	12,3	50,2
2005	58,0	57,9	14,1	56,8	13,6	50,2
2006	58,2	56,5	14,1	56,9	13,9	50,3
2007	58,4	58,1	14,0	57,3	14,2	50,1

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Fonction publique de l'État : 1.9
périmètres de décompte des effectifs dans les ministères

Voir également la Vue 1.2 de ce rapport : « L'emploi dans les trois fonctions publiques », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, Faits et chiffres 2008-2009.

Selon les concepts établis par la DGAFP, les effectifs des ministères peuvent s'évaluer sous différents angles selon que l'on s'intéresse à l'**effectif payé sur le plafond d'emplois du ministère**, à l'**effectif « en fonction dans le ministère »** (que l'agent soit ou non rémunéré sur le plafond d'emplois) ou à l'**effectif « géré par le ministère »** (que l'agent soit ou non inclus dans le plafond d'emplois, et qu'il soit ou non en fonction). L'agent est considéré comme étant géré par le ministère si ce dernier gère sa carrière (organisation du recrutement, des promotions, etc.) : on s'intéresse donc ici à la gestion au sens « strict » du terme, ou gestion « statutaire ». Par ailleurs, le ministère est défini comme l'ensemble des services centraux et déconcentrés, hors les établissements publics administratifs (Épa) sous sa tutelle. Ainsi, les mêmes concepts peuvent s'appliquer aux Épa au sein desquels on distingue : les effectifs payés sur le budget de l'établissement (subventions de l'État et ressources propres), les effectifs en fonction dans l'établissement, et les effectifs gérés par l'établissement (corps propres à l'établissement et non-titulaires).

Les trois notions « payés », « en fonction », « gérés » ne se recoupent pas nécessairement. La connaissance des effectifs « en fonction » et « gérés » nécessite 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 ; il peut être ou non rémunéré sur le plafond d'emplois du ministère d'accueil (cas de la délégation de gestion dans le cas positif), et reste géré par son administration d'origine (voir schéma explicatif suivant).

Les résultats au 31 décembre 2007 présentés dans la suite sont issus de l'enquête annuelle TEMS (Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la FPE) menée par le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP (voir Définitions et méthodes ci-dessous).

Fin 2007, sur le champ des ministères, l'écart d'effectifs entre les trois périmètres de décompte s'explique essentiellement par le nombre de détachements, de disponibilités et en particulier cette année par le nombre de mises à disposition très important à l'Équipement du fait de la décentralisation. En effet, les 25 000 mises à disposition sortantes du ministère de l'Équipement sont dues en grande majorité au transfert d'une partie des services d'entretien des routes aux collectivités territoriales. Dans ce cas précis, la position de mise à disposition précède l'intégration des personnels à la FPT (situation où les agents exercent leur droit d'option) ou le détachement sans limitation de durée, vers lequel basculent automatiquement les agents au bout de deux ans. Hors effet décentralisation, les mises à disposition jouent peu dans l'explication des écarts d'effectifs entre les trois périmètres.

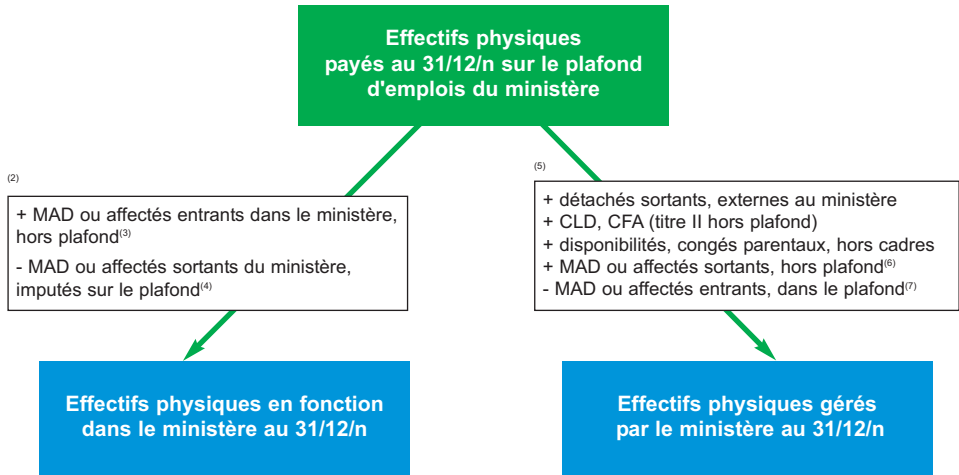
D'autres cas particuliers, liés aux missions du ministère, méritent d'être distingués : celui du ministère de la Défense qui gère près de 15 000 militaires affectés hors du ministère et rémunérés « hors budget Défense » et celui de la Culture dont près de 6 000 agents, sur les 13 000 gérés par le ministère, sont affectés dans l'un de ses établissements publics administratifs tout en étant payés sur le plafond d'emplois ministériel. Comme la Culture mais dans une proportion moindre, près d'un quart de l'effectif payé sur le plafond d'emplois du ministère de la Jeunesse et des sports est affecté dans l'un de ses établissements publics administratifs.

Le même raisonnement peut s'appliquer aux établissements publics administratifs. Les effectifs « payés » sont ceux dont la rémunération impute sur le budget propre de l'établissement (subventions de l'État et ressources propres). Les effectifs « en fonction » dans l'Épa tiennent compte des personnels affectés ou mis à disposition gratuitement. Les effectifs « gérés » par l'Épa correspondent aux corps propres à l'établissement dont ce dernier organise le recrutement et la promotion, aux non-titulaires recrutés directement par l'Épa et le cas échéant aux emplois aidés.

1 Thème - Emploi public

1.9 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères

Passage des effectifs payés sur plafond d'emplois du ministère⁽¹⁾ à ses effectifs en fonction et gérés



(1) Ici ministère au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle

(2) + : ajout des effectifs en fonction, non comptabilisés dans le plafond d'emplois du ministère ;
- : retrait des effectifs inclus dans le plafond d'emplois du ministère et en fonction hors du ministère.

(3) Remboursement sur titre II hors plafond, ou titre III, ou sans remboursement.

(4) Remboursement sur titre II ou sans remboursement, par exemple personnels à destination des établissements publics administratifs sous tutelle du ministère (écoles de formation, etc.).

(5) + : ajout des effectifs gérés, non comptabilisés dans le plafond d'emplois du ministère, éventuellement inclus dans le titre II des dépenses de personnel mais hors plafond, - : retrait des effectifs inclus dans le plafond d'emplois du ministère et non gérés par lui.

(6) Rémunération imputée sur le titre II d'un autre ministère (personnel payé directement par cet autre ministère ou par le ministère d'origine dans le cadre d'une délégation de gestion ou d'un transfert d'emplois en gestion) ou sur le budget d'une entité autre qu'un ministère.

(7) Rémunération imputée sur le titre II du ministère (payés directement par le ministère d'accueil ou payés par le ministère d'origine dans le cadre d'une délégation de gestion).

III Définitions et méthodes

Enquête TEMS : cette enquête résulte de la fusion de deux enquêtes de la DGAFP (enquête « Transparence de l'emploi dans la fonction publique de l'État » auparavant annexée à la circulaire GPEEC et enquête « Positions statutaires dans les ministères »). Cette nouvelle enquête annuelle menée auprès des directions de personnel des ministères permet à la fois :

- de distinguer les différents périmètres de décompte des effectifs au sein d'un ministère (administration centrale et services déconcentrés) et de ses établissements publics ;
- et de mesurer la mobilité statutaire des agents des ministères (voir à ce sujet cf. fiche thématique 3.5 Mobilité et promotion sociale des agents des ministères).

Pour la partie « Transparence de l'emploi » dont les résultats au 31 décembre 2007 sont présentés dans cette fiche, le questionnaire d'enquête prévoit la répartition des effectifs « payés », « en fonction » et « gérés » par statut (titulaires, non titulaires, ouvriers d'État et militaires) et catégorie hiérarchique. Pour les établissements publics, seule une ventilation par statut est demandée.

La synthèse des réponses des ministères présentée ici porte sur les effectifs totaux déclarés, sans distinction du statut ou de la catégorie hiérarchique.

Pour plus d'informations

- « Périmètres de décompte des effectifs dans les ministères », fiches thématiques Emploi public, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008

Fonction publique de l'État : 1.9
périmètres de décompte des effectifs dans les ministèresTableau 1.9-1 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les ministères au 31 décembre 2007 (1^{ère} partie)

Ministère	Effectifs physiques payés sur le plafond d'emplois du ministère	Effectifs physiques en fonction dans le ministère ⁽¹⁾	Effectifs physiques gérés par le ministère ⁽²⁾	Effectifs gérés en position de détachement (ici externe uniquement), MAD ou affectés sortants du ministère ⁽³⁾	Effectifs gérés en disponibilité, congé parental, congé longue durée (CLD), congé de fin d'activité (CFA), hors cadres
Affaires étrangères	16 731	17 220	17 032	288	357
Agriculture	39 221⁽⁴⁾	39 078	44 845	3 526⁽⁵⁾	1 131
Culture	12 537	7 492	13 284	7 918⁽⁶⁾	617
Défense et anciens combattants (résultats partiels)					
<i>Personnels civils</i>	80 001	79 669	86 055	2 505	4 072
<i>Personnels militaires</i>	nd ⁽⁷⁾	nd	nd	nd	nd
Économie, finances et industrie	178 215	178 791⁽⁸⁾	190 857	5 690	3 792
Éducation nationale et recherche	1 210 020⁽⁹⁾	nd	nd	29 688⁽¹⁰⁾	27 283
Emploi, cohésion sociale et logement	10 929	10 894	11 921⁽¹¹⁾	1 242⁽¹²⁾	165
Équipement et écologie (résultats partiels)					
<i>hors Aviation civile et Écologie</i>	91 821 ⁽¹³⁾	66 580	100 625	32 241 ⁽¹⁴⁾	2 435
<i>Aviation civile</i>	nd ⁽¹⁵⁾	nd	nd	nd	nd
<i>Écologie</i>	nd	nd	nd	nd	nd
Intérieur et collectivités territoriales					
<i>hors Police nationale</i>	39 700 ⁽¹⁶⁾	39 716	38 494	2 379	895
<i>Police nationale</i>	148 604	148 890	149 318	966	1 208
<i>Diact⁽¹⁷⁾</i>	136	181	55	0	0

(1) Ministère ici entendu au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle. Y compris éventuellement effectif rémunéré sur le titre II des dépenses de personnel, hors plafond d'emplois (CLD, CFA notamment).

(2) Gestion au sens « statutaire » : organisation des concours, des promotions, etc.

(3) Le détachement est qualifié d'externe si l'agent est en fonction hors du ministère. Les mis à disposition et affectés sortants peuvent être en fonction dans l'un des établissements publics sous tutelle du ministère.

(4) Y compris maîtres de l'enseignement agricole privé (inclus dans le plafond d'emplois du ministère à compter de 2006). Non-titulaires sur emploi occasionnel ou saisonnier valorisés à partir des ETPT consommés sur 2007.

(5) Le ministère déclare par ailleurs 472 agents gérés par le ministère et affectés à l'ONF (Épic).

(6) 7 006 affectés dans les Épa sous tutelle du ministère dont 5 978 rémunérés sur plafond d'emplois ministériel.

(7) Au 31/12/2006, le ministère déclarait 350 063 agents payés sur PAE ministériel, 350 159 « en fonction » et 370 616 « gérés ».

(8) Y compris agents des DRIRE affectés sur des missions du ministère de l'Équipement.

(9) Y compris maîtres de l'enseignement privé sous contrat.

(10) Dont notamment 24 180 détachements sortants externes, 20 459 disponibilités, 2 298 affectés sortants au ministère de la Jeunesse et des sports et 1 748 à celui de la Culture.

(11) Hors personnels gérés en commun avec le secteur Santé (administrateurs civils, attachés, secrétaires administratifs, adjoints administratifs, adjoints techniques).

(12) Dont 1 027 affectés dans les services d'inspection et de contrôle de l'Agriculture et de l'Équipement (Transports).

(13) Y compris les emplois du programme Développement et amélioration de l'offre au logement (DAOL) du ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement. Non-titulaires sur emploi occasionnel et saisonnier valorisés en ETPT.

(14) Dont 25 393 mis à disposition sortants vers les collectivités territoriales essentiellement (effet décentralisation), 1 363 affectés vers les établissements publics sous tutelle du ministère, 1 265 affectés au ministère de l'Écologie.

(15) Au 31/12/2006, la DGAC déclarait 12 254 agents payés sur plafond, 12 736 « en fonction » et 12 899 « gérés ».

(16) Y compris les personnels rattachés au programme Police (n° 176) dont la gestion est assurée par la DRH Hors Police. Sont inclus dans les effectifs payés, en fonction, et gérés une partie des personnels de l'ancien ministère de l'Outre-mer, soient 2 519 agents (363 en fonction au Secrétariat à l'Outre-mer, 1 254 agents affectés dans les Dom dénombrés au 31/12/2007 et 902 agents affectés dans les Com, recensés au 31/12/2006). Le RAP 2007 indiquait par ailleurs 2 921 ETPT de volontaires du SMA rémunérés sur le plafond de l'Outre-mer, non inclus ici.

(17) Les agents titulaires de la Diact (Délégation interministérielle à l'aménagement et à la compétitivité des territoires) sont gérés par la direction des services administratifs et financiers des SPM. Les effectifs gérés du tableau correspondent aux agents non titulaires. La Diact est aujourd'hui rattachée à l'Équipement (depuis la LFI 2008).

1 Thème - Emploi public

1.9 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères

Tableau 1.9-1 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les ministères au 31 décembre 2007 (2^{ème} partie)

Ministère	Effectifs physiques payés sur le plafond d'emplois du ministère	Effectifs physiques en fonction dans le ministère ⁽¹⁾	Effectifs physiques gérés par le ministère ⁽²⁾	Effectifs gérés en position de détachement (ici externe uniquement), MAD ou affectés sortants du ministère ⁽³⁾	Effectifs gérés en disponibilité, congé parental, congé longue durée (CLD), congé de fin d'activité (CFA), hors cadres
Jeunesse et sports	6 845	5 449	4 479	1 751⁽¹⁸⁾	112
Justice	65 997	66 018	67 961	901	1 196
Outre-mer	nd⁽¹⁹⁾	nd	nd	nd	nd
Santé et solidarités	15 238⁽²⁰⁾	15 965	17 432⁽²¹⁾	1 277	257
Services du Premier ministre (résultats partiels)					
<i>services généraux (DSAF, DGAFP, DDM, SGG, SIG)</i>	1 303 ⁽²²⁾	1 632	1 601	231	119
SGDN	361	368	267 ⁽²³⁾	4	2
<i>autres services du Premier ministre (CSA, médiateur de la République, SGAE, CAS, CAE, Cor, etc.)</i>	nd	nd	nd	nd	nd
<i>Documentation française⁽²⁴⁾</i>	388	470	0	0	0
<i>Cour des comptes</i>	nd ⁽²⁵⁾	nd	nd	nd	nd
<i>Conseil d'État</i>	nd	nd	nd	nd	nd

Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS), DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts.

nd : non disponible

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(18) Dont 1 646 affectés dans les Épa sous tutelle du ministère.

(19) Au 31/12/2006, le ministère de l'Outre-mer déclarait 4 861 agents payés sur plafond, 4 822 « en fonction » et 3 455 « gérés » (y compris les militaires du Service Militaire Adapté -dont 2 180 volontaires- gérés par l'Outre mer contrairement aux autres militaires gérés par la Défense). Voir aussi note (16).

(20) Rémunération sur les programmes 124 et 127 du ministère.

(21) Y compris les personnels du secteur Travail gérés par la DAGPB (DRH Santé) : corps communs (administrateurs civils, attachés, secrétaires et adjoints administratifs, etc.)

(22) Périmètre du BOP soutien du programme 129.

(23) Écart entre effectifs en fonction et gérés dû aux militaires gérés par la Défense mais sur budget SGDN.

(24) Programme 622 du budget annexe Publications officielles et information administrative. Gestion statutaire assurée par les Services du Premier Ministre.

(25) Au 31/12/2006, la Cour des Comptes déclarait 1 795 agents payés sur plafond, 1 802 « en fonction » et 1 569 « gérés ».

Fonction publique de l'État : 1.9
périmètres de décompte des effectifs dans les ministères**Tableau 1.9-2 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2007 (résultats partiels)**

Ministère de tutelle	Effectifs physiques payés sur le budget de l'EP ⁽¹⁾	Effectifs en fonction dans l'EP ⁽²⁾	Effectifs gérés par l'EP ⁽³⁾	Part des non-titulaires dans les effectifs gérés par l'EP (en %)	Épa concernés ⁽⁴⁾
Affaires étrangères	10 014	10 055	10 055	34,9	AEFE
Agriculture ⁽⁵⁾	4 721	4 993	4 993	20,0	Inao, Afssa, Haras nationaux, Infoma, CnPPF, IFN,
Cnasea					
Culture ⁽⁶⁾	12 775	18 753	9 571	100,0	Exhaustif
Défense et anciens combattants ⁽⁷⁾	5 460	5 673	nd	-	Tous sauf l'Épide
Économie, finances et industrie	3 385	4 571	3 385	94,3	ANF, ENM, Anifom, GET, INPI, Masse des douanes ⁽⁸⁾
Éducation nationale et recherche	139 120	139 637	nd	nd	ÉPN ⁽⁹⁾ , EPST (hors IRD et INRETS), EPCSPC ⁽¹⁰⁾
Emploi, cohésion sociale et logement	197 ⁽¹¹⁾	203 ⁽¹¹⁾	111 ⁽¹¹⁾	7,2 ⁽¹¹⁾	INTEFP, CEE
Équipement et Écologie <i>hors Aviation civile et Écologie</i>	727	750	nd	-	Parcs nationaux, Agence des aires marines protégées, Conservatoire du littoral et des rivages lacustres ⁽¹²⁾
Intérieur et collectivité territoriales <i>hors Police nationale</i>	86	190	46	100	INHES, ENSOSP
<i>Police nationale</i>	0	131	0	-	ENSP ⁽¹³⁾
Jeunesse et sports	976	2 398	752	98,7	Exhaustif (Creps, Injep, Insep, ENE, ÉNSA, ÉNV, CNDSD, Musée national du sport) ⁽¹⁴⁾
Justice	250	272	219	23,7	Énap

Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS), DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : ensemble des établissements publics administratifs, agents titulaires et non titulaires, hors militaires et emplois aidés.
nd : non disponible.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Subventions versées par l'État et ressources propres.

(2) Prise en compte des personnels mis à disposition ou affectés gratuitement.

(3) Prise en compte des personnels mis à disposition ou affectés, gérés par leur administration d'origine.

(4) La réponse à l'enquête a pu être incomplète seuls sont donc repris ici les Épa pour lesquels le ministère a répondu.

(5) Le ministère déclare par ailleurs 12 242 agents rémunérés sur le budget de ses Épic.

(6) À titre d'information, le ministère déclare 5 525 agents en fonction dans l'ensemble de ses Épic ou associations sous tutelle (personnel rémunéré sur le budget des établissements publics et gérés par ces derniers).

(7) Hors Épide (établissement public d'insertion de la Défense) et élèves (militaires) de Polytechnique. Le ministère déclare par ailleurs 80 emplois aidés payés sur le budget de ses Épa.

(8) À titre d'information, le ministère déclare 513 agents payés sur le budget de deux de ses Épic sous tutelle (AFIL, Andra).

(9) Éléments repris du RAP 2007 (données en ETP et non en effectifs physiques).

(10) Enseignants-chercheurs et enseignants (y compris ceux des disciplines de santé et les corps spécifiques des grands établissements).

(11) Hors non titulaires du CEE.

(12) À titre d'information, le ministère déclare 14 emplois aidés payés sur le budget des établissements recensés ici.

(13) La Police nationale déclare par ailleurs en supplément 37 agents mis à disposition de l'INHES. À noter qu'à compter du 1^{er} janvier 2008, les personnels de l'ENSP qui relèvent de la Police nationale seront rémunérés sur les fonds propres de cet établissement, mais continueront à être gérés par le ministère (secteur Police nationale).

(14) Le ministère déclare par ailleurs 251 emplois aidés en fonction dans ses Épa sous tutelle, payés sur le budget des établissements et gérés par ces derniers.

Voir également la Vue 1.2 de ce rapport : « L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2007 », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, Faits et chiffres 2008-2009.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi organique relative aux lois de finances (Lolf) le 1^{er} janvier 2006, les parlementaires votent, en parallèle des crédits relatifs aux dépenses de personnel (titre II des dépenses de l'État), un plafond d'autorisation d'emplois par ministère, exprimé en équivalents temps plein travaillés (ETPT). En 2009, le plafond des autorisations d'emplois ministériels s'établit à 2 108 123 ETPT auxquels s'ajoutent 12 707 ETPT pour les budgets annexes. Au total, le plafond d'emplois s'élève donc à 2 120 830 ETPT pour 2009, soit une baisse apparente de 80 094 ETPT par rapport au plafond 2008. Cette baisse s'explique pour 27 470 ETPT par les suppressions et créations d'emplois, pour 35 414 ETPT par des « mesures d'ordre » (transferts vers le budget d'opérateurs), pour 16 765 ETPT par l'impact de la décentralisation et pour 445 ETPT par un ajustement technique du plafond.

Les suppressions et créations d'emplois ne sont pas imputables à la seule loi de finances 2009. En effet, 12 576 ETPT supprimés en 2009, hors budgets annexes, sont en réalité l'extension en année pleine de suppressions décidées au titre de la LFI 2008. Dans le schéma d'emplois de 2009 qui correspond aux créations et suppressions d'emplois dans le plafond 2009, hors effet de l'extension en année pleine des mesures prises en 2008, seuls le ministère de la Justice et les Services du Premier ministre ont un solde de créations/suppressions d'emplois positif.

L'impact de la décentralisation sur le plafond d'emplois diminue nettement en 2009 : on dénombre 16 765 ETPT transférés aux collectivités territoriales, contre 53 060 en 2008 et 48 696 en 2007. Ces transferts correspondent pour l'essentiel à la décentralisation des personnels techniciens, ouvriers et de service (TOS) de l'Éducation nationale (11 360 ETPT) et aux personnels d'entretien des routes du ministère de l'Écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire (4 406 ETPT).

Les transferts du budget général vers les opérateurs, particulièrement importants en 2009, s'expliquent par l'élargissement, dès le 1^{er} janvier 2009, des responsabilités et compétences en matière budgétaire et de gestion des ressources humaines de vingt premières universités (loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relatives aux libertés et responsabilités des universités).

Enfin, l'ajustement technique des plafonds découle de la surestimation, lors du passage en mode Lolf, du plafond d'emplois de certains ministères, mise en évidence par l'analyse de la consommation 2007. Des emplois ainsi autorisés, sans crédits budgétaires associés, sont restés vacants, et la correction technique a consisté à diminuer d'autant les plafonds 2009.

Depuis 2009, et comme prévu par l'article 64 de la loi de finances pour 2008, le plafond d'emplois des opérateurs de l'État est fixé chaque année en loi de finances. Ce plafond couvre l'ensemble des emplois rémunérés par les opérateurs, à l'exception des emplois temporaires financés intégralement par des ressources propres. Le champ des opérateurs de l'État, notion née avec la mise en œuvre de la Lolf, est plus large que celui des établissements publics administratifs (voir en Définitions et méthodes). À titre d'information, le plafond des autorisations d'emplois des opérateurs de l'État, exprimé en équivalents temps plein (ETP), est fixé à 266 061 emplois dans la LFI 2009.

La loi de règlement 2008 présente le bilan de consommation des ETPT sur l'année 2008. La consommation d'emplois constatée au cours de l'année 2008 s'établit à 2 179 063 ETPT, y compris les budgets annexes. Elle est inférieure de 21 861 ETPT au maximum autorisé par la loi de finances initiale pour 2008 et en diminution de 78 339 ETPT par rapport à la consommation constatée en 2007.

La diminution de la consommation de 2008 par rapport à celle de 2007 s'explique en partie par l'impact des mesures de décentralisation et de transferts d'emplois à des opérateurs prévues en loi de finances initiale ou constatés en exécution, évalué à -55 000 ETPT (-53 936 ETPT prévus en loi de finances initiale). Hors mesures de périmètre, la diminution des ETPT consommés en 2008 est ainsi évaluée à 23 300 ETPT, contre une baisse de 18 000 ETPT prévue dans le schéma d'emplois en LFI 2008.

Cet écart résulte principalement de l'anticipation par certains ministères, comme le ministère de l'Écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire ou le ministère de la Défense, de suppressions d'emplois prévues sur la période du budget triennal 2009-2011.

1 Thème - Emploi public

1.10 Fonction publique de l'État : emplois en loi de finances

L'écart entre la consommation des emplois et le plafond autorisé par le Parlement pour 2008 (-21 861 ETPT) résulte de trois facteurs :

- une surévaluation initiale des plafonds d'emplois : l'année 2007 s'était en effet achevée avec un écart de 25 757 ETPT entre les ETPT consommés et les plafonds d'emplois autorisés par la LFI 2007, cette surestimation avait fait l'objet en LFI 2008 d'une première correction technique à hauteur de -10 440 ETPT ;

- des mouvements de décentralisation de personnel supérieurs d'environ 1 000 ETPT à ceux prévus en loi de finances initiale ;

- la diminution des ETPT consommés par les ministères supérieure d'environ 5 300 ETPT à celle prévue par le schéma d'emplois en loi de finances.

L'écart entre la consommation des emplois et le plafond d'emplois autorisés par le Parlement est analysé de manière détaillée, programme par programme, dans les rapports annuels de performance.

III Définitions et méthodes

Plafond d'autorisation d'emplois : dans le cadre de la Lof, il se substitue à partir de la LFI 2006 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 au niveau du ministère. Le passage du plafond d'autorisations d'emplois d'une année donnée à celui de l'année suivante s'explique par l'impact des créations et suppressions d'emplois ou « schéma d'emplois » (y compris extensions en année pleine des mesures décidées au titre de la LFI précédente), par des mesures de périmètres ou « mesures d'ordre » (transfert d'emplois vers d'autres budgets : opérateurs de l'État ou collectivités territoriales dans le cas de la décentralisation des missions de l'État) et par d'éventuels ajustements techniques (correction sans incidence sur le niveau d'emplois rémunérés sur les crédits votés).

Emploi en équivalent temps plein travaillé (ETPT) : c'est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'autorisation d'emplois par ministère et les consommations de ces plafonds dans le cadre de la Lof. Un agent à temps plein présente toute l'année consomme 1 ETPT. Ce décompte tient compte à la fois de la quotité de temps de travail des agents (modalité de temps partiel le cas échéant) et de la période d'activité sur l'année. Il correspond à une évaluation de la force de travail disponible au cours de l'année. À noter que ce concept renvoie également à la notion d'équivalents-années-travail (EAT, voir la fiche thématique FT 1.4), utilisées dans les comparaisons avec le secteur privé et les autres versants de la fonction publique, en cohérence avec les normes internationales.

Emploi budgétaire : pour mémoire, unité de décompte retenu pour l'autorisation d'emplois dans la loi de finances initiale jusqu'en 2005 (en mode Ordonnance de 1959). L'emploi budgétaire est un emploi permanent à temps complet. 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. L'emploi budgétaire est donc comparable à l'équivalent temps plein (ETP) qui prend en compte la quotité de temps de travail de l'agent, mais pas sa durée de temps travaillée sur l'année.

Opérateur de l'État : notion née avec la mise en place de la Lof qui permet de qualifier une entité dotée de la personnalité morale, quel que soit son statut juridique (Épa, Épic, GIP, association, etc.), et dès lors qu'elle répond aux trois critères cumulatifs suivants :

- une *activité de service public*, qui puisse explicitement se rattacher à la mise en œuvre d'une politique définie par l'État et se ventiler selon la *nomenclature budgétaire mission-programme-action* ;
- un *financement assuré majoritairement par l'État*, directement sous forme de subventions ou indirectement via des ressources affectées, notamment fiscales, avec la possibilité pour l'opérateur d'exercer des activités marchandes à titre subsidiaire ;
- un *contrôle direct par l'État*, qui ne se limite pas à un contrôle économique ou financier, mais qui relève d'une tutelle ayant capacité à orienter les décisions stratégiques.

La liste des opérateurs de l'État figure dans un rapport annexé chaque année au projet de loi de finances (« jaune budgétaire »). Le rapport complet ainsi que la liste au format Excel correspondante sont disponibles sur :

www.performance-publique.gouv.fr/le-budget-et-les-comptes-de-letat/approfondir/les-operateurs-de-letat.html

Pour plus d'informations

- « Fonction publique de l'État : emplois en lois de finances », fiches thématiques Emploi public, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFFP, 2008.
- Site Internet : www.performance-publique.gouv.fr/le-budget-et-les-comptes-de-letat.html

Fonction publique de l'État : emplois en loi de finances 1.10

Tableau 1.10-1 : Répartition indicative par mission des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois en 2009

Ministère	Mission	ETPT LFI
Affaires étrangères et européennes		15 866
	Action extérieure de l'État	13 077
	Aide publique au développement	2 789
Agriculture et pêche		34 597
	Agriculture, pêche, alimentation, forêt et affaires rurales	16 290
	Enseignement scolaire	15 628
	Recherche et enseignement supérieur	2 679
Budget, comptes publics et fonction publique		148 194
	Gestion des finances publiques et des ressources humaines	148 194
Culture et communication		11 731
	Culture	11 220
	Recherche et enseignement supérieur	511
Défense		318 455
	Anciens combattants, mémoire et liens avec la nation	314 670
	Défense	3 785
Écologie, énergie, développement durable et aménagement du territoire		67 241
	Écologie, développement et aménagement durables	67 081
	Politique des territoires	160
Économie, finances et emploi		15 702
	Économie	14 402
	Recherche et enseignement supérieur	1 300
Éducation nationale		977 863
	Enseignement scolaire	977 863
Enseignement supérieur et recherche		115 509
	Recherche et enseignement supérieur	115 509
Immigration, intégration, identité nationale et codéveloppement		613
	Immigration, asile et intégration	613
Intérieur, Outre-mer et collectivités territoriales		286 825
	Administration générale et territoriale de l'État	34 904
	Outre-mer	3 715
	Sécurité	245 689
	Sécurité civile	2 517
Justice		72 749
	Justice	72 749
Logement et ville		3 505
	Ville et logement	3 505
Santé, jeunesse, sports et vie associative		6 814
	Sport, jeunesse et vie associative	6 814
Services du Premier ministre		7 771
	Anciens combattants, mémoire et liens avec la nation	37
	Conseil et contrôle de l'État	5 293
	Direction de l'action du gouvernement	2 441
Travail, relations sociales, famille et solidarité		24 688
	Solidarité, insertion et égalité des chances	13 828
	Travail et emploi	10 860
Total budget général		2 108 123
	Contrôle et exploitation aériens	11 734
	Publications officielles et information administrative	973
Total budgets annexes		12 707
Total		2 120 830

Source : loi de finances initiale (LFI) 2009.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

1 Thème - Emploi public

1.10 Fonction publique de l'État : emplois en loi de finances

Tableau 1.10-2 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois entre 2008 et 2009

Ministère	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2008 (en ETPT) ⁽¹⁾	Solde des créations et suppressions d'emplois (en ETPT) ⁽²⁾	Correction technique du plafond (en ETPT)	Impact des mesures d'ordre (transferts entre ministères ou avec des opérateurs) (en ETPT)	Impact de la décentralisation (en ETPT)	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2009 (en ETPT)
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(a)+(b)+(c)+(d)+ (e)
Affaires étrangères et européennes	16 072	-190	0	-16	0	15 866
Agriculture et pêche	36 081	-541	-60	-367	-516	34 597
Budget, comptes publics et fonction publique	150 780	-2 703	0	117	0	148 194
Culture et communication	11 741	-99	0	124	-35	11 731
Défense	325 293	-6 650 ⁽³⁾	0	-188	0	318 455
Écologie, énergie, développement durable et aménagement du territoire	74 474	-1 200	-276	-1 351 ⁽⁴⁾	-4 406	67 241
Économie, finances et emploi	16 365	-236	0	-427	0	15 702
Éducation nationale	1 000 754	-11 800 ⁽⁵⁾	0	269	-11 360	977 863
Enseignement supérieur et recherche	150 207	-169	0	-34 529 ⁽⁶⁾	0	115 509
Immigration, intégration, identité nationale et codéveloppement	609	-1	0	5	0	613
Intérieur, Outre-mer et collectivités territoriales	291 702	-4 348 ⁽⁷⁾	0	-513	-16	286 825
Justice	72 081	843	0	-175	0	72 749
Logement et ville	3 133	26	0	346	0	3 505
Santé, jeunesse, sports et vie associative	7 044	-96	-129	-5	0	6 814
Services du Premier ministre	7 593	40	0	138	0	7 771
Travail, relations sociales, famille et solidarité	24 697	-237	0	660	-432	24 688
Total budget général	2 188 626	-27 361	-465	-35 912	-16 765	2 108 123
Contrôle et exploitation aériens	11 290	-74	20	498 ⁽⁸⁾	0	11 734
Publications officielles et information administrative	1 008	-35	0	0	0	973
Total budgets annexes	12 298	-109	20	498	0	12 707
Total	2 200 924	-27 470	-445	-35 414	-16 765	2 120 830

Source : lois de finances initiales (LFI) 2008 et 2009, Direction du budget.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Les plafonds 2008 indiqués ici peuvent différer de ceux contenus dans le rapport 2007/2008. Les périmètres ministériels sont calés sur ceux de 2009. La différence porte essentiellement sur le rattachement de la Gendarmerie nationale à l'Intérieur dans le budget 2009 et non plus à la Défense comme antérieurement.

(2) Y compris les extensions en année pleine des mesures décidées au titre de la LFI 2008 qui représentent - 12 576 ETPT.

(3) Dont -2 525 ETPT dus à l'effet des mesures 2008 sur le plafond 2009 (EAP 2008) et -4 125 ETPT dus au schéma d'emplois 2009, résultant essentiellement de l'application des décisions prises au titre de la RGPP.

(4) Dont -1 015 ETPT transférés vers le budget annexe de l'Aviation civile et 387 ETPT de l'inspection des transports terrestres et de l'inspection des transports maritimes transférés vers le ministère du Travail.

(5) Dont -7 300 ETPT dus aux EAP 2008 et -4 500 ETPT résultant du schéma d'emplois 2009.

(6) Dont -34 175 ETPT correspondant au transfert de tous les emplois des vingt premières universités passant à l'autonomie financière.

(7) Dont 1 395 ETPT dus aux EAP 2008 et -2 953 ETPT résultant du schéma d'emplois 2009.

(8) Dont 1 015 ETPT en provenance du budget général (Écologie) et -517 ETPT transférés vers le budget de l'École nationale d'aviation civile (Enac).

Tableau 1.10-3 : Passage des emplois budgétaires au plafond d'autorisation d'emplois en ETPT en 2006

(arrondis en milliers)

	Total ministères (budget général)
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

Source : Direction du Budget.

Champ : budget général de l'État, hors budgets annexes.

Note : la LFI 2006 a été la première loi de finances initiale au format Lolf (premier plafond d'autorisations d'emplois en équivalents temps plein travaillés).

(1) Rémunérés par les établissements d'enseignement.

(2) Emplois mis à la disposition de la Direction des constructions navales (DCN) contre remboursement.

(3) Y compris élimination d'emplois budgétaires vacants.

1 Thème - Emploi public

1.10 Fonction publique de l'État : emplois en loi de finances

Tableau 1.10-4 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois de 2006 à 2009

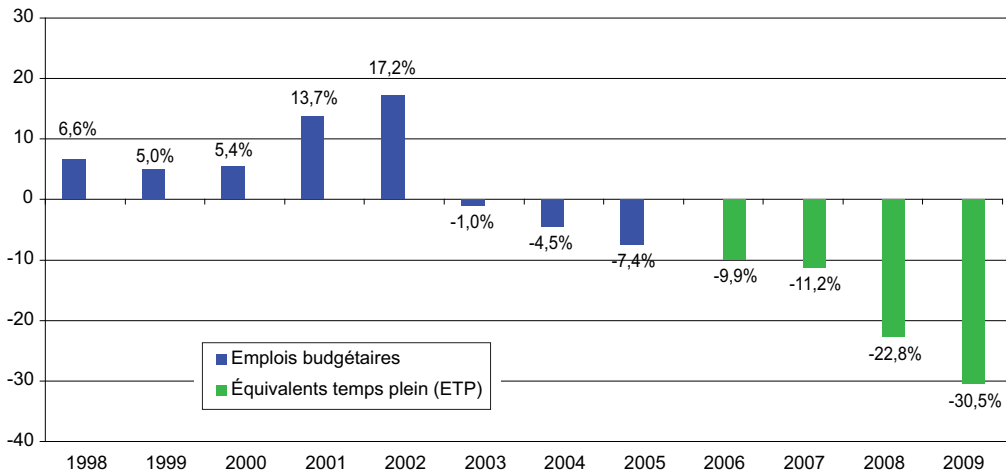
(arrondis en milliers d'ETPT)	Total ministères (budget général)
Plafond d'emplois 2006	2 338
Prise en compte de l'impact sur 2007 du schéma d'emplois 2006	-5
Prise en compte du schéma d'emplois 2007	-10
Impact des mesures d'ordre	-4
Impact de la décentralisation	-49
Plafond d'emplois 2007	2 271
Prise en compte de l'impact sur 2008 du schéma d'emplois 2007	-8
Prise en compte du schéma d'emplois 2008	-10
Impact des mesures d'ordre	-1
Impact de la décentralisation	-53
Ajustement technique du plafond	-10
Plafond d'emplois 2008	2 189
Prise en compte de l'impact sur 2009 du schéma d'emplois 2008	-13
Prise en compte du schéma d'emplois 2009	-15
Impact des mesures d'ordre	-36
Impact de la décentralisation	-17
Ajustement technique du plafond	0
Plafond d'emplois 2009	2 108

Source : Direction du Budget.

Champ : budget général de l'État, hors budgets annexes.

Graphique 1.10-1 : Évolution de l'autorisation d'emplois dans le budget général de l'État entre 1998 et 2009

(en milliers)



Source : Direction du Budget.

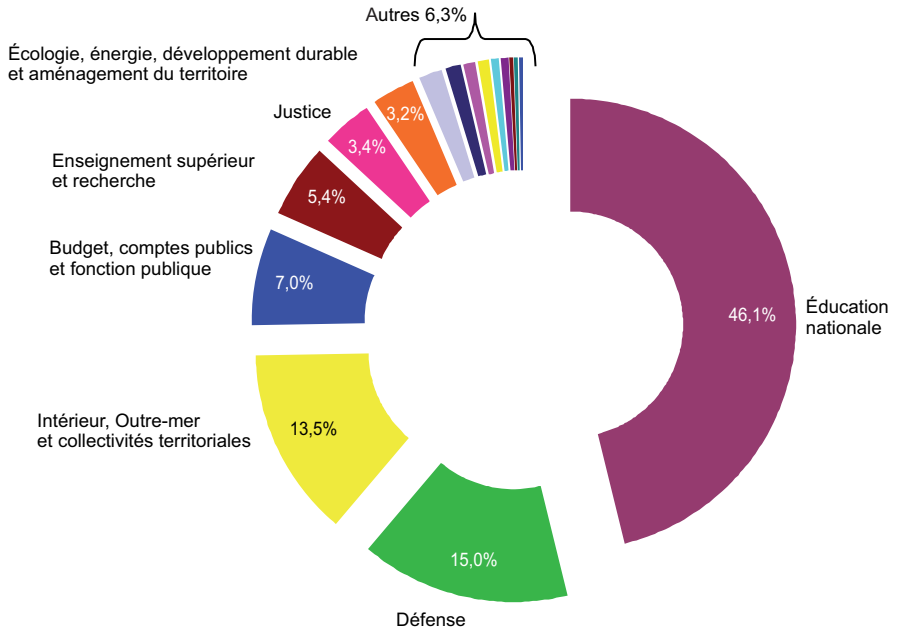
Champ : budget général de l'État (hors budgets annexes), hors appelés, hors mesures d'ordre et hors décentralisation.

Note de lecture : les chiffres présentés ici (en ETP et en milliers) correspondent au solde des créations/suppressions de postes, à périmètre constant.

À partir de 2006, les emplois budgétaires ne peuvent plus être suivis en tant que tels ; ils peuvent néanmoins être comparés aux ETP.

Graphique 1.10-2 : Plafonds ministériels des autorisations d'emplois pour 2009, budget général et budgets annexes

(en %)



Source : loi de finances initiale (LFI) 2009.

1 Thème - Emploi public

1.10 Fonction publique de l'État : emplois en loi de finances

Tableau 1.10-5 : Consommation des emplois par ministère en 2008

Ministère	Consommation d'ETPT en 2007	Plafond d'autorisation d'emplois LFI 2008 en ETPT (a)	Transferts en cours de gestion 2008 (b)	Consommation des emplois 2008 en ETPT (c)	Écart constaté entre consommation 2008 et plafond LFI 2008 corrigé des transferts en cours de gestion (en ETPT) (c) - [(a)+(b)]
Affaires étrangères et européennes	16 248	16 072		15 983	-89
Agriculture et pêche	37 999	36 081	882	36 117	-846
Budget, comptes publics et fonction publique	151 588	150 780		148 954	-1 826
Culture et communication	11 648	11 741	-310	11 315	-116
Défense	427 278	426 427		420 393	-6 034
Écologie, énergie, développement durable et aménagement du territoire	94 023	74 474	70	70 860	-3 684
Économie, industrie et emploi	18 532	16 365	2 495	18 105	-755
Éducation nationale	1 040 962	1 000 754		998 248	-2 506
Enseignement supérieur et recherche	147 269	150 207		147 934	-2 273
Immigration, intégration, identité nationale et développement solidaire	580	609		572	-37
Intérieur, Outre-mer et collectivités territoriales	190 221	190 568		189 056	-1 512
Justice	69 861	72 081		70 669	-1 412
Logement et ville	0	3 133	-3 133		0
Santé, jeunesse, sports et vie associative	7 017	7 044		6 828	-216
Services du Premier ministre	7 275	7 593		7 410	-183
Travail, relations sociales, famille et solidarité	24 600	24 697	-4	24 456	-237
Total budget général	2 245 101	2 188 626	0	2 166 900	-21 726
Contrôle et exploitation aériens	11 354	11 290		11 260	-30
Publications officielles	947	1 008		903	-105
Total budgets annexes	12 301	12 298	0	12 163	-135
Total	2 257 402	2 200 924	0	2 179 063	-21 861

Source : loi de règlement pour 2008, Direction du Budget.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Note de lecture : la consommation des emplois en 2008 est à comparer au plafond autorisé en LFI 2008 corrigé des transferts d'emplois en cours de gestion.

Voir également la Vue 1.2 de ce rapport : « L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2007 », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, *Faits et chiffres 2008-2009*.

III Définitions et méthodes

Les tableaux de cette fiche thématique ont été établis à partir de l'enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter) de l'Insee, complétée par des éléments issus des bilans sociaux dont l'exploitation est réalisée par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et la Direction générale des collectivités territoriales (DGCL). Les effectifs comptabilisés sont ceux en fonction au 31 décembre. Sauf mention contraire, les effectifs de la fonction publique territoriale de ce rapport comprennent les individus, en emploi principal, de métropole, des départements d'Outre-mer et de Saint-Pierre-et-Miquelon, hors bénéficiaires d'emplois aidés.

La fonction publique territoriale est constituée des collectivités territoriales *stricto sensu* (communes, départements, régions, y compris la Préfecture de Police de Paris) et de leurs établissements publics à caractère administratif (Épa). Ces Épa locaux comprennent les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre (communautés de communes, communautés d'agglomération, communautés urbaines, etc.), les syndicats intercommunaux à vocation unique ou multiple, les centres communaux d'action sociale, les caisses des écoles, les services départementaux d'incendie et de secours (dont les sapeurs-pompiers de Paris et les marins-pompiers de Marseille), les offices publics d'HLM, etc.

Les personnels des hôpitaux publics et des établissements d'hébergement pour personnes âgées, qui sont des établissements publics sous la tutelle des collectivités territoriales, ne sont pas compris (voir fiche thématique 1.12 relative à la fonction publique hospitalière).

Les agents de la fonction publique territoriale relèvent de grades rattachés aux statuts particuliers de 67 cadres d'emplois. Les cadres d'emplois sont regroupés dans des « filières » : administrative, technique, culturelle, sportive, sociale, médicosociale, médicoteknique, sécurité (police municipale), incendie et secours (sapeurs pompiers professionnels), animation.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la décentralisation, de nouveaux cadres d'emplois ont été créés en 2006 dans la filière technique pour accueillir les personnels ouvriers et de service des établissements d'enseignement transférés de la fonction publique de l'État vers la fonction publique territoriale. En 2007, seul subsiste le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement, anciennement appelé en 2006 agents de maîtrise des EPLE.

Les transferts, déjà amorcés en 2006 et concernant alors essentiellement des agents non titulaires, se confirment en 2007 et s'élargissent aux titulaires. Les effectifs de titulaires augmentent, courant 2007, de +20 % dans les départements et +170 % dans les régions. On observe une hausse d'environ 46 000 adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement, pour l'essentiel (80 %) titulaires, en parallèle à une baisse équivalente dans la fonction publique de l'État, au ministère de l'Éducation nationale (y compris les Épa qui lui sont rattachés).

Les agents de la fonction publique territoriale peuvent être titulaires, non-titulaires ou assistantes maternelles.

Pour plus d'informations

- « L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2006 », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFF, 2008.
- « L'emploi dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2006 », Stéphanie Lemerle-Guillaumat, Claudine Maillard-Barbé et Anthony le Mat, *Insee Première*, juillet 2008.
- « L'emploi dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2003, 2004 et 2005 », Pôle Fonction Publique, Direction régionale de Bretagne, *Insee Résultat*, n° 79 Société, avril 2008.
- « Synthèse des résultats des bilans sociaux 2005 », *Bulletin d'informations statistiques de la DGCL*, n° 55, octobre 2007.

1 Thème - Emploi public

1.11 Fonction publique territoriale

Tableau 1.11-1 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale au 31 décembre 2007

	Rappel 2006	2007				
	Effectifs au 31/12/2006 ⁽²⁾	Effectifs au 31/12/2007	Part de femmes (en %)	Part de titulaires (en %)	Part de non-titulaires (en %)	Part d'assistantes maternelles (en %)
Emplois principaux						
Régions, départements, communes	1 242 211	1 315 112	62,4	76,7	19,4	3,9
Épa locaux	420 149	433 266	57,0	73,9	25,0	1,2
Total fonction publique territoriale	1 662 360	1 748 378	61,0	76,0	20,8	3,2
<i>dont assistantes maternelles</i>	56 489	56 011	96,9	-	-	100,0
<i>FPT hors assistantes maternelles</i>	1 605 871	1 692 367	59,8	78,5	21,5	-
Emplois secondaires⁽¹⁾						
Régions, départements, communes	49 315	51 681	71,3	41,9	58,1	0,0
Épa locaux	20 786	21 624	74,8	37,4	62,6	0,0
Total	70 101	73 305	72,3	40,6	59,4	0,0
Organismes sous tutelle FPT						
Épic locaux - emploi principaux	48 677	53 976	44,8	30,9	80,9	0,0
Épic locaux - emploi secondaires ⁽¹⁾	565	523	60,2	19,1	79,0	0,0
Asa, GIP - emploi principaux	4 043	4 708	67,5	46,4	69,1	0,0
Asa, GIP - emploi secondaires ⁽¹⁾	2 734	2 969	75,7	21,0	53,6	0,0

Source : enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom et Saint-Pierre-et-Miquelon.

(1) Activité secondaire d'une personne exerçant son emploi principal chez un autre employeur (autre collectivité territoriale notamment).

(2) Actualisation par rapport à l'édition précédente.

Tableau 1.11-2 : Effectifs en équivalents temps plein⁽¹⁾ de la fonction publique territoriale au 31 décembre 2007

	Rappel 2006	2007				
	Effectifs au 31/12/2006 ⁽¹⁾⁽²⁾	Effectifs au 31/12/2007	Part de femmes (en %)	Part de titulaires (en %)	Part de non-titulaires (en %)	Part d'assistantes maternelles (en %)
Régions, départements, communes	1 128 278	1 199 576	60,2	79,3	16,5	4,2
Épa locaux	379 183	391 148	53,6	77,1	21,7	1,2
Total Fonction publique territoriale	1 507 461	1 590 724	58,6	78,7	17,8	3,5
<i>dont assistantes maternelles</i>	55 742	55 341	-	-	-	100,0
<i>FPT hors assistantes maternelles</i>	1 451 719	1 535 382	56,8	81,6	18,4	-
Organismes sous tutelle FPT						
Épic locaux	46 228	51 196	43,3	19,4	80,6	0,0
ASA, GIP	3 513	4 270	65,6	31,1	68,9	0,0

Source : enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom et Saint-Pierre-et-Miquelon.

(1) Les ETP sont calculés à partir de l'ensemble des emplois, la mesure en ETP nécessitant d'intégrer les emplois secondaires.

(2) Actualisation par rapport à l'édition précédente.

Tableau 1.11-3 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par type de collectivité et statut au 31 décembre 2007

		2007	Évolution 2006-2007 (en %)	Répartition par statut selon la collectivité en 2007 (en %)
Communes	Titulaires	796 784	1,1	78
	Non-titulaires	212 274	4,1	21
	Assistantes maternelles	13 359	-3,5	1
	Total	1 022 417	1,6	100
Départements	Titulaires	175 674	20,1	71
	Non-titulaires	32 501	7,6	13
	Assistantes maternelles	37 663	0,8	15
	Total	245 838	15,0	100
Régions	Titulaires	36 483	169,9	78
	Non-titulaires	10 374	18,1	22
	Assistantes maternelles	0	0,0	0
	Total	46 857	110,1	100
Total collectivités territoriales stricto sensu	Titulaires	1 008 941	6,4	77
	Non-titulaires	255 149	5,0	19
	Assistantes maternelles	51 022	0,0	4
	Total	1 315 112	5,9	100
Établissements communaux	Titulaires	73 178	3,4	62
	Non-titulaires	40 725	2,8	35
	Assistantes maternelles	3633	0,0	3
	Total	117 536	2,8	100
Établissements intercommunaux ⁽¹⁾	Titulaires	156 717	6,1	75
	Non-titulaires	51 658	7,9	25
	Assistantes maternelles	1 025	0,0	0
	Total	209 400	6,5	100
Établissements départementaux	Titulaires	79 640	1,8	85
	Non-titulaires	13 299	1,3	14
	Assistantes maternelles	327	0,0	0
	Total	93 266	1,7	100
Autres Épa locaux ⁽²⁾	Titulaires	10 631	-26,7	81
	Non-titulaires	2 429	-19,9	19
	Assistantes maternelles	4	0,0	0
	Total	13 064	-25,5	100
Total Épa locaux	Titulaires	320 166	2,9	74
	Non-titulaires	108 111	4,3	25
	Assistantes maternelles	4 989	0,0	1
	Total	433 266	3,1	100
Total FPT	Titulaires	1 329 107	5,5	76
	Non-titulaires	363 260	4,8	21
	Assistantes maternelles	56 011	0,0	3
	Total	1 748 378	5,2	100

Source : enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom et Saint-Pierre-et-Miquelon.

(1) Établissements à fiscalité propre, et essentiellement Sivom, Sivu.

(2) Caisses de crédit municipal et offices publics de HLM, Épa qui sont des services marchands.

1 Thème - Emploi public

1.11 Fonction publique territoriale

Tableau 1.11-4 : Effectifs en équivalents temps plein de la fonction publique territoriale par type de collectivité et statut au 31 décembre 2007

		2007	Évolution 2006-2007 (en %)	Répartition par statut selon la collectivité en 2007 (en %)
Communes	Titulaires	750 325	1,2	81,5
	Non-titulaires	157 253	5,4	17,1
	Assistantes maternelles	12 887	-3,2	1,4
	Total	920 465	1,8	100,0
Départements	Titulaires	165 338	20,9	70,7
	Non-titulaires	30 875	8,3	13,2
	Assistantes maternelles	37 598	0,8	16,1
	Total	233 811	15,4	100,0
Régions	Titulaires	35 235	171,9	77,8
	Non-titulaires	10 065	18,0	22,2
	Assistantes maternelles	0	0,0	0,0
	Total	45 300	110,8	100,0
Total collectivités territoriales stricto sensu	Titulaires	950 898	6,7	79,3
	Non-titulaires	198 192	6,4	16,5
	Assistantes maternelles	50 485	-0,3	4,2
	Total	1 199 576	6,3	100,0
Établissements communaux	Titulaires	65 842	3,6	66,2
	Non-titulaires	30 006	3,7	30,2
	Assistantes maternelles	3 555	-6,9	3,6
	Total	99 403	3,2	100,0
Établissements intercommunaux ⁽¹⁾	Titulaires	146 998	6,1	77,8
	Non-titulaires	40 867	8,5	21,6
	Assistantes maternelles	983	-3,4	0,5
	Total	188 848	6,5	100,0
Établissements départementaux	Titulaires	78 248	1,7	86,7
	Non-titulaires	11 688	1,7	13,0
	Assistantes maternelles	314	7,3	0,3
	Total	90 250	1,7	100,0
Autres Épa locaux ⁽²⁾	Titulaires	10 328	-26,4	81,7
	Non-titulaires	2 314	-19,7	18,3
	Assistantes maternelles	4	-	0,0
	Total	12 646	-25,2	100,0
Total Épa locaux	Titulaires	301 416	2,8	77,1
	Non-titulaires	84 876	4,8	21,7
	Assistantes maternelles	4 856	-5,3	1,2
	Total	391 148	3,2	100,0
Total FPT	Titulaires	1 252 314	5,7	78,7
	Non-titulaires	283 068	5,9	17,8
	Assistantes maternelles	55 341	-0,7	3,5
	Total	1 590 724	5,5	100,0

Source : enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom et Saint-Pierre-et-Miquelon.

(1) Établissements à fiscalité propre, et essentiellement Sivom, Sivu.

(2) Caisses de crédit municipal et offices publics de HLM, Épa qui sont des services marchands.

Tableau 1.11-5 : Répartition des effectifs physiques de la fonction publique territoriale selon le statut par filière d'emploi au 31 décembre 2007 (hors assistantes maternelles)

(en %)

Filière	Titulaires	Non-titulaires	Total hors assistantes maternelles	Part de non-titulaires dans la filière
Administrative	25,0	13,1	22,4	12,6
Animation	2,9	17,5	6,0	62,0
Culturelle	3,8	6,1	4,3	30,6
Incendie et secours	3,6	0,0	2,8	0,3
Médico-sociale	4,7	5,1	4,8	23,1
Médico-technique	0,1	0,2	0,1	24,4
Sécurité	1,6	0,2	1,3	3,3
Sociale	9,5	11,0	9,8	24,0
Sportive	1,1	1,6	1,2	28,8
Technique	47,7	36,5	45,3	17,3
Hors filières ⁽¹⁾	0,1	6,0	1,4	93,9
Non déterminée	0,0	2,6	0,6	97,5
Total ⁽²⁾	100,0	100,0	100,0	21,5

Source : enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Hors assistantes maternelles. Métropole, Dom et Saint-Pierre-et-Miquelon.

(1) Il s'agit des emplois non classables ailleurs, comme, par exemple, les chargés de mission, assistants d'études, apprentis.

(2) Les assistantes maternelles, que les conditions statutaires d'emploi placent en dehors de la référence aux filières, n'étant pas comprises ici, la part de non-titulaires de ce tableau (21,5 %) est un peu plus élevée que celle du tableau 1.11-1 (20,8 %).

1 Thème - Emploi public

1.11 Fonction publique territoriale

Tableau 1.11-6 : Répartition des effectifs physiques de la fonction publique territoriale par filière d'emploi et catégorie hiérarchique selon le sexe au 31 décembre 2007

Filière	Hommes	Femmes
Administrative	9,2	31,2
Animation	4,5	7,0
Culturelle	4,1	4,4
Incendie et secours	6,8	0,2
Médico-sociale	0,5	7,5
Médico-technique	0,1	0,2
Sécurité	2,6	0,4
Sociale	0,8	15,8
Sportive	2,2	0,5
Technique	67,2	30,8
Hors filières ⁽¹⁾	1,2	1,5
Non déterminée	0,6	0,6
Ensemble	100,0	100,0
Catégorie A	8,9	7,7
Catégorie B	12,4	15,2
Catégorie C	78,0	75,5
Indéterminé	0,8	1,8
Ensemble	100,0	100,0

Source : Enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee.

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Hors assistantes maternelles. Métropole, Dom et Saint-Pierre-et-Miquelon.

(1) Il s'agit des emplois non classables ailleurs, comme par exemple les chargés de mission, assistants d'études, apprentis.

Voir également la Vue 1 de ce rapport : « L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2007 », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, *Faits et chiffres 2008-2009*.

Voir également l'Annexe 1.2-1 à la Vue 1.2 « L'évolution des effectifs des personnels de santé dans les établissements public de santé entre 2004 et 2007 », Daniel Foulon et Philippe Gérard-Dematons, *Faits et chiffres 2008-2009*.

III Définitions et méthodes

Les tableaux de cette fiche thématique ont été établis à partir de l'enquête SAE (Statistique annuelle sur les établissements de santé) de la Drees, complétée par l'enquête SPE (Statistique du personnel non médical des établissements publics de santé) de la DHOS, et par les déclarations annuelles de données sociales (DADS), de l'Insee. Les effectifs comptabilisés sont ceux en fonction au 31 décembre. Sauf mention contraire, les effectifs de la fonction publique hospitalière de ce rapport comprennent les individus, en emploi principal, de métropole et des départements d'Outre-mer, hors bénéficiaires d'emplois aidés.

La fonction publique hospitalière se compose des hôpitaux publics et des établissements d'hébergement pour personnes âgées à budget autonome, qui sont des établissements publics sous la tutelle des collectivités territoriales.

Les agents de la fonction publique hospitalière peuvent être titulaires, non-titulaires ou médecins.

Pour éviter les doubles comptes dans l'agrégation des effectifs des trois fonctions publiques, les personnels qui appartiennent à la fonction publique hospitalière mais qui travaillent dans des structures appartenant aux collectivités territoriales (établissements sociaux ou médico-sociaux non autonomes) ne sont pas compris. En effet, ils sont recensés avec les personnels territoriaux : 71 000 personnes environ seraient dans ce cas.

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 (sauf exception dans l'Annexe de la Vue 1.2).

La modification du plan comptable des établissements de santé publics consécutive au décret 2005-1474 du 30 novembre 2005 exige de considérer les évolutions des effectifs du personnel non médical des hôpitaux avec prudence. En effet, la consigne communiquée aux établissements a été de mettre en cohérence la statistique annuelle des établissements de santé (SAE) avec le nouveau plan comptable sur l'exercice 2007 de la SAE. Le personnel non médical des établissements publics en CDD sur emplois permanents est désormais recensé sur le même compte que le personnel non médical sur crédit de remplacement. En pratique, il s'avère que tous les établissements n'ont pas suivi cette consigne. Il n'est pas à exclure que dans certains établissements, les agents en CDD sur emplois permanents aient été déclarés sur deux comptes différents ce qui conduirait à une surestimation du personnel non médical non titulaire.

Désormais, les non-titulaires des hôpitaux ne se distinguent plus selon « emplois permanents » et « crédits de remplacement » mais selon le type de contrat : « en CDD » ou « en CDI ».

Pour plus d'informations

- « L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2006 », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.
- « Un million d'emplois non médicaux dans les établissements de santé en 2005 », Arnaud Fizzala, *Études et résultats*, n° 605, Drees, octobre 2007.
- « Les établissements de santé : un panorama pour l'année 2006 », Drees, ministère de la Santé et des sports.
- « 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), rapport 2006-2007*, 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 sports.

1 Thème - Emploi public

1.12 Fonction publique hospitalière

Tableau 1.12-1 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière au 31 décembre 2007

	Rappel 2006	2007					
	Effectifs au 31/12/2006 ⁽¹⁾	Effectifs au 31/12/2007	Part de femmes (en %)	Part de titulaires (en %)	Part de non-titulaires sur contrat à durée indéterminée (en %)	Part de non-titulaires sur contrat à durée déterminée (en %)	Part de médecins (en %)
Hôpitaux							
Médecins ⁽²⁾	98 216	102 848	42,0	-	-	-	100,0
Personnel non médical	856 017	864 813	79,8	85,4	6,6	7,9	-
Total hôpitaux	954 233	967 661	76,0	76,3	5,9	7,1	10,6
Établissements d'hébergement pour personnes âgées ⁽³⁾	64 118	67 412	86,1	73,9	26,1	-	-
Total fonction publique hospitalière	1 018 351	1 035 073	76,5	76,2	7,3	6,6	9,9

Sources : enquête SAE, Drees ; enquête SPE, DHOS ; Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. 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 non médical.

Tableau 1.12-2 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein au 31 décembre 2007

	Effectifs au 31/12/2006 ⁽¹⁾	Effectifs au 31/12/2007	Part de femmes (en %)	Part de titulaires (en %)	Part de non-titulaires sur contrat à durée indéterminée (en %)	Part de non-titulaires sur contrat à durée déterminée (en %)	Part de médecins (en %)
Hôpitaux							
Médecins ⁽²⁾	70 989	74 171	43,0	-	-	-	100,0
Personnel non médical	811 634	820 525	79,0	85,9	6,2	7,8	-
Total hôpitaux	882 623	894 696	76,1	78,8	5,7	7,2	8,3
Établissements d'hébergement pour personnes âgées ⁽³⁾	58 194	61 203	86,1	73,9	73,9	-	-
Total fonction publique hospitalière	940 817	955 899	76,7	78,5	10,1	6,7	7,8

Sources : enquête SAE, Drees ; enquête SPE, DHOS ; Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. 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 ÉHPA sont compris dans la catégorie des non-titulaires du personnel non médical.

Tableau 1.12-3 : Répartition des personnels non médicaux des hôpitaux par filière d'emploi au 31 décembre 2007

	Ensemble	Titulaires	Non-titulaires	Part de non-titulaires dans la filière	Part de non-titulaires sur contrat à durée indéterminée (en %)	Part de non-titulaires sur contrat à durée déterminée (en %)
Administrative	11,8	11,3	17,9	18,1	10,1	8,1
Médico-technique	4,9	5,0	3,7	13,1	5,0	8,1
Socio-éducative	1,4	1,3	2,3	18,7	11,3	7,4
Soignante	70,3	71,4	58,3	13,2	5,5	7,7
Technique et ouvrière	11,6	10,9	17,7	19,5	10,2	9,3
Total	100,0	100,0	100,0	14,6	6,6	7,9

Sources : enquête SAE, Drees enquête SPE, DHOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Hors doubles comptes avec la FPE et la FPT. Métropole et Dom.

En 2005, l'enquête traditionnelle de la DGAFP sur l'emploi des travailleurs handicapés avait été reconduite en collaboration avec la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Selon cette enquête, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonction publique d'État au 31 décembre 2005 était de 73 349, soit 71 150 personnes bénéficiaires et 2 199 équivalents bénéficiaires, y compris travailleurs sur emplois particuliers. Cette enquête est la dernière du genre puisque la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées impose désormais aux employeurs publics de plus de 20 salariés d'effectuer une déclaration au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Le FIPHFP fonctionne sur le même modèle que l'association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) dans le secteur privé. Il a une double vocation : favoriser, grâce à une politique incitative, le recrutement des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière) et La Poste ; aider à leur maintien dans l'emploi. Il est constitué sous la forme juridique d'un Établissement public, dont la gestion administrative est confiée à la Caisse des dépôts et consignations. Le FIPHFP aide ainsi les employeurs des trois fonctions publiques à atteindre l'objectif fixé par la loi

d'emploi de 6 % de personnes handicapées. Il facilite l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, en mettant à la disposition des employeurs publics des financements, ainsi que des ressources d'expertise et de conseil.

Au 1^{er} janvier 2007, 10 103 employeurs publics étaient assujettis (au sens du FIPHFP) à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. 185 653 travailleurs handicapés étaient recensés dans les effectifs de ces employeurs, soit 49 % pour l'État, les établissements publics administratifs nationaux, les organismes consulaires, les caisses nationales de sécurité sociale et La Poste, 21 % pour la fonction publique hospitalière (FPH) et 30 % pour la fonction publique territoriale (FPT). Au total, le taux d'emploi direct¹ de travailleurs handicapés pour l'ensemble des employeurs publics (au sens du FIPHFP) s'établissait à 4,0 %, tandis que le taux d'emploi direct et indirect s'établissait à 4,2 %.

A ce stade, le FIPHFP, la DGAFP, la DGCL et la DHOS ont entamé une phase d'expertise des résultats statistiques issus des différents modes de collecte, de manière à permettre, au-delà des différences de périmètre, une interprétation pertinente des évolutions, dans ce contexte de transition susceptible d'avoir perturbé la collecte d'informations auprès des employeurs publics.

III 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 de l'État, la DGAFP effectuait tous les ans un recensement des bénéficiaires auprès des différents ministères et établissements publics.

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, ainsi que La Poste.

Bénéficiaires : agents handicapés dont les différentes catégories (CDAPH, accidentés du travail, emplois réservés, etc.) 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 CDAPH : agents reconnus travailleurs handicapés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). 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.

¹ Rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi direct et indirect est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires aux bénéficiaires.

1.13 Trois fonctions publiques : emploi des travailleurs handicapés

Emplois réservés : agents recrutés par la voie des emplois réservés (hors CDAPH). 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 reclassés ou assimilés : agents reclassés dans un autre corps ou un autre grade (dispositions de l'article 63 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 et de son décret d'application du 30 novembre 1984).

Travailleurs sur emplois particuliers : cette catégorie comprend les stagiaires, les apprentis, les bénéficiaires du contrat emploi consolidé (CEC), du contrat emploi solidarité (CES), du contrat d'accompagnement dans l'emploi, les bénéficiaires des emplois jeunes et les emplois de droit privé « Berkani ».

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 275.

Tableau 1.13-1 : Effectifs physiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans la FPE au 31 décembre 2005

Ministère	Travailleurs reconnus par la CDAPH	Accidentés du travail	Emplois réservés hors CDAPH	Agents reclassés ou assimilés	Agents titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une allocation adulte handicapé	Travailleurs sur emplois particuliers	Total	Équivalents en effectifs des contrats	Taux légal d'emploi	Taux d'emploi hors anciens militaires valides
Affaires étrangères	122	32	197	7	3	29	390	38	5,2%	3,2%
Agriculture	717	421	279	38	65	0	1 520	75	4,1%	3,4%
Culture	222	184	52	13	21	9	501	5	4,1%	3,7%
Défense	1 466	1 231	1 379	0	54	6	4 136	370	5,9%	4,2%
Économie et finances	2 555	1 260	1 962	1 104	236	0	7 117	657	4,6%	3,6%
Éducation	13 233	9 599	3 383	7 159	4 325	0	37 699	612	3,0%	2,8%
Équipement, écologie et aménagement	1 329	2 036	1 115	904	47	14	5 445	140	5,3%	4,4%
Hors Aviation civile	1 295	1 951	750	904	47	14	4 961	111	5,5%	4,7%
Aviation civile	34	85	365	0	0	0	484	29	4,4%	1,8%
Intérieur	1 310	5 195	1 155	1 714	31	31	9 436	128	5,6%	4,9%
hors Police nationale	947	280	906	37	30	31	2 231	115	6,6%	4,2%
Police nationale	363	4 915	249	1 677	1	0	7 205	13	5,3%	5,1%
Jeunesse et sports	77	77	4	6	8	22	194	0	2,8%	2,8%
Justice	377	751	274	11	7	0	1 420	36	2,4%	2,0%
Outre-mer ⁽¹⁾	12	1	0	8	0	0	21	0	7,4%	7,4%
Santé	553	153	218	4	48	0	976	0	6,3%	5,0%
Services du Premier ministre	13	14	0	1	0	0	28	14	2,1%	2,1%
Travail et emploi	373	81	254	0	19	0	727	0	6,8%	4,8%
Total ministères	22 359	21 035	10 272	10 969	4 864	111	69 610	2 075	3,5%	3,1%
CDC ⁽²⁾	65	63	8	2	8	2	148	49	4,0%	3,9%
Cemagref	17	8	1	0	1	1	28	3	3,0%	2,9%
CNRS	286	225	0	2	15	1	529	29	2,1%	2,1%
Inra	156	128	0	0	2	20	306	20	3,6%	3,6%
Inrets	4	1	0	0	2	0	7	1	1,4%	1,4%
Inria	14	1	0	0	0	0	15	5	1,1%	1,1%
Inserm	111	53	0	0	26	9	199	9	3,8%	3,8%
IRD	10	6	0	0	0	0	16	1	0,8%	0,8%
Météo France	46	15	231	0	0	0	292	7	8,0%	1,8%
Total établissements publics⁽³⁾	709	500	240	4	54	33	1 540	124	3,0%	2,6%
Total FPE	23 068	21 535	10 512	10 973	4 918	144	71 150	2 199	3,5%	3,1%
Total FPE Hors Éducation	9 835	11 936	7 129	3 814	593	144	33 451	1 587	4,2%	3,4%
La Poste	1 907	1 682	269	10 656	0	0	14 514	737	5,1%	5,1%

Sources : enquêtes annuelles Handicap DGAFP - CDC, service des pensions de Nantes. Traitement : DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation et CDC.

(1) Les agents en fonction dans les Dom-Com ne sont pas recensés.

(2) Les filiales ne sont pas prises en compte.

(3) Les Épa des ministères de la Culture, de l'Équipement et de la Santé n'ont pas été enquêtés pour l'année 2005.

1 Thème - Emploi public

1.13 Trois fonctions publiques : emploi des travailleurs handicapés

Tableau 1.13-2 : Effectifs physiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans la FPE par catégorie hiérarchique et statut au 31 décembre 2005

	Titulaires			Ouvriers d'État	Non- titulaires	Statut non- renseigné ⁽¹⁾	Total
	A	B et CII	C				
Handicapés CDAPH							
Hommes	425	1 191	3 528	133	99	-	5 376
Femmes	312	944	2 988	46	169	-	4 459
Total	5 480	2 949	11 495	179	2 965	-	23 068
<i>Dont recrutés sur contrat</i>							
Hommes	215	512	803	-	-	-	1 530
Femmes	153	409	1 017	-	-	-	1 579
Total	695	990	2 214	-	-	-	3 899
<i>Dont recrutés sur emplois réservés</i>							
Hommes	50	371	1 413	-	-	-	1 834
Femmes	15	206	901	-	-	-	1 122
Total	127	1 069	4 176	-	-	-	5 372
Accidentés du travail							
Hommes	2 278	1 016	2 667	986	78	5 644	12 669
Femmes	1 896	1 185	1 987	137	62	957	6 224
Total	5 994	2 439	4 839	1 123	539	6 601	21 535
<i>Dont agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité</i>							
Hommes	2 151	904	2 338	-	-	5 644	11 037
Femmes	1 838	1 130	1 853	-	-	957	5 778
Total	3 989	2 034	4 191	-	-	6 601	16 815
Emplois réservés hors CDAPH							
Hommes	158	1 992	3 789	-	-	-	5 939
Femmes	19	271	900	-	-	-	1 190
Total	616	2 943	6 953	-	-	-	10 512
<i>Dont anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité</i>							
Hommes	80	1 113	1 864	-	-	-	3 057
Femmes	2	126	321	-	-	-	449
Total	315	1 919	4 041	-	-	-	6 275
Agents reclassés ou assimilés							
Hommes	154	480	1 751	104	8	-	2 497
Femmes	100	294	912	1	10	-	1 317
Total	3 095	936	6 619	105	218	-	10 973
Agents titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une allocation adulte handicapé							
Hommes	48	57	124	16	8	-	253
Femmes	40	112	175	3	10	-	340
Total	2 530	234	697	19	1 438	-	4 918
Travailleurs sur emplois particuliers							
Hommes	-	-	-	-	-	-	80
Femmes	-	-	-	-	-	-	64
Total	-	-	-	-	-	-	144
Total							
Hommes	3 063	4 736	11 859	1 239	193	5 644	26 814
Femmes	2 367	2 806	6 962	187	251	957	13 594
Total général	17 715	9 501	30 603	1 426	5 160	6 601	71 150

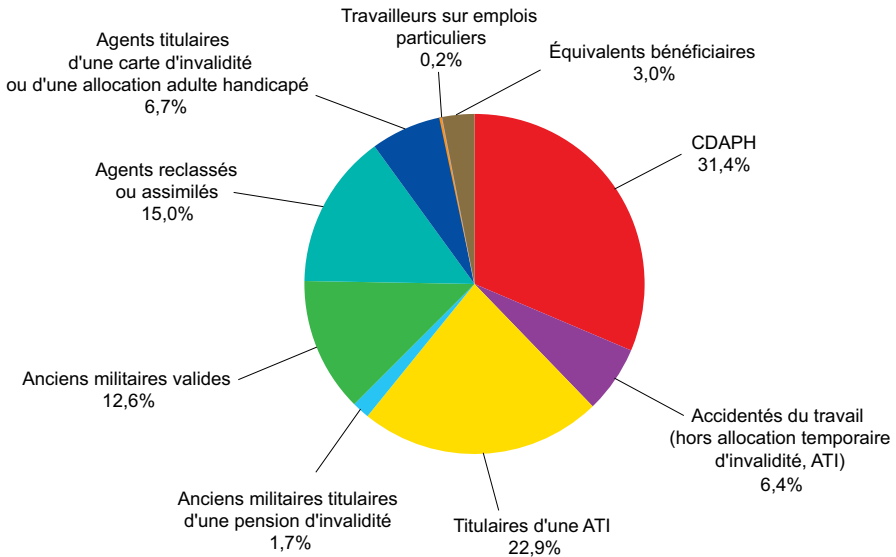
Sources : enquêtes annuelles Handicap DGAFFP - CDC, service des pensions de Nantes. Traitement : DGAFFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation et CDC.

(1) Le service des pensions ne connaît pas toujours la catégorie hiérarchique des titulaires d'une ATI.

Trois fonctions publiques : emploi des travailleurs handicapés 1.13

Graphique 1.13-1 : Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans la FPE par catégorie en 2005

(en %)



Sources : enquêtes annuelles Handicap DGAFP - CDC, service des pensions de Nantes. Traitement : DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation et CDC.

Tableau 1.13-3 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans la FPT en 2005

(en %)

Handicapés CDAPH	39
Accidentés du travail ou maladie professionnelle	34
Agents reclassés ou assimilés	26
Militaires	1
Total	100
Taux des emplois indirects	0,2
Taux d'emploi	4,5

Sources : bilans sociaux DGCL-CNFPT.

Voir également la Vue 1.1 de ce rapport : « L'emploi public dans l'emploi total », Annie Brenot-Ouldali, et l'annexe de la Vue 1.1 : « Le tableau de synthèse sur l'emploi public au 31 décembre 2005 et 2006 », Stéphanie Lemerle, *Faits et chiffres 2008-2009*.

III Définitions et méthodes

Certains organismes publics n'appartiennent pas à la fonction publique :

- **Les établissements publics à caractère administratif (Épa) dont le statut normal de recrutement des agents est, à titre dérogatoire, le droit privé**, sont les établissements publics nationaux de Sécurité sociale (Acos, CNAMTS, Cnaf, CNAVTS, Centre national d'études supérieures de la sécurité sociale) et les associations syndicales autorisées (ASA). Au sein de la Sécurité sociale, les caisses nationales (établissements publics nationaux à caractère administratif) et les caisses locales (organismes privés) gèrent les agents de manière homogène et emploient des personnels de droit privé. Les associations syndicales autorisées de propriétaires, pour leur part, sont le plus souvent des personnes privées qui se regroupent pour entreprendre des travaux collectifs. Ces associations sont érigées en Épa (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.
- **Les organismes consulaires** (Chambres d'agriculture, de commerce et d'industrie, des métiers) sont des établissements publics *sui generis*.
- **Les établissements publics à caractère industriel et commercial (Épic)** sont soumis au droit commercial et recrutent normalement sur la base du droit privé (sauf exceptions comme l'Office national des forêts).
- **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.

Des organismes de droit privé peuvent aussi participer au service public : l'enseignement privé sous contrat, les associations, les organismes de protection sociale (régimes de sécurité sociale, régime d'assurance chômage, Unedic, Assedic, etc.), les hôpitaux privés à but non lucratif, les entreprises publiques. Parmi ces dernières, seules celles dont l'État détient directement plus de la moitié du capital sont retenues ici.

Pour plus d'informations

- Répertoire des entreprises contrôlées majoritairement par l'État au 31 décembre 2007, *Insee Résultats*, n° 40, Insee, février 2009.
- *L'État actionnaire, Rapport 2008, Agence des participations de l'État*, ministère de l'Économie, des finances et de l'emploi.
- « L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2006 », Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Aude Lapinte, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFF, 2008.
- « Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique », Jean-Ludovic Silicani, Conférence nationale sur les valeurs, les missions et les métiers du service public et de la fonction publique, ministère du Budget, des comptes publics et de la fonction publique, avril 2008.

1 Thème - Emploi public

1.14 Autres organismes exerçant des missions de service public

Tableau 1.14-1 : Effectifs des organismes hors du champ de la fonction publique exerçant des missions de service public, au 31 décembre 2007

	Rappel 2006	2007		
	Effectifs au 31/12/2005	Effectifs au 31/12/2006	Part de titulaires (en %)	Part de femmes (en %)
Organismes publics hors fonction publique et hors entreprises publiques				
Épa de sécurité sociale à recrutement de droit privé ⁽¹⁾	15 921	15 512	4,5	74,3
GIP nationaux et autres organismes nationaux non marchands ⁽²⁾	6 221	5 545	19,0	64,2
Gip locaux et Asa ⁽²⁾	4 381	4 999	29,1	66,2
Organismes consulaires	54 503	53 769	0,0	54,1
Épic nationaux secteur non marchand	42 507	43 439	10,4	37,8
Épic locaux secteur non marchand	1 037	1 072	8,9	35,8
Épic locaux marchands	48 373	53 626	19,1	44,9
Total organismes publics hors fonction publique et hors entreprises publiques⁽³⁾	172 943	177 962	10,2	49,7
Organismes privés à financement public prédominant				
Enseignants de l'enseignement privé sous contrat ⁽⁴⁾	154 078	152 942	1,0	73,2
Associations ⁽⁵⁾	209 490	208 772	nd	nd
Organismes de protection sociale	213 536	209 283	nd	nd
Hôpitaux privés à but non lucratif	147 152	148 052	nd	nd
Total organismes privés à financement public prédominant	724 256	719 049	nd	nd
Entreprises publiques à contrôle direct et majoritaire de l'État				
Épic nationaux marchands	532 630	514 211	nd	nd
<i>dont La Poste</i>	<i>275 366</i>	<i>264 468</i>	<i>64,3</i>	<i>49,9</i>
<i>dont hors La Poste</i>	<i>191 626</i>	<i>249 743</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>
Entreprises publiques hors Épic	150 363	157 656	nd	nd
Total entreprises publiques⁽⁶⁾	682 993	671 867	nd	nd

Sources : Fichier Général de l'État (FGE), Insee ; enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee ; Statistique annuelle des établissements de santé (SAE), Drees ; enquête SPE (DHOS) ; Tableau de synthèse/Insee en annexe de la Vue 1.1 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2008-2009 ; Recme (Insee) ; Traitement DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : Métropole et Dom. Com et étranger compris pour l'enseignement privé sous contrat et quelques rares organismes publics. Y compris les bénéficiaires d'emplois aidés.

Voir tableau 1.1-1, graphique 1.1-1 et tableau de synthèse de l'annexe 1 de la vue d'ensemble n°1.

(1) Caisses nationales de sécurité sociale (Acoss, CNAMTS, Cnaf, CNAVTS) et Centre national d'études supérieures de la sécurité sociale (CNESSS).

(2) 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.

(3) Parts de femmes et de titulaires calculées hors organismes consulaires.

(4) 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.

(5) Y compris personnels non enseignants de l'enseignement privé sous contrat.

(6) Entreprises « de premier rang » contrôlées directement par l'État pour plus de 50 % du capital, hors doubles comptes des entreprises en forme juridique d'Épic du secteur non marchand. Données du Recme 2007 provisoires.

Autres organismes exerçant des missions de service public 1.14

Tableau 1.14-2 : Effectifs physiques des établissements publics nationaux à caractère industriel ou commercial du secteur non marchand au 31 décembre 2007

Épic	Effectif	Part de titulaires (en %)	Part de femmes (en %)
Agence de développement rural et d'aménagement foncier de Nouvelle-Calédonie	24	12,5	50,0
Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe)	1 066	21,6	54,8
Agence de l'innovation industrielle (AII)	21	9,5	42,9
Agence nationale information agricole et rurale	ns	ns	ns
Agence nationale pour la part des employeurs à l'effort de construction (ANPEEC)	52	40,4	50,0
Agence nationale pour la rénovation urbaine	57	14,0	64,9
Agence pour la mise en valeur des espaces urbanisés de la zone des 50 pas géométriques	49	40,8	42,9
Bureau de recherches géologiques et minières (BRGM)	933	13,9	39,3
Centre de coopération internationale en recherche agronomique (Cirad)	1 840	13,3	40,4
Centre national de la chanson, des variétés et du jazz (CNV)	20	15,0	70,0
Centre national d'études spatiales (Cnes)	2 560	23,9	36,3
Charbonnages de France	53	nd	nd
Cité de la musique	253	10,7	53,8
Cité de l'architecture et du patrimoine (Capa)	140	4,3	61,4
Cité des sciences et de l'industrie (CSI)	841	16,8	53,7
Comédie française	434	40,3	40,7
Commissariat à l'énergie atomique (CEA)	18 283	2,6	30,2
Domaine national de Chambord	73	26,0	67,1
École nationale supérieure des métiers de l'image et du son	82	25,9	49,4
Établissements publics du parc et de la grande Halle de la Villette	280	21,8	56,1
Grand Palais des Champs-Élysées	58	22,4	65,5
Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN)	1 491	1,9	45,9
Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer (Ifremer)	1 550	15,2	41,7
Institut français du pétrole (IFP)	1 854	3,5	35,3
Institut national audiovisuel (Ina)	1 077	nd	nd
Institut national de la consommation (INC)	86	24,4	53,5
Institut national de l'environnement industriel et des risques (Ineris)	540	28,5	37,6
Laboratoire national d'essais (LNE)	795	10,7	38,5
Monnaie de Paris	592	21,6	17,9
Office de développement de l'économie agricole dans les Dom (Odeadom)	37	8,1	51,4
Office national d'études et de recherches aérospatiales (Onera)	1 842	14,1	23,2
Office national interprofessionnel des grandes cultures (ONIGC)	981	61,1	54,3
Office national interprofessionnel des plantes à parfum, aromatiques et médicinales (Onipam)	14	50,0	64,3
Office national interprofessionnel des produits de la mer et de l'aquaculture (Onipma)	47	12,8	53,2
Office national interprofessionnel des viandes de l'élevage et de l'aviculture (Onivea)	555	2,9	54,4
Office national interprofessionnel des vins (Onivin)	489	3,3	64,8
Opéra national de Paris et Centre national de la danse	1 811	7,0	39,4
Recherches activités pétrolières	53	nd	nd
Réunion des musées nationaux (RMN)	1 146	25,7	71,9
Théâtres nationaux	515	15,0	40,4
Ubifrance	506	3,8	70,2
Voies navigables de France	339	13,3	59,9
Total des Épic du secteur non marchand	43 439	10,4	37,8

Sources : Fichier général de l'Etat (FGE), Insee DADS (traitements Insee). Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : Métropole, Dom, Com et étranger (rares cas d'Épic comprenant des effectifs dans les Com et à l'étranger).

Y compris les bénéficiaires d'emplois aidés.

1 Thème - Emploi public

1.14 Autres organismes exerçant des missions de service public

Tableau 1.14-3 : Effectifs physiques des établissements publics nationaux à caractère industriel ou commercial du secteur marchand au 31 décembre 2007

Épic avec données détaillées	Effectifs	Part de titulaires (en %)	Part de femmes (en %)
Agence française de développement (ex Caisse française de développement)	1 401	15,6	43,0
Agence française des investissements internationaux	43	9,3	32,6
Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs (Andra)	381	13,1	37,5
Agence nationale pour les chèques vacances	181	8,3	62,8
EPN d'aménagement et de restructuration des espaces commerciaux et artisanaux	32	3,1	50,0
Établissement français du sang	7 183	21,3	73,4
Institut d'émission des départements d'Outre-mer (ledom)	181	28,2	62,4
Institut d'émission d'Outre-mer (IEOM)	64	0,0	70,3
La Poste ⁽¹⁾	264 468	64,3	49,9
Office national des forêts (ONF)	10 025	66,6	18,2
Thermes nationaux d'Aix-les-Bains	296	83,8	61,5
Union des groupements d'achat public (Ugap)	899	21,4	61,2
Sous-total	285 154	62,8	49,4
Autres Épic, avec regroupements	Effectif		
Transports			
<i>Aéroports de Bâle-Mulhouse ; Aéroports de Paris</i>	7 279		
<i>Ports autonomes RATP</i>	48 954		
<i>Réseau ferré de France SNCF</i>	160 040		
Sous-total	216 273		
Commerce et industrie			
<i>Économat de l'armée ; Entreprise minière et chimique</i>			
Sous-total	294		
Finance et services aux entreprises			
<i>Banque de France Centre scientifique et technique du bâtiment (CSTB)</i>			
Sous-total	12 490		
Total des Épic du secteur marchand	514 211		

Sources : Fichier Général de l'État (FGE), Insee ; DADS, Unedic (traitement Insee). Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : Métropole, Dom, Com et étranger (rares cas d'Épic comprenant des effectifs dans les Com et à l'étranger).

Y compris les bénéficiaires d'emplois aidés.

(1) Dans l'édition 2007-2008 du présent rapport, La Poste figurait seulement dans le tableau 1.14-1 (275 366 salariés au 31 décembre 2006) en tant qu'entreprise publique.

Voies de recrutement externe

Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	2.1
Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	2.2
Recrutements externes niveau attaché dans les trois fonctions publiques	2.3
Recrutements externes niveau administrateur dans les trois fonctions publiques	2.4
Recrutement des travailleurs handicapés	2.5

Recrutements externes (avec et sans concours) 2.1
des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Voir également la Vue 2.1 de ce rapport : «Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2007», Nunzia Bounakhla, Faits et chiffres 2008-2009.



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.

Voies d'accès externes à la fonction publique de l'État :

- **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 « Pacte »** (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique hospitalière et fonction publique de l'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 chacune des administrations ont été recensés les concours du ministère et ceux des établissements publics sous sa tutelle :

- **Affaires étrangères** : Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra).
- **Agriculture** : Office national des forêts (ONF), Office interprofessionnel des céréales (Onic).
- **Défense** : Anciens combattants, Institut national des invalides (INI), Office national des anciens combattants et victimes de guerre (Onac).
- **Économie et Finances** : Caisse des dépôts et consignations (CDC).
- **Travail, santé** : Instituts nationaux des jeunes sourds (INJS), Instituts nationaux des jeunes aveugles (INJA).
- **Équipement, transports** : 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 national de la recherche scientifique (CNRS), Institut de recherche pour le développement (IRD), Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), Institut national d'études démographiques (Ined), Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité (Inrets), Centre national du machinisme agricole du génie rural des eaux et forêts (Cemagref).

Concours communs/interministériels : il s'agit de concours organisés par plusieurs ministères, les candidats passent une seule série d'épreuves.

Concours déconcentrés : il s'agit de concours d'accès à la fonction publique de l'État, destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise (région, département, académie, etc.). En cas de réussite, les candidats sont nommés dans cette circonscription.

2 Thème - Voies de recrutement externe

2.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Pour plus d'informations

- « Le recul des recrutements externes dans la fonction publique de l'État s'accélère en 2006 », Nunzia Bounakhla, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.
- « Faire évoluer sa carrière dans la fonction publique de l'État par les concours internes, examens professionnels et titularisations », Nunzia Bounakhla, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.
- « Concours de recrutement de professeurs des écoles, session 2006 », ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, *Note d'information* n° 07.28, mai 2007.
- « Les concours de recrutement des personnels enseignants du second degré, session 2007, » ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Note d'information* n° 08.21, juin 2008.
- « Les concours de recrutements des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé, session 2006 », ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Note d'information* n° 08.09, février 2007.

Recrutements externes (avec et sans concours) 2.1
des agents titulaires dans la fonction publique de l'État**Tableau 2.1-1 : Ensemble des recrutements externes : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 1997 à 2007**

Années	Postes offerts	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
1997	41 076	41 670		
1998	43 225	44 619	47 540	
1999	44 189	46 728	49 107	
2000	45 456	48 589	58 733	
2001	49 087	50 992	61 995	
2002	55 823	59 223	67 050	10,1
2003	50 507	53 445	59 292	11,4
2004	43 454	46 873	49 134	12,6
2005	43 428	45 989	47 377	12,0
2006	35 517	37 297	39 172	13,2
2007	35 178	37 276	39 867	11,8

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Définition : Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte.

Tableau 2.1-2 : Concours externes : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 1997 à 2007

Années	Postes offerts	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
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*	40 971	43 782	45 162	12,6
2006*	33 209	34 987	36 794	13,6
2007*	32 595	34 854	37 375	12,1

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

* Y compris les externes sans concours (depuis 2002) et les Pacte (depuis 2005).

2 Thème - Voies de recrutement externe

2.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Tableau 2.1-3 : Concours uniques : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 1997 à 2007

Années	Postes offerts	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
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
2006	1 411	1 522	1 561	12,0
2007	1 733	1 636	1 636	7,9

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau 2.1-4 : 3^{ème} concours : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 2002 à 2007

Années	Postes offerts	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
2002	1 684	1 199	1 454	5,1
2003	1 730	1 338	1 532	4,8
2004	1 271	1 233	1 255	5,7
2005	1 031	777	782	3,9
2006	897	788	817	6,4
2007	850	786	856	7,5

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation

Définition : avant 2002, le 3^{ème} concours ne concernait que l'Éna et les Ira.

Recrutements externes (avec et sans concours) 2.1
des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

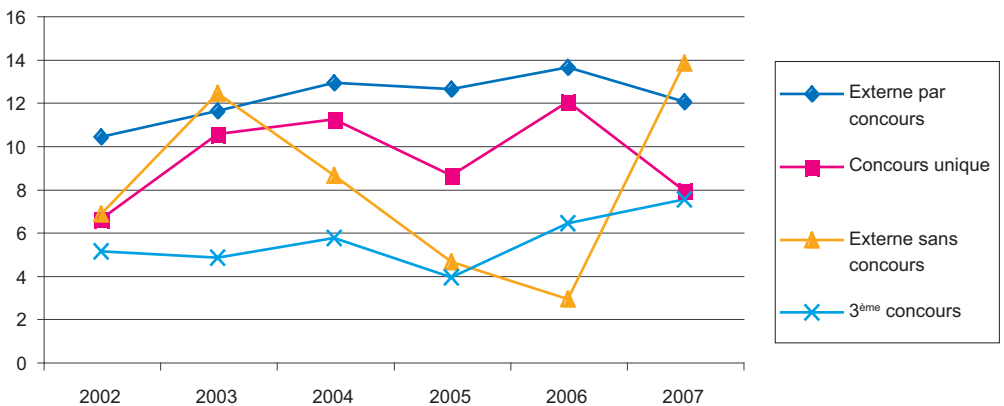
Tableau 2.1-5 : Différents types de recrutement externe, avec et sans concours, en 2007

	Postes	Emplois réservés ⁽¹⁾	Emplois réservés reversés ⁽¹⁾	Présents	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité	Part des recrutements (en %)	
Concours externes	A	24 281	15	3	223 962	24 397	26 361	9,2	
	B	5 054	1 302	980	93 858	6 048	6 344	15,5	
	C	2 378	865	816	87 098	3 204	3 724	27,2	
Total concours externes	31 713	2 182	1 799	404 918	33 649	36 429	12,0	91,4	
3 ^{ème} concours	A	727	0	0	5 344	698	771	7,7	
	B	123	0	0	549	88	85	6,2	
Total 3^{ème} concours	850	0	0	5 893	786	856	7,5	2,1	
Concours uniques	A	901	0	0	8 970	874	898	10,3	
	B	673	0	0	1 846	560	534	3,3	
	C	159	46	45	2 067	202	204	10,2	
Total concours uniques	1 733	46	45	12 883	1 636	1 636	7,9	4,1	
Total recrutements externes par concours	34 296	2 228	1 844	423 694	36 071	38 921	11,7	97,6	
Externes sans concours	C	616	27	20	14 568	869	680	16,8	1,7
Pacte	C	266	0	0	2 090	336	266	6,2	0,7
Total recrutements externes sans concours	882	27	20	16 658	1 205	946	13,8	2,4	
Total général externe	35 178	2 255	1 864	440 352	37 276	39 867	11,8	100,0	

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) 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.

Graphique 2.1-1 : Taux de sélectivité par voie de recrutement externe de 2002 à 2007



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

2 Thème - Voies de recrutement externe

2.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Tableau 2.1-6 : Nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et par sexe selon la voie de recrutement externe en 2007

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	Ensemble	
	Total	Dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Total général	Dont enseignement ⁽¹⁾
Postes offerts	25 909	20 899	5 850	38	3 419	35 178	20 937
Total recrutés	28 030	23 123	6 963	46	4 874	39 867	23 169
Hommes	8 516	6 035	3 868	16	2 230	14 614	6 051
Femmes	19 514	17 088	3 095	30	2 644	25 253	17 118
Taux de sélectivité	9,2	6,4	14,4	15,1	22,9	11,8	6,4
Dont concours externe⁽²⁾							
Postes offerts	24 281	20 173	5 054	38	3 260	32 595	20 211
Total recrutés	26 361	22 340	6 344	46	4 670	37 375	22 386
Hommes	7 752	5 828	3 768	16	2 091	13 611	5 844
Femmes	18 609	16 512	2 576	30	2 579	23 764	16 542
Taux de sélectivité	9,2	6,4	15,5	15,1	23,5	12,1	6,4
Dont concours unique							
Postes offerts	901	74	673	0	159	1 733	74
Total recrutés	898	85	534	0	204	1 636	85
Hommes	573	50	26	0	139	738	50
Femmes	325	35	508	0	65	898	35
Taux de sélectivité	10,3	2,3	3,3	0	10,2	7,9	2,3
Dont 3^{ème} concours							
Postes offerts	727	652	123	0	0	850	652
Total recrutés	771	698	85	0	0	856	698
Hommes	191	157	74	0	0	265	157
Femmes	580	541	11	0	0	591	541
Taux de sélectivité	7,7	6,3	6,2	0	0	7,5	6,3

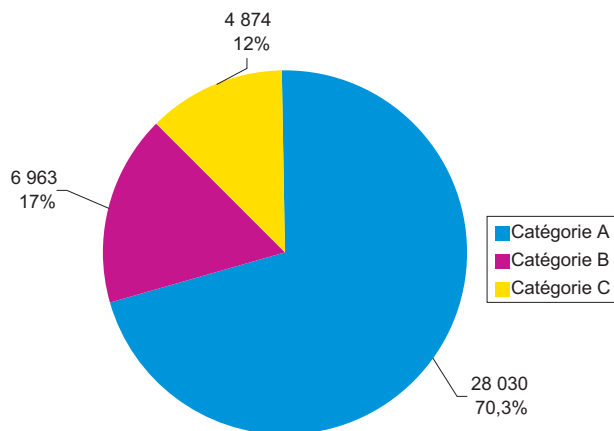
Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Postes d'enseignants.

(2) Y compris les externes sans concours et Pacte.

Graphique 2.1-2 : Nombre et part de candidats effectivement recrutés par catégorie hiérarchique en 2007

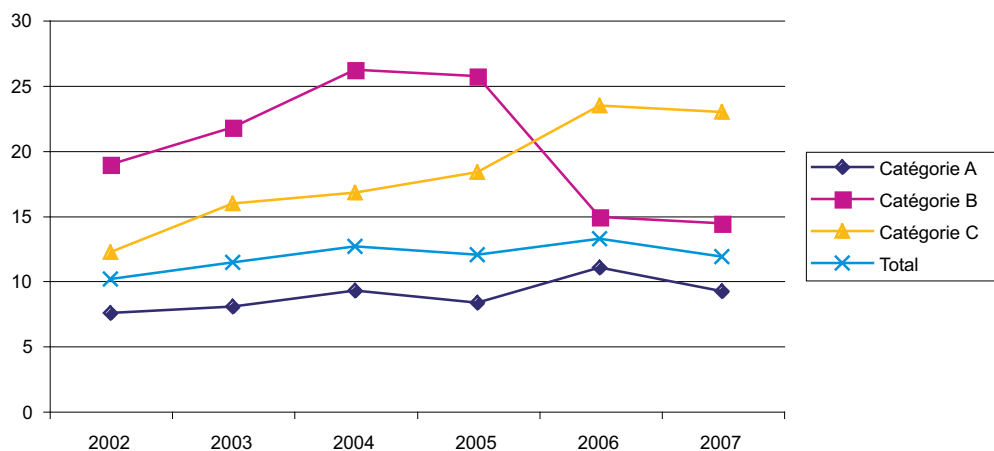
(en %)



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Recrutements externes (avec et sans concours) 2.1
des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Graphique 2.1-3 : Taux de sélectivité des recrutements externes par catégorie hiérarchique de 2002 à 2007



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Définition : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte.

Tableau 2.1-7 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe en 2007

	Concours niveau A	Concours niveau B	Concours niveau C	Total
Candidats extérieurs à la fonction publique	22 969	4 565	3 482	31 016
Origine FPE				
Titulaires catégorie A	1 273	16	0	1 289
Titulaires catégorie B	345	26	0	371
Titulaires catégorie C	37	603	83	723
<i>s/ Total titulaires</i>	<i>1 655</i>	<i>645</i>	<i>83</i>	<i>2 383</i>
Agents contractuels	3 093	497	315	3 905
s/ Total FPE	4 748	1 142	398	6 288
Origine FPT tous statuts	69	14	11	94
Origine FPH tous statuts	15	7	8	30
Catégorie indéterminée	229	1 235	975	2 439
Total général	28 030	6 963	4 874	39 867
<i>Dont ressortissants de l'Union européenne</i>	<i>512</i>	<i>23</i>	<i>47</i>	<i>582</i>

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Définition : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte.

2 Thème - Voies de recrutement externe

2.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

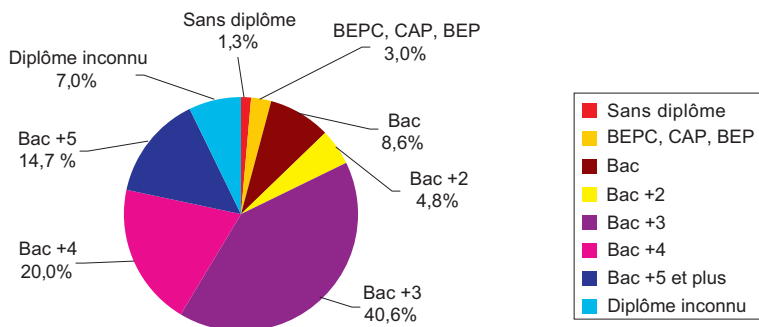
Tableau 2.1-8 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés par type de recrutement et par catégorie en 2007

	Sans diplôme		BEPC, CAP, BEP		Bac		Bac +2		Bac +3		Bac +4		Bac +5 et plus		Ensemble ⁽¹⁾	
	Total	Part de femmes (en %)	Total	Part de femmes (en %)	Total	Part de femmes (en %)	Total	Part de femmes (en %)	Total	Part de femmes (en %)	Total	Part de femmes (en %)	Total	Part de femmes (en %)	Total	Part de femmes (en %)
Concours externe																
Cat. A	314	75,5	20	0,0	36	41,7	379	34,8	14 287	77,8	6 991	66,8	4 149	57,0	26 361	70,6
Cat. B	23	17,4	32	12,5	2341	25,9	901	39,7	891	45,9	713	51,6	605	54,9	6344	40,6
Cat. C	47	38,3	605	38,5	908	40,0	547	53,6	422	56,4	242	59,1	162	55,6	3724	51,9
Total	384	67,4	657	36,1	3 285	30,0	1 827	42,9	15 600	75,4	7 946	65,2	4 916	56,7	36 429	63,5
Externe sans concours																
Cat. C	34	64,7	191	59,7	84	91,7	29	86,2	2	50,0	2	100,0	1	100,0	680	71,6
Total	34	64,7	191	59,7	84	91,7	29	86,2	2	50,0	2	100,0	1	100,0	680	71,6
Concours unique																
Cat. A	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	0,0	890	36,5	898	36,2
Cat. B	0	0,0	0	0,0	0	0,0	43	76,7	10	40,0	0	0,0	0	0,0	534	95,1
Cat. C	29	69,0	146	27,4	29	17,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	204	31,9
Total	29	69,0	146	27,4	29	17,2	43	76,7	10	40,0	8	0,0	890	36,5	1 636	54,9
3^{ème} concours																
Cat. A	5	80,0	0	0,0	4	50,0	6	83,3	574	80,5	18	50,0	37	45,9	771	75,2
Cat. B	5	20,0	3	33,3	14	14,3	13	7,7	16	37,5	2	0,0	3	0,0	85	12,9
Total	10	50,0	3	33,3	18	22,2	19	31,6	590	79,3	20	45,0	40	42,5	856	69,0
Pacte																
Cat. C	70	51,4	195	62,1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	266	59,4
Total	70	51,4	195	62,1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	266	59,4
Total général	527	64,9	1 192	43,0	3 416	31,4	1 919	44,2	16 202	75,5	7 976	65,1	5 847	53,5	39 867	63,3
Part (en %)	1,3		3,0		8,6		4,8		40,6		20,0		14,7		100,0	

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Le diplôme n'est pas connu pour 2 788 candidats, soit 7,0 % des candidats.

Graphique 2.1-4 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés en 2007 (en %)



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation

Recrutements externes (avec et sans concours) 2.1
des agents titulaires dans la fonction publique de l'État**Tableau 2.1-9 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés hors Éducation nationale par type de recrutement et par catégorie en 2007**

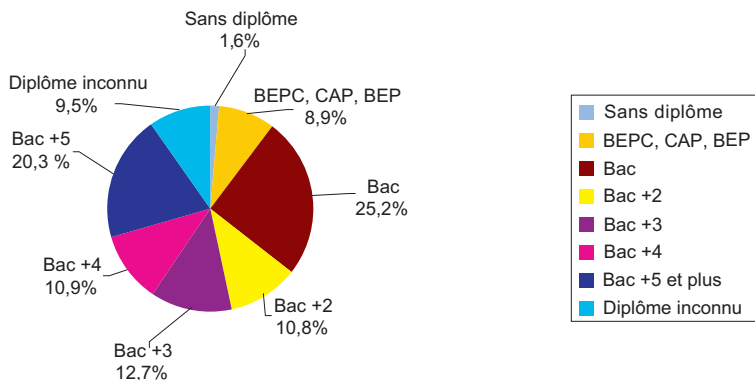
	Sans diplôme		BEPC, CAP, BEP		Bac		Bac +2		Bac +3		Bac +4		Bac +5 et plus		Ensemble ⁽¹⁾	
	Total	Part de femmes (en %)	Total	Part de femmes (en %)	Total	Part de femmes (en %)	Total	Part de femmes (en %)	Total	Part de femmes (en %)	Total	Part de femmes (en %)	Total	Part de femmes (en %)	Total	Part de femmes (en %)
Concours externe																
Cat. A	2	50,0	0	0,0	10	70,0	62	41,9	383	49,3	466	53,9	1 376	56,1	2 484	53,2
Cat. B	19	15,8	16	6,3	2 219	25,2	701	36,9	822	45,7	674	50,9	562	54,6	5 444	36,9
Cat. C	45	35,6	599	38,4	900	39,9	543	53,6	411	56,7	240	59,2	161	55,3	3 146	46,9
Total	66	30,3	615	37,6	3 129	29,6	1 306	44,1	1 616	49,4	1 380	53,3	2 099	55,6	11 074	43,4
Externe sans concours																
Cat. C	34	64,7	191	59,7	84	91,7	29	86,2	2	50,0	2	100,0	1	100,0	680	71,6
Total	34	64,7	191	59,7	84	91,7	29	86,2	2	50,0	2	100,0	1	100,0	680	71,6
Concours unique																
Cat. A	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	0,0	484	41,7	492	41,1
Cat. B	0	0,0	0	0,0	0	0,0	43	76,7	10	40,0	0	0,0	0	0,0	53	69,8
Cat. C	29	69,0	146	27,4	29	17,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	204	31,9
Total	29	69,0	146	27,4	29	17,2	43	76,7	10	40,0	8	0,0	484	41,7	749	40,6
3^{ème} concours																
Cat. A	5	80,0	0	0,0	4	50,0	3	100,0	3	66,7	16	50,0	35	45,7	70	51,4
Cat. B	5	20,0	3	33,3	14	14,3	13	7,7	16	37,5	2	0,0	3	0,0	85	12,9
Total	10	50,0	3	33,3	18	22,2	16	25,0	19	42,1	18	44,4	38	42,1	155	30,3
Pacte																
Cat. C	70	51,4	195	62,1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	266	59,4
Total	70	51,4	195	62,1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	266	59,4
Total général	209	49,3	1 150	44,1	3 260	31,0	1 395	45,8	1 647	49,2	1 408	53,0	2 622	52,9	12 924	44,9
Part (en %)	1,6		8,9		25,2		10,8		12,7		10,9		20,3		100,0⁽¹⁾	

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Le diplôme n'est pas connu pour 1 233 candidats, 9,5 % des candidats.

Graphique 2.1-5 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés hors Éducation nationale en 2007

(en %)



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

2 Thème - Voies de recrutement externe

2.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Tableau 2.1-10 : Répartition des candidats effectivement recrutés en 2007 par ministère et voie d'accès

Ministères	Concours externe	Concours unique	3 ^{ème} concours	Externe sans concours	Pacte	Total
Affaires étrangères	93				9	102
Agriculture	495	186	40		14	735
Culture	89					89
Défense et anciens combattants	93	187		80	24	384
Économie, finances et industrie	3 388	124		3	86	3 601
Éducation nationale et recherche	25 355	887	701			26 943
Emploi, cohésion sociale et logement	176	1				177
Équipement et écologie	630	25		70		725
<i>Hors aviation civile</i>	481	25		70		576
<i>Aviation civile</i>	149					149
Intérieur et collectivité territoriales	3 645	22	8	178	121	3 974
Jeunesse et sports	63		4			67
Justice	1 642	32	43	69	8	1 794
Santé et solidarités	258	142		278	4	682
Services du Premier ministre	502	30	60	2		594
Total	36 429	1 636	856	680	266	39 867
dont :						
Concours interministériels	779	8	52			839
<i>Hors Éna et Ira</i>	277					277
<i>Éna</i>	41	8				49
<i>Ira</i>	461		52			513
EPST	1 332	755		3	18	2 108

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Recrutements externes (avec et sans concours) 2.1
des agents titulaires dans la fonction publique de l'État**Tableau 2.1-11 : Ensemble des recrutements externes 2007 dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200**

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
Catégorie A						
Professeur des écoles classe normale	10 900	91 603	52 662	10896	13 549	4,8
Professeur certifié de classe normale	6 423	53 588	35 960	6 405	6 218	5,6
Professeur de lycée professionnel classe normale	1 484	20 999	11 177	1 466	1 283	7,6
Professeur agrégé de l'enseignement du second degré de classe normale	1 443	24 334	12 838	1 441	1 438	8,9
Attaché, élève d'institut régional d'administration	513	6 198	3 208	511	513	6,3
Elève ingénieur des travaux publics de l'État	192	9 779	9 264	490	179	18,9
Ingénieur d'études de 2 ^{ème} classe (Éducation nationale)	504	29 488	29 156	448	448	65,1
Professeur d'éducation physique et sportive de classe normale	400	5 873	4 589	400	398	11,5
Chargé de recherche 2 ^{ème} classe du CNRS	274	5 448	4 088	270	280	15,1
Inspecteur du trésor stagiaire	270	6 469	3 161	270	270	11,7
Directeur de recherche 2 ^{ème} classe du CNRS	261	1 810	1 600	258	260	6,2
Inspecteur des impôts	242	7 730	4 083	240	244	17,0
Conseiller principal d'éducation	200	12 115	6 553	200	193	32,8
Catégorie B						
Gardien de la paix	2 003	25 674	16 870	2 713	2 713	6,2
Infirmier(e)	610	2 092	1 720	515	502	3,3
Contrôleur de 2 ^{ème} classe du trésor	327	10 897	6 271	401	401	15,6
Technicien de recherche et de formation de classe normale (Éducation nationale)	349	3 815	2 547	333	333	7,6
Contrôleur de 2 ^{ème} classe des impôts	316	12 500	8 728	321	479	27,2
Contrôleur de 2 ^{ème} classe des douanes	102	20 592	8 242	238	244	34,6
Secrétaire classe normale administration scolaire et universitaire	233	13 797	8 838	233	290	37,9
Catégorie C						
Surveillant des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire	659	20 201	17 779	1 217	1 174	14,6
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	571	38 698	18 632	864	654	21,6
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	616	29 914	20 592	621	741	33,2
Agent de constatation et d'assiette des impôts	266	8 749	5 665	433	833	13,1
Adjoint technique 2 ^{ème} classe des services techniques	357	6 076	4 376	425	387	10,3
Agent de recouvrement du Trésor	260	24 596	14 936	260	260	57,4

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Définition : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte.

Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) 2.2
des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Voir également la Vue 2.1 de ce rapport : «Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2007», Nunzia Bounakhla, Faits et chiffres 2008-2009.



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.

Voies d'accès externes à la fonction publique de l'État :

- **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 « Pacte »** (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique hospitalière et fonction publique de l'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 chacune des administrations ont été recensés les concours du ministère et ceux des établissements publics sous sa tutelle :

- **Affaires étrangères** : Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra).
- **Agriculture** : Office national des forêts (ONF), Office interprofessionnel des céréales (Onic).
- **Défense** : Anciens combattants, Institut national des invalides (INI), Office national des anciens combattants et victimes de guerre (Onac).
- **Économie et Finances** : Caisse des dépôts et consignations (CDC).
- **Travail, santé** : Instituts nationaux des jeunes sourds (INJS), Instituts nationaux des jeunes aveugles (INJA).
- **Équipement, transports** : 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 national de la recherche scientifique (CNRS), Institut de recherche pour le développement (IRD), Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), Institut national d'études démographiques (Ined), Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité (Inrets), Centre national du machinisme agricole du génie rural des eaux et forêts (Cemagref).

Concours communs/interministériels : il s'agit de concours organisés par plusieurs ministères, les candidats passent une seule série d'épreuves.

Concours déconcentrés : il s'agit de concours d'accès à la fonction publique de l'État, destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise (région, département, académie, etc.). En cas de réussite, les candidats sont nommés dans cette circonscription.

2.2 Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Pour plus d'informations

- « Le recul des recrutements externes dans la fonction publique de l'État s'accélère en 2006 », Nunzia Bounakhla, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.
- « Faire évoluer sa carrière dans la fonction publique de l'État par les concours internes, examens professionnels et titularisations », Nunzia Bounakhla, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.
- « Concours de recrutement de professeurs des écoles, session 2006 », ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Note d'information* n° 07.28, mai 2007.
- « Les concours de recrutement des personnels enseignants du second degré, session 2007, » ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Note d'information* n° 08.21, juin 2008.
- « Les concours de recrutements des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé, session 2006 », ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Note d'information* n° 08.09, février 2007.

Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) 2.2
des agents titulaires dans la fonction publique de l'État**Tableau 2.2-1 : Recrutements déconcentrés par voie externe en 2007**

	Postes offerts	Présents	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
Concours externe, dont :	14 054	149 031	14 183	17 300	10,5
Éducation	12 359	111 451	12 227	14 943	9,1
Économie et finances	596	13 694	679	957	20,2
Intérieur	1 058	23 426	1 235	1 356	19,0
Santé	41	460	42	44	11,0
Concours unique	717	3 576	675	662	5,3
3^{ème} concours	492	3 774	492	578	7,7
Externe sans concours	446	10 208	595	493	17,2
Pacte	164	1 489	236	168	6,3
Total déconcentrés	15 873	168 078	16 181	19 201	10,4
Total tous recrutements externes⁽¹⁾	35 178	440 352	37 276	39 867	11,8
Part de concours déconcentrés (en %)	45,1	38,2	43,4	48,2	

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte.

Tableau 2.2-2 : Recrutements externes déconcentrés par catégorie et par type d'accès en 2007

Type de concours	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Concours externe	13 784	1 920	1 596	17 300
Externe sans concours	0	0	493	493
Concours unique	0	501	161	662
3 ^{ème} concours	578	0	0	578
Pacte	0	0	168	168
Total déconcentrés	14 362	2 421	2 418	19 201
Total tous recrutements externes⁽¹⁾	28 030	6 963	4 874	39 867
Part des concours déconcentrés (en %)	51,2	34,8	49,6	48,2

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte.

2 Thème - Voies de recrutement externe

2.2 Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Tableau 2.2-3 : Ensemble des concours externes déconcentrés par corps en 2007

Cat.	Libellé	Postes offerts	Présents	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
A	Assistant ingénieur du ministère de l'Éducation nationale	206	6212	175	175	35,5
	Ingénieur de recherche 1 ^{ère} classe du ministère de l'Éducation nationale	10	176	5	5	35,2
	Ingénieur de recherche 2 ^{ème} classe du ministère de l'Éducation nationale	104	2 835	88	88	32,2
	Ingénieur de recherche hors classe du ministère de l'Éducation nationale	2	29	0	0	0,0
	Ingénieur d'études 2 ^{ème} classe du ministère de l'Éducation nationale	504	29 156	448	448	65,1
	Inspecteur des impôts	103	1 677	103	97	16,3
	Professeur des écoles classe normale	10 900	52 662	10 896	13 549	4,8
Total A		11 829	92 747	11 715	14 362	7,9
B	Assistant(e) social(e)	72	323	74	89	4,4
	Contrôleur 2 ^{ème} classe des impôts	154	3 292	154	233	21,4
	Contrôleur du Trésor de 2 ^{ème} classe	3	758	3	3	252,7
	Gardien de la paix	563	2 906	644	644	4,5
	Infirmier(e)	577	1 708	504	491	3,4
	Personnel technique paramédical des armées classe normale	15	65	10	10	6,5
	Secrétaire administratif de classe normale des affaires sanitaires et sociales	24	254	24	24	10,6
	Secrétaire administratif de classe normale de préfecture	122	6 475	171	235	37,9
	Secrétaire administratif de Police classe normale	46	774	46	49	16,8
	Secrétaire classe norm. adm. scolaire et universitaire	233	8 838	233	290	37,9
	Technicien de recherche et de formation classe normale du ministère de l'Éducation nationale	349	2 547	333	333	7,6
Technicien sanitaire	17	206	18	20	11,4	
Total B		2 175	28 146	2 214	2 421	12,7
C	Adjoint administratif 1 ^{ère} classe éch 4	568	18 259	573	690	31,9
	Adjoint administratif 2 ^{ème} classe éch 3	367	11 382	567	423	20,1
	Adjoint technique sanitaire 2 ^{ème} classe	20	702	26	21	27,0
	Adjoint technique 2 ^{ème} classe de laboratoire	42	2 513	49	47	51,3
	Adjoint technique 2 ^{ème} classe des services techniques	298	3 694	348	322	10,6
	Adjoint technique de 1 ^{ère} classe de la recherche de l'Inra	14	14	14	14	1,0
	Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe de laboratoire	78	730	74	96	9,9
	Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe des services techniques	6	43	6	6	7,2
	Agent de constatation des douanes 1 ^{ère} classe	8	807	8	8	100,9
	Agent de constatation des douanes 2 ^{ème} classe	15	78	15	14	5,2
	Agent de constatation ou d'assiette des impôts	133	2 363	216	421	10,9
	Agent de recouvrement du Trésor	195	4 797	195	195	24,6
	Agent de service hospitalier 1 ^{ère} classe	15	328	15	15	21,9
	Agent technique du ministère de la Défense	95	1 388	131	131	10,6
Aide soignant classe normale	15	87	15	15	5,8	
Total C		1 869	47 185	2 252	2 418	21,0
Total		15 873	168 078	16 181	19 201	10,4

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Définition : recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte.

Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) 2.2
des agents titulaires dans la fonction publique de l'État**Tableau 2.2-4 : Sélectivité de l'ensemble des recrutements externes déconcentrés par région en 2007**

Régions	Présents	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
Alsace	2 132	331	387	6,4
Aquitaine	3 429	501	505	6,8
Auvergne	1 993	207	230	9,6
Basse-Normandie	1 432	201	318	7,1
Bourgogne	2 820	310	490	9,1
Bretagne	3 006	334	378	9,0
Centre	3 642	483	623	7,5
Champagne-Ardenne	1 445	240	309	6,0
Corse	307	40	40	7,7
Franche-Comté	1 691	192	234	8,8
Haute-Normandie	1 590	336	442	4,7
Île-de-France	26 193	4 473	5 101	5,9
Languedoc-Roussillon	3 783	385	440	9,8
Limousin	1 161	108	119	10,8
Lorraine	4 726	515	757	9,2
Midi-Pyrénées	3 638	399	453	9,1
Nord-Pas-de-Calais	7 685	936	1 122	8,2
Pays de la Loire	4 662	517	592	9,0
Picardie	1 793	462	584	3,9
Poitou-Charentes	2 414	290	356	8,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8 039	777	920	10,3
Rhône-Alpes	9 949	1 046	1 508	9,5
Dom	4 044	529	622	7,6
Collectivités d'Outre-mer	1 867	37	37	50,5
Autre niveau géographique ⁽¹⁾	64 637	2 532	2 634	25,5
Total	168 078	16 181	19 201	10,4

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Définition : concours externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte.

(1) Nationaux à affectation locale ou autre localisation.

2 Thème - Voies de recrutement externe

2.2 Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Tableau 2.2-5 : Sélectivité des recrutés en catégorie B et C, concours externes déconcentrés hors Éducation nationale par région en 2007

Régions	Présents	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
Alsace	228	7	12	32,6
Aquitaine	570	23	27	24,8
Auvergne	58	1	1	58,0
Basse-Normandie	228	10	16	22,8
Bourgogne	707	18	24	39,3
Bretagne	832	40	48	20,8
Centre	675	39	20	17,3
Champagne-Ardenne	306	5	12	61,2
Franche-Comté	112	4	9	28,0
Haute-Normandie	123	5	9	24,6
Île-de-France	11 796	1 034	1 064	11,4
Languedoc-Roussillon	489	10	17	48,9
Limousin	214	4	5	53,5
Lorraine	1 428	51	51	28,0
Midi-Pyrénées	248	6	9	41,3
Nord-Pas-de-Calais	1 662	27	36	61,6
Pays de la Loire	383	8	21	47,9
Picardie	185	4	5	46,3
Poitou-Charentes	986	8	15	123,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1 901	60	74	31,7
Rhône-Alpes	1 954	60	78	32,6
Dom	541	26	26	20,8
Collectivités d'Outre-mer	1 862	35	35	53,2
Autre niveau géographique ⁽¹⁾	22 005	1 380	1 488	15,9
Total	49 493	2 865	3 102	17,3

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Définition : concours externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte.

(1) Nationaux à affectation locale ou autre localisation.

Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) 2.2
des agents titulaires dans la fonction publique de l'État**Tableau 2.2-6 : Sélectivité des concours externes déconcentrés à l'Éducation nationale par région en 2007**

Régions	Professeurs des écoles				Catégories B et C				Total			
	Présents	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité	Présents	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité	Présents	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
Alsace	1 421	308	356	4,6	483	16	19	30,2	1 904	324	375	5,9
Aquitaine	2 756	454	455	6,1	103	24	23	4,3	2 859	478	478	6,0
Auvergne	999	170	192	5,9	936	36	37	26,0	1 935	206	229	9,4
Basse-Normandie	1 098	183	294	6,0	106	8	8	13,3	1 204	191	302	6,3
Bourgogne	1 125	242	409	4,6	988	50	57	19,8	2 113	292	466	7,2
Bretagne	1 616	266	297	6,1	558	28	33	19,9	2 174	294	330	7,4
Centre	1 922	402	562	4,8	1 045	42	41	24,9	2 967	444	603	6,7
Champagne-Ardenne	1 070	218	280	4,9	69	17	17	4,1	1 139	235	297	4,8
Corse	282	36	36	7,8	25	4	4	6,3	307	40	40	7,7
Franche-Comté	987	173	210	5,7	592	15	15	39,5	1 579	188	225	8,4
Haute-Normandie	1 407	315	417	4,5	60	16	16	3,8	1 467	331	433	4,4
Île-de-France	9 918	2 984	3 535	3,3	4 479	455	502	9,8	14 397	3 439	4 037	4,2
Languedoc-Roussillon	2 203	343	381	6,4	1 091	32	42	34,1	3 294	375	423	8,8
Limousin	480	93	100	5,2	467	11	14	42,5	947	104	114	9,1
Lorraine	1 917	404	640	4,7	1 381	60	66	23,0	3 298	464	706	7,1
Midi-Pyrénées	2 247	349	399	6,4	1 143	44	45	26,0	3 390	393	444	8,6
Nord-Pas-de-Calais	4 431	858	1 028	5,2	1 592	51	58	31,2	6 023	909	1 086	6,6
Pays de la Loire	2 522	446	491	5,7	1 757	63	80	27,9	4 279	509	571	8,4
Picardie	1 480	426	544	3,5	128	32	35	4,0	1 608	458	579	3,5
Poitou-Charentes	1 393	264	323	5,3	35	18	18	1,9	1 428	282	341	5,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4 122	639	753	6,5	2 016	78	93	25,8	6 138	717	846	8,6
Rhône-Alpes	4 641	857	1 289	5,4	3 354	129	141	26,0	7 995	986	1 430	8,1
Dom	2 625	466	558	5,6	878	37	38	23,7	3 503	503	596	7,0
Collectivités d'Outre-mer	0	0	0	0,0	5	2	2	2,5	5	2	2	2,5
Autre niveau géographique ⁽¹⁾	0	0	0	0,0	2 547	333	333	7,6	2 547	333	333	7,6
Total	52 662	10 896	13 549	4,8	25 838	1 601	1 737	16,1	78 500	12 497	15 286	6,3

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'Etat, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Définition : concours externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte.

(1) Nationaux à affectation locale ou autre localisation.

Voir également la Vue 2.1 de ce rapport : « Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2007 », Nunzia Bounakhla, Faits et chiffres 2008-2009.

En 2008, les concours externes d'accès aux Instituts régionaux d'administration (Ira) ont permis de recruter 402 candidats, soit 109 lauréats de moins qu'en 2007 (511). Cette baisse est constatée pour le concours externe (-98), et dans une moindre mesure pour le 3^{ème} concours (-8), ainsi que dans la filière « traitement de l'information analyste » (-3). Il s'agit de la baisse la plus forte sur les sept dernières années (-21,3 % par rapport à 2007) ce qui ramène le recrutement en dessous de son niveau de 2001 (416), les taux de recrutement les plus bas enregistrés étant 1999 (382) et 2000 (390).

La fonction publique territoriale a, elle aussi, réduit le nombre des lauréats aux concours externes d'attaché. En deux ans, on enregistre une baisse de 15 %, avec 1 451 admis en 2008 alors qu'ils étaient 1 710 en 2006. Cette diminution est cependant limitée au concours externe, car le 3^{ème} concours enregistre au contraire une progression de 21 % en 2008 (220 reçus alors qu'ils étaient 181 en 2007), retrouvant ainsi son niveau de 2006 (220 lauréats).

De même, le nombre de candidats admis au concours d'attaché d'administration hospitalière a, lui aussi, baissé en 2008 et pour la troisième année consécutive. Ils ne sont plus que 41, soit quasiment moitié moins nombreux qu'en 2003 (78) et 60 % de moins qu'en 2002 (102).

La baisse de l'offre au concours des Ira explique l'augmentation de la sélectivité de 2 points entre 2007 et 2008, alors que le nombre des présents aux épreuves de sélection est resté stable (2 996 en 2007 et 3 009 en 2008).

À noter par ailleurs que la baisse des inscrits (-26%) et de présents (-13%) par rapport à 2006 s'est effectuée dans un contexte de déconcentration du concours des Ira, auparavant organisé au niveau

national. Le taux de sélectivité remonte quasiment au niveau de 2006 (8,5) avant la réforme.

Le nombre de candidats au concours d'attaché territorial est en baisse constante depuis 2005. Ils étaient 14 432 à se présenter en 2005 et seulement 10 358 en 2008. Cette désaffection est surtout vraie pour le concours externe (-31 % de candidats présents) mais moins significative pour le 3^{ème} concours (-11 %). La sélectivité passe globalement de 8,1 en 2007 à 7,1 en 2008 (elle se situe à 7,3 pour le concours externe et 6,1 pour le 3^{ème} concours).

L'attractivité des concours d'attaché en administration hospitalière continue à se dégrader. De 2006 à 2008, les postes offerts ont été divisés par deux, mais le nombre de candidats présents a été divisé par trois. De ce fait, la sélectivité pour ce concours est passée de 10,2 à 5,4.

Au concours des Ira, les femmes réussissent à part égale avec les hommes, voire mieux. Depuis 2005, la parité est atteinte avec 51 % de lauréates au concours externe. Elles sont 55 % en 2008 à entrer aux Ira par cette voie, et 50 % à y accéder par le 3^{ème} concours.

Les études favorisant la réussite au concours des Ira sont le droit, les cursus des Instituts d'études politiques et l'administration publique. Ces trois filières totalisent 82 % des reçus. Les étudiants en droit sont les plus représentés (200 admis sur 352, soit 56 %).

À noter que le taux de réussite des candidats diplômés des Instituts d'études politiques, bien qu'étant toujours le plus élevé, est inférieur à celui de 2006. Ils étaient à 48 % issus de cette filière à être reçus aux Ira, ils ne sont plus que 34 % en 2008, alors que la filière « administration publique » progresse (de 7 % à 21 % des admis).

2.3 Recrutements externes niveau attaché dans les trois fonctions publiques

III Définitions et méthodes

Attachés territoriaux : ils 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 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 dans l'une des quatre Écoles nationales d'administration des cadres territoriaux (Énac).

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.

Sélectivité : rapport du nombre de candidats présents sur nombre d'admis.

Pour plus d'informations

- « Le recul des recrutements externes dans la fonction publique de l'Etat s'accélère en 2006 », Nunzia Bounakhla, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFF, 2008.
- « Concours de recrutement de professeurs des écoles, session 2006 », ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Note d'information n° 07.28*, mai 2007.
- « Les concours de recrutement des personnels enseignants du second degré, session 2007, » ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Note d'information n° 08.21*, juin 2008.
- « Les concours de recrutements des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé, session 2006 », ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Note d'information n° 08.09*, février 2007.

Recrutements externes niveau attaché 2.3
dans les trois fonctions publiques**Tableau 2.3-1 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis et taux de sélectivité aux concours externes des Instituts régionaux d'administration de 2001 à 2008**

Années	Concours	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Liste complémentaire	Taux de sélectivité
2001	Externe	4 368	2 319	825	371	129	6,3
	Troisième concours ⁽¹⁾⁽²⁾	207	111	70	30	11	3,7
	Analyste externe	114	46	25	14	0	3,3
	Analyste 3 ^{ème} concours ⁽¹⁾⁽²⁾	13	4	2	1	0	4,0
	Total	4 702	2 480	922	416	140	6,0
2002	Externe	5 250	2 735	849	360	157	7,6
	Troisième concours ⁽¹⁾⁽²⁾	292	126	74	40	14	3,2
	Analyste externe	284	89	46	24	6	3,7
	Analyste 3 ^{ème} concours ⁽¹⁾⁽²⁾	30	11	6	3	2	3,7
	Total	5 856	2 961	975	427	179	6,9
2003	Externe	5 235	2 584	856	370	76	7,0
	Troisième concours ⁽¹⁾⁽²⁾	266	115	77	40	16	2,9
	Analyste externe	394	155	34	15	8	10,3
	Analyste 3 ^{ème} concours ⁽¹⁾⁽²⁾	55	17	8	2	3	8,5
	Total	5 950	2 871	975	427	103	6,7
2004	Externe	7 109	3 434	952	345	164	10,0
	Troisième concours ⁽¹⁾⁽²⁾	419	204	107	54	20	3,8
	Analyste externe	445	119	29	10	7	11,9
	Analyste 3 ^{ème} concours ⁽¹⁾⁽²⁾	66	17	7	1	3	17,0
	Total	8 039	3 774	1 095	410	194	9,2
2005	Externe	7 666	4 034	1 182	403	244	10,0
	Troisième concours ⁽¹⁾⁽²⁾	458	202	122	60	24	3,4
	Analyste externe	395	66	19	7	3	9,4
	Analyste 3 ^{ème} concours ⁽¹⁾⁽²⁾	51	10	6	1	3	10,0
	Total	8 570	4 312	1 329	471	274	9,2
2006	Externe	7 140	3 578	966	385	193	9,3
	Troisième concours ⁽¹⁾⁽²⁾	500	233	112	60	19	3,9
	Analyste externe	381	68	23	11	5	6,2
	Analyste 3 ^{ème} concours ⁽¹⁾⁽²⁾	42	8	3	2	0	4,0
	Total	8 063	3 887	1 104	458	217	8,5
2007	Externe	5 700	2 996	1 136	450	192	6,7
	Troisième concours ⁽¹⁾⁽²⁾	323	164	98	48	10	3,4
	Analyste externe	151	41	21	11	3	3,7
	Analyste 3 ^{ème} concours ⁽¹⁾⁽²⁾	24	7	4	2	1	3,5
	Total	6 198	3 208	1 259	511	206	6,3
2008	Externe	5 403	3 009	994	352	192	8,5
	Troisième concours ⁽¹⁾⁽²⁾	444	337	119	40	18	8,4
	Analyste externe	76	27	12	8	0	3,4
	Analyste 3 ^{ème} concours ⁽¹⁾⁽²⁾	17	5	3	2	1	2,5
	Total	5 940	3 378	1 128	402	211	8,4

Sources : Ira ; DGAFP, bureau des politiques de recrutement et de formation.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Concours administratif crée 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.

(2) Concours organisé pour la première fois en 1993 pour le concours généraliste et en 1999 pour le concours d'analyste.

2 Thème - Voies de recrutement externe

2.3 Recrutements externes niveau attaché dans les trois fonctions publiques

Tableau 2.3-2 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis aux concours externe et 3^{ème} concours d'attachés territoriaux de 1997 à 2008

Années	Concours	Postes ouverts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
1997	Externe	1 026	14 145	7 178	751	9,6
1999	Externe	1 402	14 081	7 236	1 135	6,4
2000	Externe	1 312	12 652	7 714	1 175	6,6
2001	Externe	1 284	12 074	7 433	1 055	7,0
2002	Externe	1 391	13 113	7 713	1 193	6,5
2003	Externe	1 682	14 237	9 279	1 456	6,4
2004	Externe	1 838	19 458	12 189	1 596	7,6
	3 ^{ème} concours	254	1 335	1 018	197	5,2
	Total	2 092	20 793	13 207	1 793	7,4
2005	Externe	1 685	22 069	13 095	1 569	8,3
	3 ^{ème} concours	218	1 931	1 337	209	6,4
	Total	1 903	24 000	14 432	1 778	8,1
2006	Externe	1 689	21 586	12 824	1 487	8,6
	3 ^{ème} concours	227	2 116	1 508	223	6,8
	Total	1 916	23 702	14 332	1 710	8,4
2007	Externe	1 414	19 601	10 334	1 288	8,0
	3 ^{ème} concours	183	2 153	1 508	181	8,3
	Total	1 597	21 754	11 842	1 469	8,1
2008	Externe	1 420	16 316	9 025	1 231	7,3
	3 ^{ème} concours	232	1 917	1 333	220	6,1
	Total	1 652	18 233	10 358	1 451	7,1

Source : Observatoire de l'emploi public territorial, CNFPT.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

Tableau 2.3-3 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au concours externe d'attaché d'administration hospitalière de 2002 à 2008

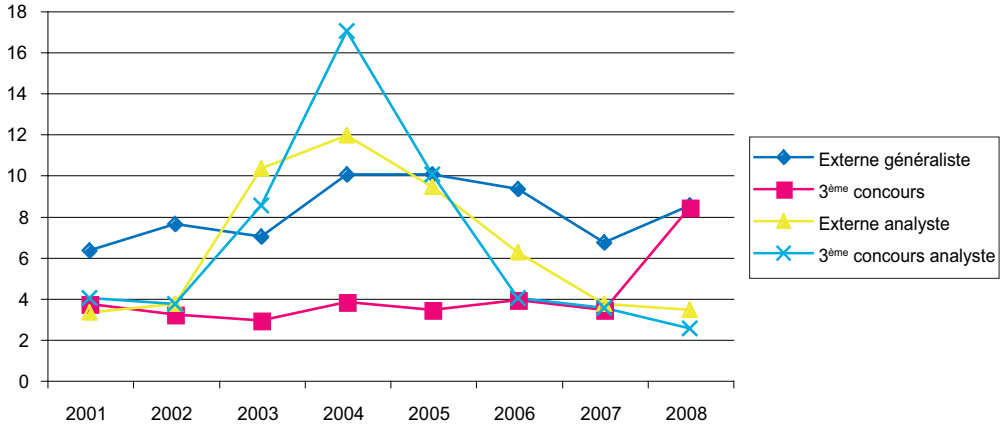
	Postes ouverts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
2002	102	827	545	102	5,3
2003	73	1 395	581	78	7,4
2004	61	1 257	717	62	11,6
2005 ⁽¹⁾	0	0	0	0	0
2006	60	1 200	630	62	10,2
2007 ⁽²⁾	50	1 000	486	56	8,7
2008 ⁽²⁾	38	426	221	41	5,4

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

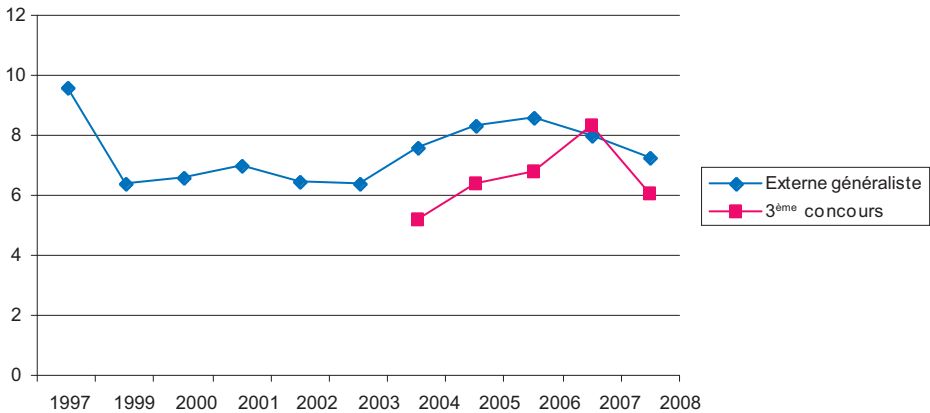
(1) En 2005, le concours n'a pas eu lieu.

(2) Le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes offerts car il tient compte de la liste complémentaire.

Recrutements externes niveau attaché 2.3
dans les trois fonctions publiques**Graphique 2.3-1 : Évolution de la sélectivité aux concours externes des Instituts régionaux d'administration de 2001 à 2008**

Sources : Ira ; DGAFP, bureau des politiques de recrutement et de formation.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

Graphique 2.3-2 : Évolution de la sélectivité aux concours externes des attachés territoriaux de 1997 à 2008

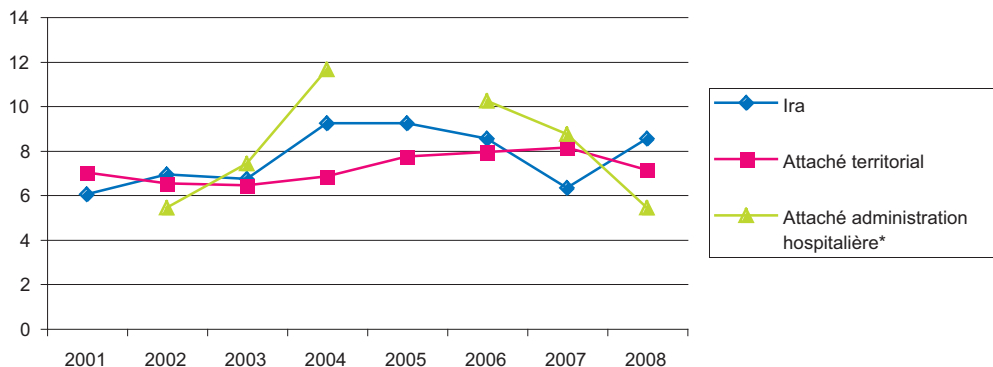
Source : Observatoire de l'emploi public territorial, CNFPT.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

2 Thème - Voies de recrutement externe

2.3 Recrutements externes niveau attaché dans les trois fonctions publiques

Graphique 2.3-3 : Taux de sélectivité comparés entre les concours externes niveau attaché de 2001 à 2008



Sources : CNFPT ; CNG ; Ira. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

* En 2005, le concours d'attaché hospitalier n'a pas eu lieu.

Tableau 2.3-4 : Concours externe des instituts régionaux d'administration : part des femmes dans les candidats admis de 1990 à 2008

Années	Concours externe		Troisième concours ⁽¹⁾		Total Candidats admis
	Candidats admis	Part de femmes (en %)	Candidats admis	Part de femmes (en %)	
1990	405	51			405
1991	298	60			298
1992	311	51			311
1993	239	49	25	16	264
1994	250	50	20	25	270
1995	311	44	26	31	337
1996	277	53	23	52	300
1997	332	52	27	26	359
1998	361	39	30	36	391
1999	331	45	27	44	358
2000	345	45	28	32	373
2001	371	47	30	23	401
2002	360	47	40	35	400
2003	370	45	40	47	410
2004	345	49	54	37	399
2005	403	51	60	45	463
2006	385	57	60	48	445
2007	450	53	48	65	498
2008	352	55	40	50	392

Sources : Ira ; DGAFP, bureau des politiques de recrutement et de formation.

(1) Concours organisé pour la première fois en 1993.

Recrutements externes niveau attaché 2.3
dans les trois fonctions publiques**Tableau 2.3-5 : Concours externes⁽¹⁾ des instituts régionaux d'administration : taux de réussite selon le type de diplôme des candidats admis au titre de la session 2008**

Diplômes	Inscrits	Présents	Admis	Liste complémentaire	Taux de réussite (en %) ⁽³⁾
Droit	2 226	1 460	200	126	13,7
<i>dont DESS, DEA, Master, Doctorat</i>	1 323	804	120	70	14,9
<i>Maîtrise</i>	583	406	60	43	14,8
<i>Licence</i>	320	250	20	13	8,0
Sciences économiques ou administration économique et sociale	528	306	10	2	3,3
<i>dont DESS, DEA, Master, Doctorat</i>	183	98	5	1	5,1
<i>Maîtrise</i>	149	88	4	1	4,5
<i>Licence</i>	196	120	1		0,8
Lettres et sciences humaines	964	573	22	2	3,8
<i>dont DESS, DEA, Master, Doctorat</i>	376	190	7		3,7
<i>Maîtrise</i>	283	181	11	2	6,1
<i>Licence</i>	305	202	4		2,0
Sciences	552	154	10	3	6,5
<i>dont DESS, DEA, Master, Doctorat</i>	502	113	5		4,4
<i>Maîtrise</i>	19	30	3	2	10,0
<i>Licence</i>	31	11	2	1	18,2
Professionnel et technique	51	36	10	2	27,8
<i>dont DESS, DEA, Master, Doctorat</i>					
<i>Maîtrise</i>	48	35	10	2	28,6
<i>Licence</i>	3	1			
Institut d'études politiques	181	132	45	25	34,1
Administration publique	429	241	50	30	20,7
<i>dont Maîtrise</i>	134	101	14	6	13,9
<i>Licence</i>	295	140	36	24	25,7
Divers⁽²⁾	472	107	5	2	4,7
<i>dont Ingénieur</i>	181	1			
<i>DECF, DESCF</i>	12	5			
<i>Autres</i>	279	101	5	2	5,0
Total	5 403	3 009	352	192	11,7

Sources : Ira ; DGAFP, bureau des politiques de recrutement et de formation.

(1) Hors analystes et 3^{ème} concours.

(2) 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.

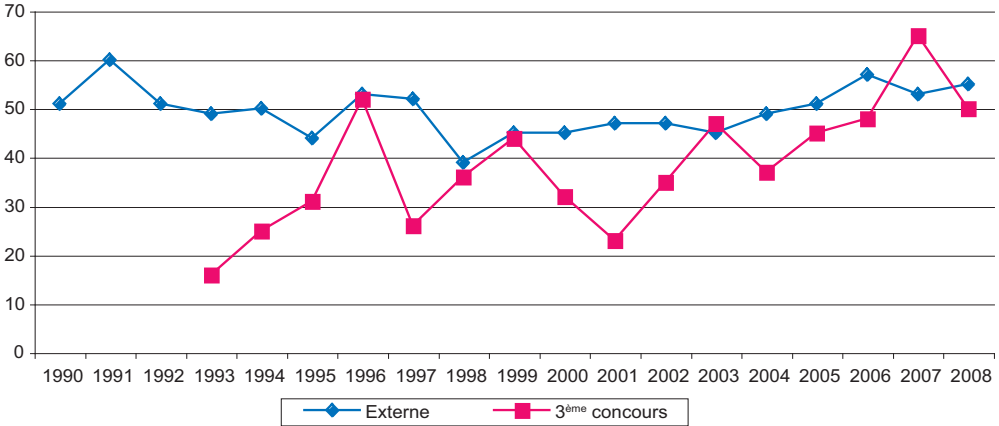
(3) Taux de réussite : candidats admis/candidats présents.

2 Thème - Voies de recrutement externe

2.3 Recrutements externes niveau attaché dans les trois fonctions publiques

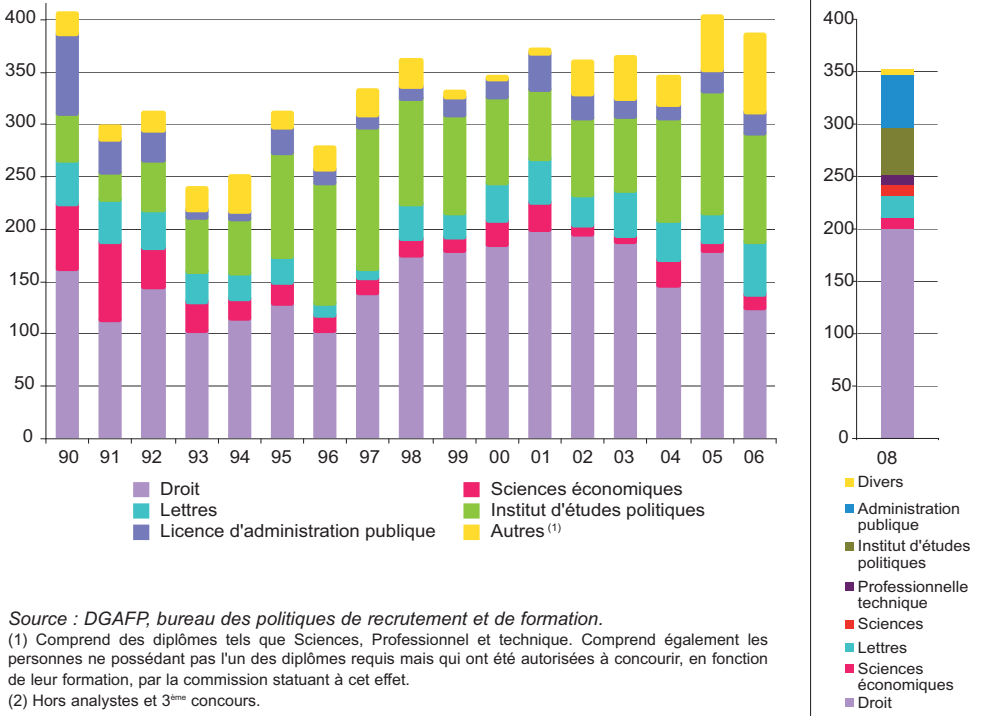
Graphique 2.3-4 : Part de femmes admises aux concours des Instituts régionaux d'administration de 1990 à 2008

(en %)



Sources : Ira ; DGAFP, bureau des politiques de recrutement et de formation.

Graphique 2.3-5 : Concours externes⁽²⁾ des instituts régionaux d'administration : niveaux et domaines de formation des candidats admis de 1990 à 2006 et en 2008



Source : DGAFP, bureau des politiques de recrutement et de formation.

(1) Comprend des diplômes tels que 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) Hors analystes et 3^{ème} concours.

Recrutements externes niveau attaché 2.3
dans les trois fonctions publiques**Tableau 2.3-6 : Troisième concours d'accès aux Instituts régionaux d'administration : niveau de diplôme des candidats admis de 2002 à 2008**

	Nombre d'admis						
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Enseignement supérieur	36	35	42	57	48	nd	12
3 ^{ème} cycle	20	18	24	34	26	nd	17
2 ^{ème} cycle	14	13	17	19	21	nd	3
1 ^{er} cycle	2	4	1	4	2	nd	1
Bac	2	1	1	0	3	nd	1
Sans diplôme déclaré	2	4	11	0	0	nd	1
Divers	0	0	0	3	8	nd	6
Total	40	40	54	60	60	nd	40

Sources : Ira ; DGAFP, bureau des politiques de recrutement et de formation.

nd : les chiffres pour 2007 n'ont pas été transmis.

Recrutements externes niveau administrateur 2.4
dans les trois fonctions publiques

Voir également la Vue 2.1 de ce rapport : « Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2007 », Nunzia Bounakhl, Faits et chiffres 2008-2009.

Le nombre de postes offerts au recrutement externe de personnel administratif d'encadrement supérieur est en diminution dans la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, alors qu'il est en progression régulière dans la fonction publique territoriale.

Le nombre de reçus par voies externes au concours de l'Éna a diminué de plus d'un tiers entre 2001 et 2008. Ils étaient 74 candidats à être reçus en 2001, ils ne sont plus que 48 en 2008. La baisse est de 30 % au concours externe et de 42 % au 3^{ème} concours. Mais les candidats se présentent moins nombreux : 623 candidats ont concouru en 2008, alors qu'ils étaient 828 en 2003.

Les lauréats sont des femmes à 40 %. Le niveau d'étude est bac +4 ou +5, avec des candidats principalement issus des Instituts d'études politiques (44 %). Leur origine socioprofessionnelle, à savoir la catégorie socioprofessionnelle de leurs parents, appartient aux « cadres supérieurs » pour 73 % d'entre eux.

Au concours de directeur d'hôpital, la baisse de l'offre d'emploi s'accompagne également d'une baisse tout aussi significative des candidats. Après plusieurs années de stabilité (58 postes offerts chaque année entre 2003 et 2006), seuls 31 postes ont été proposés en 2007, et les candidats présents aux épreuves de sélection n'étaient plus que 269 (463 en 2006). En 2008, on constate une remontée

sensible de l'offre avec 39 postes proposés mais une désaffection tout aussi importante avec seulement 268 candidats présents, ce qui fait baisser la sélectivité de 2 points (de 8,7 à 6,9).

En 2008, le corps de « directeur d'établissement sanitaire et social » et celui de « directeur de l'hospitalisation et des soins » ont fusionné pour créer le nouveau corps de « directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social ». Au concours externe 2007, les deux corps précédents totalisaient 75 postes offerts et 77 admis, alors que, suite à la fusion opérée en 2008, seuls 60 postes ont été proposés et 46 candidats ont été admis. De plus, ce nouveau corps n'a été ni attractif (130 candidats en 2008 alors qu'ils étaient 588 à se présenter en 2007 aux emplois des deux corps précédents), ni très sélectif (1 admis pour 3 présents au lieu de 1 pour 6).

En revanche dans la fonction publique territoriale, le nombre de postes offerts au concours externe d'administrateur territorial est en augmentation régulière depuis les années 1990, passant de 15 en 1999 à 39 en 2008 (avec un palier de 33 postes proposés entre 2004 à 2006). Par ailleurs, et contrairement aux autres concours d'administrateurs, ce concours attire un nombre constant de candidats (423 en 2007 et 446 en 2008) et la sélectivité est stable (1 admis pour 11 présents).

2.4 Recrutements externes niveau administrateur dans les trois fonctions publiques

III Définitions et méthodes

À la sortie de l'Éna, les emplois offerts correspondent à plusieurs corps de la fonction publique, notamment administrateur civil ou de la ville de Paris, conseiller du tribunal administratif et des cours administratives d'appel, ou de chambres régionales des comptes, conseiller des affaires étrangères, inspecteur adjoint des finances ou de l'inspection générale des affaires sociales ou de l'administration, auditeur au conseil d'État ou à la cour des comptes.

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 (Éna).

Les directeurs d'hôpitaux publics exercent dans les établissements publics de santé, le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre, les syndicats inter hospitaliers, les groupements de coopération sanitaire et les groupements de coopération sociale ou médico-sociale. Ils peuvent également exercer leurs fonctions dans les hospices publics, les maisons de retraite publiques, les établissements publics départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social, les établissements publics pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés lorsque ceux-ci font l'objet d'une direction commune avec un établissement public de santé ou avec le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre (décret n° 2005-921 du 2 août 2005).

Le concours externe est ouvert aux candidats âgés de 45 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'Éna ou justifiant d'un diplôme, d'un titre de formation ou d'une expérience professionnelle satisfaisant aux conditions fixées par le décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique (article 4-1 du décret n° 2005-921 du 2 août 2005).

Les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux* exercent dans les hospices publics, les maisons de retraite publiques, les établissements publics départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social, les établissements publics pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, les centres d'hébergement et de réinsertion sociale publics ou enfin dans les établissements publics de santé et syndicats inter hospitaliers ne comportant pas de service de chirurgie ou d'obstétrique ou d'hospitalisation sous contrainte. **En qualité de directeur adjoint**, ils peuvent exercer leurs fonctions dans les établissements publics de santé et syndicats inter hospitaliers ou dans le Centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre (décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007).

Le concours externe sur épreuves est ouvert aux personnes âgées de quarante-cinq ans au plus au 1^{er} janvier de l'année du concours et titulaires de l'un des titres ou diplômes exigés pour l'admission au concours externe d'entrée à l'Éna ou justifiant d'un diplôme, d'un titre de formation ou d'une expérience professionnelle satisfaisant aux conditions fixées par le décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique (article 6-1^o du décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007).

(* Nouveau corps qui se substitue par fusion aux anciens corps de « directeur d'établissements sanitaires et sociaux » et « directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins ».

Pour plus d'informations

- « Le recul des recrutements externes dans la fonction publique de l'État s'accélère en 2006 », Nunzia Bounakhla, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFF, 2008.
- « Faire évoluer sa carrière dans la fonction publique de l'État par les concours internes, examens professionnels et titularisations », Nunzia Bounakhla, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFF, 2008.
- « Rapport d'activité 2008 », Conseil national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Recrutements externes niveau administrateur 2.4
dans les trois fonctions publiques**Tableau 2.4-1 : Évolution du nombre de présents, d'admis et sélectivité du concours d'entrée à l'Éna entre 1998 et 2008**

		Externe	3 ^{ème} concours	Total
1998	Présents	577	86	663
	Reçus	55	9	64
	Taux de sélectivité	10,5	9,6	10,4
1999	Présents	494	112	606
	Reçus	55	11	66
	Taux de sélectivité	9,9	10,2	9,2
2000	Présents	549	112	661
	Reçus	60	12	72
	Taux de sélectivité	9,2	9,3	9,2
2001	Présents	614	115	729
	Reçus	60	14	74
	Taux de sélectivité	10,2	8,2	9,9
2002	Présents	608	93	701
	Reçus	58	11	69
	Taux de sélectivité	10,5	8,5	10,2
2003	Présents	741	87	828
	Reçus	50	9	59
	Taux de sélectivité	14,8	9,7	14
2004	Présents	698	95	793
	Reçus	45	9	54
	Taux de sélectivité	15,5	10,6	14,7
2005	Présents	655	89	744
	Reçus	45	9	54
	Taux de sélectivité	14,6	9,9	13,8
2006	Présents	630	79	709
	Reçus	45	9	54
	Taux de sélectivité	14,0	8,8	13,1
2007	Présents	609	85	694
	Reçus	41	8	49
	Taux de sélectivité	14,0	9,0	14,1
2008	Présents	553	70	623
	Reçus	40	8	48
	Taux de sélectivité	13,0	8,0	13,0

Source : Éna.

2 Thème - Voies de recrutement externe

2.4 Recrutements externes niveau administrateur dans les trois fonctions publiques

Tableau 2.4-2 : Administrateur territorial : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours externe et 3^{ème} concours d'entrée à l'Inet entre 1998 et 2008

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
1998 Externe	20	1 837	472	20	23,6
1999 Externe	15	856	184	14	13,1
2000 Externe	20	836	186	20	9,3
2001 Externe	25	747	180	24	7,5
2002 Externe	25	1 108	339	25	13,6
2003 Externe	23	1 299	389	23	16,9
3 ^{ème} concours	5	54	35	5	7,0
Total	28	1 353	424	28	15,1
2004 Externe	27	1 846	392	27	14,5
3 ^{ème} concours	6	103	53	6	8,8
Total	33	1 949	445	33	13,5
2005 Externe	27	1 133	373	27	13,8
3 ^{ème} concours	6	102	58	6	9,7
Total	33	1 235	431	33	13,1
2006 Externe	27	1 360	325	27	12,0
3 ^{ème} concours	6	102	46	6	7,7
Total	33	1 462	371	33	11,2
2007 Externe	30	1 340	373	30	12,4
3 ^{ème} concours	6	99	50	6	8,3
Total	36	1 439	423	36	11,8
2008 Externe	32	1 569	404	32	12,6
3 ^{ème} concours	7	93	42	7	6,0
Total	39	1 662	446	39	11,4

Source : Observatoire de l'emploi public territorial, CNFPT.

Tableau 2.4-3 : Directeur d'hôpital : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité du concours externe de directeur d'hôpital entre 1998 et 2008

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
1998	38	1463	606	38	15,9
1999	45	1094	438	45	9,7
2000	52	991	404	52	7,8
2001	52	824	383	52	7,4
2002	52	706	366	52	7,0
2003	58	774	370	60	6,2
2004	58	889	439	58	7,6
2005	58	1 021	470	58	8,1
2006	58	1 039	463	58	8,0
2007	31	825	269	31	8,7
2008	39	510	268	39	6,9

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Recrutements externes niveau administrateur 2.4
dans les trois fonctions publiques**Tableau 2.4-4 : Évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours externe de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social entre 1998 et 2008**

		Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
1998	Directeur d'établissement sanitaire et social	15	452	301	15	20,1
1999	Directeur d'établissement sanitaire et social	20	548	280	20	14,0
2000	Directeur d'établissement sanitaire et social	20	465	233	22	10,6
2001	Directeur d'établissement sanitaire et social	20	442	166	22	7,5
	Directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins	10	161	65	13	5,0
2002	Directeur d'établissement sanitaire et social	25	477	269	25	10,8
	Directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins	15	230	106	17	6,2
2003	Directeur d'établissement sanitaire et social	25	436	276	25	11,0
	Directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins	20	362	193	22	8,8
2004	Directeur d'établissement sanitaire et social	50	669	372	66	5,6
	Directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins	25	524	252	25	10,1
2005	Directeur d'établissement sanitaire et social	50	773	423	61	6,9
	Directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins	25	577	259	32	8,1
2006	Directeur d'établissement sanitaire et social	50	876	479	50	9,6
	Directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins	25	682	263	25	10,5
2007	Directeur d'établissement sanitaire et social	50	576	323	52	6,2
	Directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins	25	438	285	25	11,4
2008	Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social ⁽¹⁾	60	316	130	46	2,8

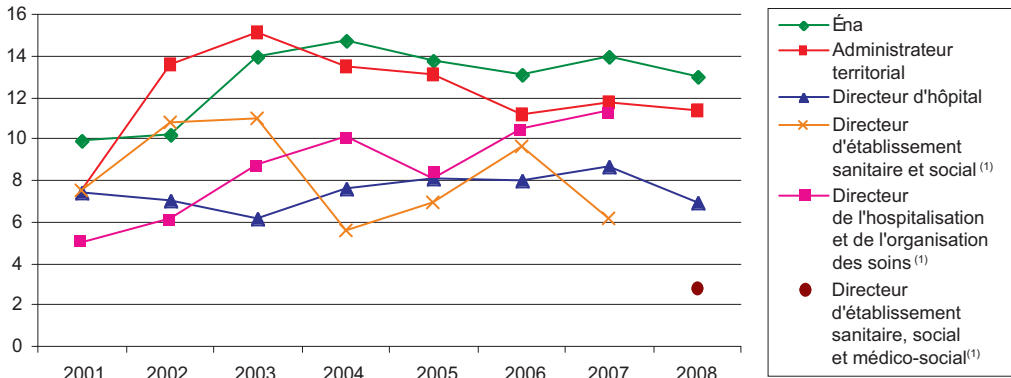
Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) À partir de 2008, fusion des corps de « directeur d'établissement sanitaire et social » et « directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins ». Nouvel intitulé : « directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social ».

2 Thème - Voies de recrutement externe

2.4 Recrutements externes niveau administrateur dans les trois fonctions publiques

Graphique 2.4-1 : Taux de sélectivité comparés des concours externes niveau administrateur entre 2001 et 2008



Sources : Éna, CNFPT, CNG. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) À partir de 2008, le corps de « directeur d'établissement sanitaire et social » a fusionné avec celui de « directeur de l'hospitalisation et l'organisation des soins ». Le nouvel intitulé est « directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social ».

Tableau 2.4-5 : Candidats admis aux concours externe et 3^{ème} concours d'entrée à l'École nationale d'administration entre 1991 et 2008 : caractéristiques démographiques

	Concours externe			Troisième concours			Total des admis
	Admis	Part de femmes (en %)	Âge moyen (ans)	Admis	Part de femmes (en %)	Âge moyen (ans)	
1991	45	16	22	10	10	35	55
1992	48	19	22	10	30	37	58
1993	49	24	22	8	50	35	57
1994	49	20	23	9	44	35	58
1995	47	25	23	10	10	36	57
1996	51	20	23	9	33	40	60
1997	51	25	24	9	33	36	60
1998	55	21	24	9	33	36	64
1999	55	24	24	11	9	36	66
2000	60	25	24	12	17	37	72
2001	60	33	24	14	43	38	74
2002	58	36	24	11	54	38	69
2003	50	26	24	9	22	37	59
2004	45	22	23	9	0	36	54
2005	45	44	23	9	33	37	54
2006	45	24	24	9	33	37	54
2007	41	41	24	8	12	34	49
2008	40	40	24	8	38	35	48

Source : Éna.

Recrutements externes niveau administrateur 2.4
dans les trois fonctions publiques**Tableau 2.4-6 : Origine socioprofessionnelle des élèves du concours externe et 3^{ème} concours de l'École nationale d'administration - Promotion Aristide Briand 2006/2008**

Catégorie soci du père ou de	Concours externe		Troisième concours		Total	
	Nombre	Part (en %)	Nombre	Part (en %)	Nombre	Part (en %)
Ouvriers	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Employés	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Agriculteurs exploitants	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Chefs de PME	0	0,0	1	2,1	1	2,1
Cadres moyens, dont	4	8,3	1	2,1	5	10,4
<i>Fonctionnaires</i>	1	2,1	1	2,1	2	4,2
Cadres supérieurs et assimilés, dont	31	64,6	4	8,3	35	72,9
<i>Chefs de grandes entreprises</i>	0	0,0	2	4,2	2	4,2
<i>Professions libérales</i>	7	14,6	0	0,0	7	14,6
<i>Fonctionnaires</i>	15	31,3	1	2,1	16	33,3
<i>Cadres entreprises privées et publiques</i>	4	8,3	1	2,1	5	10,4
<i>Non communiqué</i>	5	10,4	0	0,0	5	10,4
Professions non répertoriées	5	10,4	2	4,2	7	14,6
Total	40	83,3	8	16,7	48	100,0

Source : Éna.

Tableau 2.4-7 : Origine géographique des élèves reçus aux concours d'entrée à l'École nationale d'administration en 2008

Régions	Concours externe		Troisième concours	
	Région de naissance	Région de résidence	Région de naissance	Région de résidence
Île-de-France	7	33	4	6
France (hors Île-de-France)	30	7	3	2
Étranger	3	0	1	0
Total	40	40	8	8

Source : Éna.

2 Thème - Voies de recrutement externe

2.4 Recrutements externes niveau administrateur dans les trois fonctions publiques

Tableau 2.4-8 : Diplômes des élèves reçus au concours d'entrée de l'École nationale d'administration en 2008

	Externe	3 ^{ème} concours	Total
Bac et autres (Ira, dispenses, etc.)			
1 ^{er} cycle (Deug, DUT, BTS)			
2 ^{ème} cycle (licence, maîtrise, etc.)	13		13
3 ^{ème} cycle (DEA, DES, doctorat)		5	5
Agrégation			
Grandes écoles	1	2	3
Institut d'études politiques	26	1	27
Total	40	8	48

Source : Éna.

Voir également la fiche thématique 1.13 « Trois fonctions publiques : emploi des travailleurs handicapés » du présent rapport, Faits et chiffres 2008-2009.

En 2005, l'enquête traditionnelle de la DGAFP sur l'emploi des travailleurs handicapés avait été reconduite en collaboration avec la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Selon cette enquête, les nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonction publique d'État au 31 décembre 2005 sont au nombre de 3 070, incluant ici les travailleurs sur emplois particuliers. Cette enquête est la dernière du genre puisque la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées impose désormais aux employeurs publics de plus de 20 salariés d'effectuer une déclaration au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Le FIPHFP fonctionne sur le même modèle que l'association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) dans le secteur privé. Il a une double vocation : favoriser, grâce à une politique incitative, le recrutement des personnes en

situation de handicap dans les trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière) et La Poste ; aider à leur maintien dans l'emploi. Il est constitué sous la forme juridique d'un établissement public, dont la gestion administrative est confiée à la Caisse des dépôts et consignations. Le FIPHFP aide ainsi les employeurs des trois fonctions publiques à atteindre l'objectif fixé par la loi d'emploi de 6 % de personnes handicapées. Il facilite l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, en mettant à la disposition des employeurs publics des financements ainsi que des ressources d'expertise et de conseil.

À ce stade, le FIPHFP, la DGAFP, la DGCL et la DHOS ont entamé une phase d'expertise des résultats statistiques issus des différents modes de collecte, de manière à permettre, au-delà des différences de périmètre, une interprétation pertinente des évolutions, dans ce contexte de transition susceptible d'avoir perturbé la collecte d'informations auprès des employeurs publics.



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.

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, ainsi que La Poste.

Bénéficiaires : agents handicapés dont les différentes catégories (CDAPH, accidentés du travail, emplois réservés, etc.) 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 CDAPH : agents reconnus travailleurs handicapés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). 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 CDAPH). 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 reclassés ou assimilés : agents reclassés dans un autre corps ou un autre grade (dispositions de l'article 63 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 et de son décret d'application du 30 novembre 1984).

Travailleurs sur emplois particuliers : cette catégorie comprend les stagiaires, les apprentis, les bénéficiaires du contrat emploi consolidé (CEC), du contrat emploi solidarité (CES), du contrat d'accompagnement dans l'emploi, les bénéficiaires des emplois jeunes et les emplois de droit privé « Berkani »

2.5 Recrutement des travailleurs handicapés

Tableau 2.5-1 : Effectifs physiques des nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par ministère en 2005

Ministère	2005						Total
	Travailleurs reconnus par la CDAPH	Accidentés du travail	Emplois réservés hors CDAPH	Agents reclassés ou assimilés	Agents titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une allocation adulte handicapé	Travailleurs sur emplois particuliers	
Affaires étrangères	10	3	6	0	0	8	27
Agriculture	27	24	2	0	0	0	53
Culture	11	8	0	7	0	3	29
Défense	97	32	49	0	7	6	191
Économie et finances	155	63	87	5	10	0	320
Éducation	324	409	0	181	0	0	914
Équipement, écologie et aménagement	75	156	36	103	4	5	379
<i>Hors Aviation civile</i>	71	155	15	103	4	5	353
<i>Aviation civile</i>	4	1	21	0	0	0	26
Intérieur	90	285	88	207	3	14	687
<i>hors Police nationale</i>	52	30	47	3	3	14	149
<i>Police nationale</i>	38	255	41	204	0	0	538
Jeunesse et sports	16	3	0	1	0	8	28
Justice	79	47	9	5	2	0	142
Outre-mer ⁽¹⁾	1	0	0	0	0	0	1
Santé	41	19	3	0	5	0	68
Services du Premier ministre	2	1	0	0	0	0	3
Travail et emploi	54	3	13	0	8	0	78
Total ministères	982	1 053	293	509	39	44	2 920
CDC ⁽²⁾	13	2	0	0	0	2	17
Cemagref	0	0	0	0	0	0	0
CNRS	38	25	0	1	15	1	80
Inra	17	10	0	0	0	2	29
Inrets	0	0	0	0	0	0	0
Inria	6	1	0	0	0	0	7
Inserm	4	4	0	0	2	0	10
IRD	3	0	0	0	0	0	3
Météo France	3	1	0	0	0	0	4
Total établissements publics⁽³⁾	84	43	0	1	17	5	150
Total FPE	1 066	1 096	293	510	56	49	3 070
La Poste	275	0	0	1 095	0	0	1 370

Sources : enquêtes annuelles Handicap DGAFP-CDC, service des pensions de Nantes. Traitement : DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation et CDC.

(1) Les agents en fonction dans les Dom-Com ne sont pas recensés.

(2) Les filiales ne sont pas prises en compte.

(3) Les Épa des ministères de la Culture, de l'Équipement et de la Santé n'ont pas été enquêtés pour l'année 2005.

Recrutements des travailleurs handicapés 2.5

Tableau 2.5-2 : Effectifs physiques des nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans la FPE par catégorie hiérarchique et statut en 2005

	Titulaires			Ouvriers d'État	Non- titulaires	Statut non renseigné	Total général
	A	B et CII	C				
Handicapés CDAPH							
Hommes	54	96	194	5	20	-	489
Femmes	26	68	247	3	29	-	528
Total⁽¹⁾	237	180	592	8	49	-	1 066
<i>Dont recrutés sur contrat</i>							
Hommes	42	67	117	-	-	-	226
Femmes	9	50	164	-	-	-	223
Total⁽¹⁾	121	125	377	-	-	-	623
<i>Dont recrutés sur emplois réservés</i>							
Hommes	0	8	37	-	-	-	45
Femmes	1	6	31	-	-	-	38
Total⁽¹⁾	1	19	88	-	-	-	108
Accidentés du travail							
Hommes	122	72	200	19	4	248	665
Femmes	111	78	210	0	1	31	431
Total	233	150	410	19	5	279	1 096
<i>Dont agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité</i>							
Hommes	119	70	188	-	-	248	625
Femmes	111	77	204	-	-	31	423
Total	230	147	392	-	-	279	1 048
Emplois réservés hors CDAPH							
Hommes	-	58	144	-	-	-	202
Femmes	-	16	75	-	-	-	91
Total	-	74	219	-	-	-	293
<i>Dont anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité</i>							
Hommes	-	55	132	-	-	-	187
Femmes	-	15	65	-	-	-	80
Total	-	70	197	-	-	-	267
Agents reclassés ou assimilés							
Hommes	5	157	111	12	1	-	286
Femmes	8	17	16	1	1	-	43
Total⁽¹⁾	48	189	258	13	2	-	510
Agents titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une allocation adulte handicapé							
Hommes	1	2	28	0	0	-	31
Femmes	6	6	11	2	0	-	25
Total	7	8	39	2	0	-	56
Travailleurs sur emplois particuliers							
Hommes	-	-	-	-	-	-	23
Femmes	-	-	-	-	-	-	26
Total	-	-	-	-	-	-	49
Total							
Hommes	182	385	566	36	25	248	1 696
Femmes	151	185	559	6	31	31	1 144
Total général⁽¹⁾	525	601	1 518	42	56	279	3 070

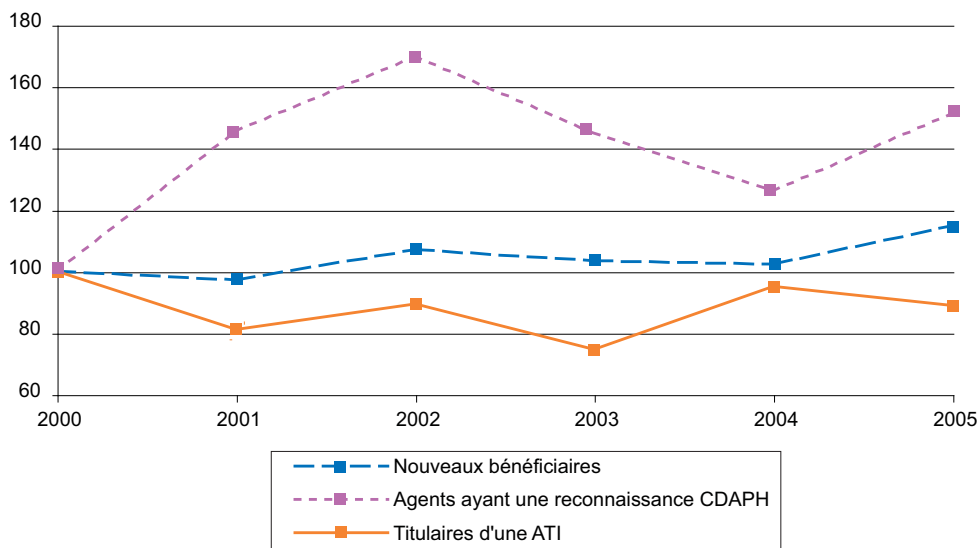
Sources : enquêtes annuelles Handicap DGAFP-CDC, service des pensions de Nantes. Traitement : DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation et CDC.

(1) L'Éducation nationale ne fournit pas la répartition par sexe des nouveaux bénéficiaires, aussi le total n'est-il pas toujours égal à la somme des répartitions par sexe.

2.5 Recrutement des travailleurs handicapés

Graphique 2.5-1 : Évolution des nouveaux bénéficiaires depuis 2000 (année de référence) hors Éducation

(en %)



Sources : enquêtes annuelles Handicap DGAFP-CDC, service des pensions de Nantes.

Note : l'évolution des nouveaux bénéficiaires inclut La Poste.

Parcours professionnels

Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État	3.1
Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État	3.2
Recrutement interne des attachés	3.3
Recrutement interne des administrateurs	3.4
Mobilités et promotion sociale des agents des ministères	3.5

Voir également le Dossier 3.1 de ce rapport : « Premiers éléments de comparaison entre la fonction publique et le secteur privé sur la population des salariés de 20 à 49 ans ; caractéristiques et interactions entre vie familiale et vie professionnelle », Salah Idmachiche, Faits et chiffres 2008-2009.

En 2007, 17 535 personnes ont été promues par les voies internes d'accès aux emplois de la fonction publique de l'État (examen professionnel et concours interne), ce qui représente 8,5 % de plus qu'en 2006 (16 161).

Le résultat global des promotions par sélection interne en 2007 marque un palier après quatre années de baisse continue. La voie d'accès par examen professionnel enregistre une forte augmentation. Parmi les catégories hiérarchiques, seule la catégorie B recrute en interne 33,5 % d'agents supplémentaires. En catégorie A, la baisse se poursuit (avec -114 recrutés), de même qu'en catégorie C (- 284 recrutés).

Aux examens professionnels, le nombre de postes offerts a augmenté davantage que le nombre de candidats, ce qui entraîne une baisse de la sélectivité de 1 point (de 1 admis pour 7 présents à 1 pour 6). En revanche, pour ce qui concerne les concours internes, les candidats ont été moins nombreux à se présenter (-3,9 %) mais l'offre d'emploi était moindre (-7,5 %), maintenant ainsi la sélectivité à son niveau de 2006 (9).

Contrairement aux concours externes pour lesquels le diplôme est une condition préalable, les voies internes de promotion permettent aux agents moins diplômés de valoriser leurs compétences et d'accéder aux fonctions à plus forte responsabilité. En 2007, ils étaient 11 % à tenter les concours internes de catégorie B en n'ayant que le brevet

(au lieu du baccalauréat), et 7 % à tenter les concours internes de catégorie A en n'ayant que le baccalauréat (au lieu de la licence).

Les candidats les plus diplômés (bac +4 et bac +5) aux concours internes, toutes catégories confondues, ne représentent que 16 % des candidats, alors qu'ils sont 35 % en externe.

En 2007, les femmes représentent 61 % des candidats et 58 % des lauréats. Plus nombreuses aux concours internes de catégorie B et C (64 et 68 %) pour un résultat final moindre (53 et 67 %), elles réussissent mieux que les hommes en catégorie A (60 % des reçus sont des femmes alors qu'elles ne sont que 55 % à se présenter).

Tous les ministères organisent des concours internes proportionnellement à leur besoin en recrutement externe, et dans les trois catégories hiérarchiques A, B et C. La part de la sélection interne représente 1/3 du recrutement total (pour 100 postes dans un corps donné, 67 sont pourvus par recrutement externe et 33 par promotion interne).

Parmi les corps les plus importants en nombre, ceux de l'enseignement sont pourvus également en interne : professeurs des écoles (2 713), certifiés (843), agrégés (754), ainsi que les attachés d'administration (Ira) (305), les inspecteurs des impôts (215), les gardiens de la paix (1 574) ou encore les adjoints administratifs (916) et les surveillants de l'administration pénitentiaire (210).

3.1 Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État

■ ■ ■ 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.

Voies d'accès internes à la fonction publique de l'État :

- **Les concours internes** sont ouverts aux fonctionnaires et aux agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de service 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.
- **Les recrutements par titularisation** ont été ouverts dans le cadre du plan 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 prévoyait 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.

Pour chacune des administrations ont été recensés les concours du ministère et ceux des établissements publics sous sa tutelle :

- **Affaires étrangères** : Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra).
- **Agriculture** : Office national des forêts (ONF), Office interprofessionnel des céréales (Onic).
- **Défense** : Anciens combattants, Institut national des invalides (INI), Office national des anciens combattants et victimes de guerre (Onac).
- **Économie et Finances** : Caisse des dépôts et consignations (CDC).
- **Travail, santé** : Instituts nationaux des jeunes sourds (INJS), Instituts nationaux des jeunes aveugles (INJA)
- **Équipement, transports** : 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 national de la recherche scientifique (CNRS), Institut de recherche pour le développement (IRD), Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), Institut national d'études démographiques (Ined), Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité (Inrets), Centre national du machinisme agricole du génie rural des eaux et forêts (Cemagref).

Concours communs/interministériels : il s'agit de concours organisés par plusieurs ministères ; les candidats passent une seule série d'épreuves.

Les concours déconcentrés : il s'agit de concours d'accès à la fonction publique de l'État, destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise (région, département, académie, etc.). En cas de réussite, les candidats sont nommés dans cette circonscription.

Pour plus d'informations

- « Faire évoluer sa carrière dans la fonction publique de l'État par les concours internes, examens professionnels et titularisations », Nunzia Bounakha, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.
- « Concours de recrutement de professeurs des écoles, session 2006 », ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Note d'information n° 07.28*, mai 2007.
- « Les concours de recrutement des personnels enseignants du second degré, session 2007, » ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Note d'information n° 08.21*, juin 2008.
- « Les concours de recrutements des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé, session 2006 », ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Note d'information n° 08.09*, février 2007.

Recrutements internes et promotion 3.1
dans la fonction publique de l'État**Tableau 3.1-1 : Concours interne : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 1997 à 2007**

Années	Postes offerts	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
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
2006	14 164	13 051	13 317	9,1
2007	13 104	12 744	13 354	8,9

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau 3.1-2 : Examens professionnels : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 1997 à 2007

Années	Postes offerts	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
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
2006	3 251	2 831	2 844	7,9
2007	4 591	4 165	4 181	6,5

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau 3.1-3 : Titularisation avec et sans concours dans le cadre de la loi de résorption de l'emploi précaire n° 2001-2 du 3 janvier 2001 : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 2001 à 2006

Années	Postes offerts	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
2001	2 990	5 603	5 373	3,1
2002	12 302	12 404	12 652	1,8
2003	6 974	7 081	7 538	2,3
2004	5 392	4 781	4 996	3,2
2005	2 476	2 458	2 469	3,0
2006	56	121	120	4,6
Bilan 2001 à 2006	30 190	32 448	33 148	

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Définition : Titularisation : plan de résorption de l'emploi précaire loi 2001-2 du 3 janvier 2001, mis en œuvre pour une durée déterminée, à partir de janvier 2001 et qui a pris fin en janvier 2006.

3 Thème - Parcours professionnels

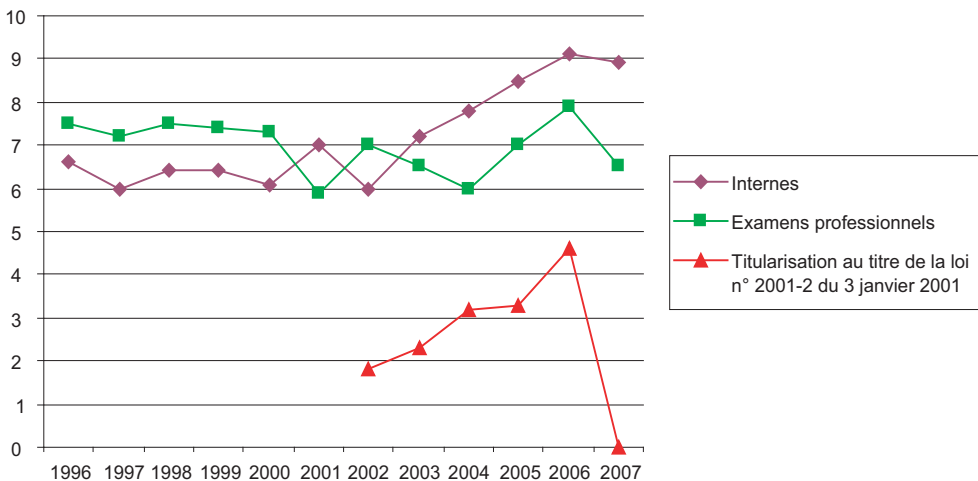
3.1 Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État

Tableau 3.1-4 : Recrutements internes et examens professionnels en 2007

		Postes	Emplois réservés	Emplois réservés reversés	Présents	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
Concours internes et examens professionnels								
Concours internes	A	8 230	4	2	55 639	7 573	7 664	7,3
	B	3 674	945	411	39 992	3 967	4 246	10,1
	C	1 200	106	39	18 287	1 204	1 444	15,2
Total concours internes		13 104	1 055	452	113 918	12 744	13 354	8,9
Examens professionnels	A	880	33	0	4 896	874	873	5,6
	B	3 181	0	0	18 041	2 792	2 809	6,5
	C	530	0	0	4 304	499	499	8,6
Total examens professionnels		4 591	33	0	27 241	4 165	4 181	6,5
Total concours internes et examens professionnels		17 695	1 088	452	141 159	16 909	17 535	8,3

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 3.1-1 : Taux de sélectivité des concours internes, examens professionnels et titularisations de 1996 à 2007



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau 3.1-5 : Nombre de candidats effectivement recrutés en interne par catégorie et par sexe selon le type de sélection en 2007

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	Ensemble	
	Total	<i>Dont enseignement⁽¹⁾</i>	Total	<i>Dont enseignement⁽¹⁾</i>	Total	Total général	<i>Dont enseignement⁽¹⁾</i>
Postes offerts en interne	9 110	5 155	6 855	0	1 730	17 695	5 155
Total recrutés	8 537	4 605	7 055	0	1 943	17 535	4 605
Hommes	3 373	1 388	3 284	0	626	7 283	1 388
Femmes	5164	3217	3771	0	1 317	10 252	3 217
Taux de sélectivité	7,2	6,2	8,6	0,0	13,3	8,3	6,2
<i>Dont Concours interne</i>							
Postes offerts	8 230	5 155	3 674	0	1 200	13 104	5 155
Total recrutés	7 664	4 605	4 246	0	1 444	13 354	4 605
Hommes	2 968	1 388	2 207	0	305	5 480	1 388
Femmes	4 696	3217	2 039	0	1 139	7 874	3 217
Taux de sélectivité	7,3	6,2	10,1	0,0	15,2	8,9	6,2
<i>Dont Examen professionnel</i>							
Postes offerts	880	0	3 181	0	530	4 591	0
Total recrutés	873	0	2 809	0	499	4 181	0
Hommes	405	0	1 077	0	321	1 803	0
Femmes	468	0	1 732	0	178	2 378	0
Taux de sélectivité	5,6	0,0	6,5	0	8,6	6,5	0,0

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Postes d'enseignants.

3 Thème - Parcours professionnels

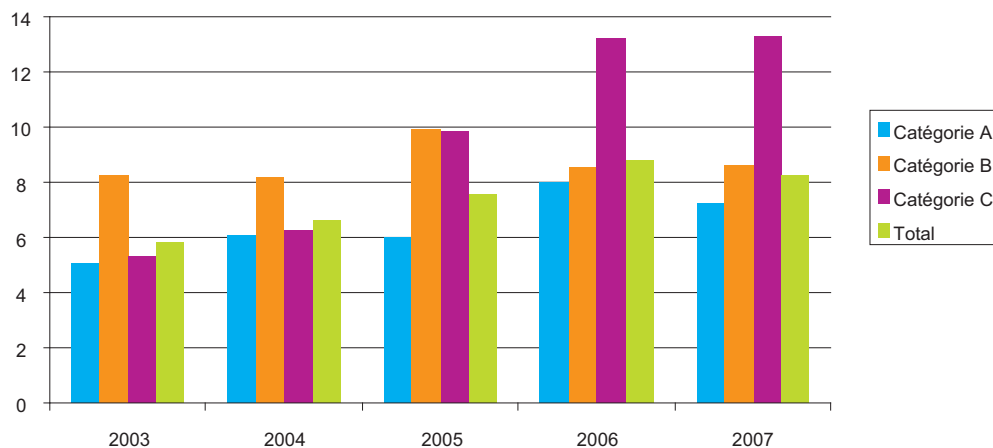
3.1 Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État

Tableau 3.1-6 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés en interne ou promus en 2007

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Total
Origine FPE				
Titulaires catégorie A	3 226	6	0	3 232
Titulaires catégorie B	3 735	1 957	1	5 693
Titulaire catégorie C	80	2 333	754	3 167
Total titulaires FPE	7 041	4 296	755	12 092
Agents contractuels	1 329	652	280	2 261
Total FPE	8 370	4 948	1 035	14 353
Origine FPT tous statuts	51	11	11	73
Origine FPH tous statuts	25	2	3	30
Catégorie indéterminée	91	2 094	894	3 079
Total général	8 537	7 055	1 943	17 535
<i>Dont ressortissants de l'Union européenne</i>	<i>31</i>	<i>115</i>	<i>5</i>	<i>151</i>

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 3.1-2 : Sélectivité des concours internes et examens professionnels⁽¹⁾ par catégorie hiérarchique de 2003 à 2007



Source : enquête annuelle Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Y compris par titularisation jusqu'en 2006, au titre de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

Recrutements internes et promotion 3.1
dans la fonction publique de l'État**Tableau 3.1-7 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés par type de sélection et par catégorie hiérarchique en 2007**

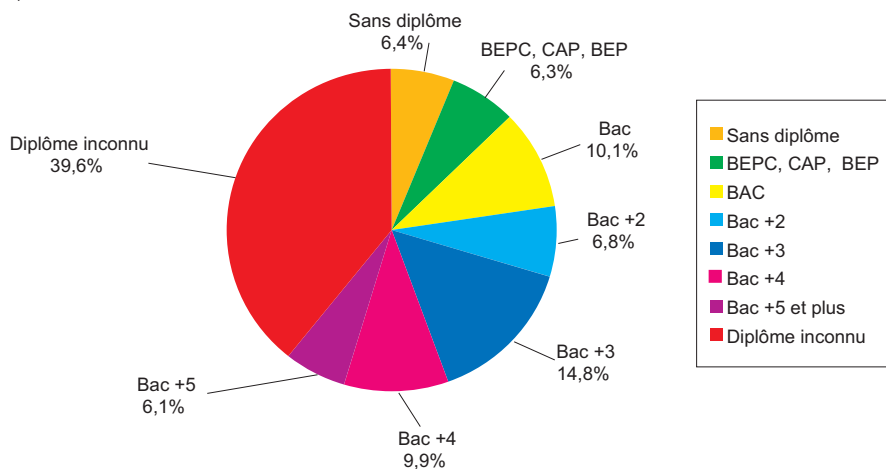
	Sans diplôme (en %)	Part de femmes (en %)	BEPC CAP BEP (en %)	Part de femmes (en %)	Bac (en %)	Part de femmes (en %)	Bac +2 (en %)	Part de femmes (en %)	Bac +3 (en %)	Part de femmes (en %)	Bac +4 (en %)	Part de femmes (en %)	Bac +5 et plus (en %)	Part de femmes (en %)	Ensemble recrutés (⁽¹⁾)	Part de femmes (en %)
Concours interne (par catégorie)																
A	103	46,6	29	51,7	236	43,2	343	46,9	1 946	54,9	1 266	55,5	795	50,9	7 664	61,3
B	778	29,7	756	32,4	868	49,9	394	56,9	203	64,0	137	62,0	47	51,1	4 246	48,0
C	58	62,1	126	61,9	176	77,3	86	74,4	59	78,0	41	73,2	27	55,6	1 444	78,9
Total	939	33,5	911	37,1	1 280	52,4	823	54,6	2 208	56,3	1 444	56,6	869	51,1	13 354	59,0
Examen professionnel (par catégorie)																
A	11	45,5	9	44,4	102	61,8	75	44,0	285	53,0	187	58,8	161	50,9	873	53,6
B	181	59,1	177	69,5	395	70,1	296	64,5	105	57,1	100	61,0	37	64,9	2 809	61,7
C	0	0,0	8	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	499	35,7
Total	192	58,3	194	65,5	497	68,4	371	60,4	390	54,1	287	59,6	198	53,5	4 181	57,0
Total général	1 131	37,8	1 105	42,1	1 777	56,9	1 194	56,4	2 598	56,0	1 731	57,1	1067	51,5	17 535	58,5
Part (en %)	6,4		6,3		10,1		6,8		14,8		9,9		6,1		100,0⁽¹⁾	

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Le diplôme n'est pas connu pour 6 932 candidats, soit 39,6 % des candidats.

Graphique 3.1-3 : Niveau de diplôme des candidats recrutés en 2007

(en %)



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

3 Thème - Parcours professionnels

3.1 Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État

Tableau 3.1-8 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés hors Éducation nationale par type de sélection et par catégorie en 2007

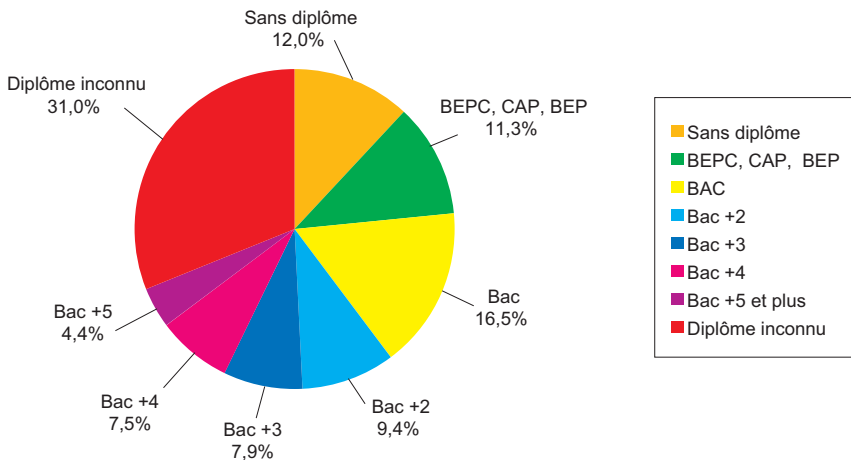
	Sans diplôme (en %)	Part de femmes (en %)	BEPC CAP BEP (en %)	Part de femmes (en %)	Bac (en %)	Part de femmes (en %)	Bac +2 (en %)	Part de femmes (en %)	Bac +3 (en %)	Part de femmes (en %)	Bac +4 (en %)	Part de femmes (en %)	Bac +5 et plus (en %)	Part de femmes (en %)	Ensemble recrutés ⁽¹⁾	Part de femmes (en %)
Concours interne (par catégorie)																
A	75	48,0	5	60,0	108	41,7	128	40,6	200	47,0	323	52,9	224	41,1	1 347	41,4
B	764	29,7	711	32,2	781	49,8	318	55,3	186	65,1	118	61,9	35	51,4	3 420	45,4
C	45	57,8	114	61,4	164	78,0	79	74,7	43	79,1	28	78,6	19	52,6	654	66,9
Total	884	32,7	830	36,4	1053	53,4	525	54,7	429	58,0	469	56,7	278	43,2	5 421	47,5
Examen professionnel (par catégorie)																
A	5	40,0	6	50,0	62	56,5	59	40,7	177	49,7	107	60,7	81	48,1	540	51,1
B	173	60,7	155	72,9	347	72,0	251	65,7	93	59,1	88	64,8	33	63,6	2 409	60,0
C	0	0,0	8	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	499	35,7
Total	178	60,1	169	68,6	409	69,7	310	61,0	270	53,0	195	62,6	114	52,6	3 448	55,1
Total général	1062	37,3	999	41,8	1 462	57,9	835	57,0	699	56,1	664	58,4	392	45,9	8 869	49,8
Part (en %)	12,0		11,264		16,5		9,4		7,9		7,5		4,4		100,0⁽¹⁾	

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Le diplôme n'est pas connu pour 2 756 candidats, soit 31,0 % des candidats.

Graphique 3.1-4 : Niveau de diplôme des candidats recrutés hors Éducation nationale en 2007

(en %)



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau 3.1-9 : Répartition des candidats effectivement recrutés en 2007 par ministère et type d'accès

	Concours interne	Examen professionnel	Total
Affaires étrangères	88	50	138
Agriculture	215	371	586
Culture	90	168	258
Défense et anciens combattants	177	61	238
Économie, finances et industrie	1 422	609	2 031
Éducation nationale et recherche	7 933	733	8 666
Emploi, cohésion sociale et logement	67		67
Équipement et écologie	199	738	937
<i>Hors aviation civile</i>	146	663	809
<i>Aviation civile</i>	53	75	128
Intérieur et collectivités territoriales	2 218	532	2 750
Jeunesse et sports	9		9
Justice	457	590	1 047
Santé et solidarité	143	157	300
Services du Premier ministre	336	172	508
Total	13 354	4 181	17 535
<i>dont :</i>			
Concours interministériels	505		505
<i>Hors Éna Ira</i>	169		169
<i>Éna</i>	31		31
<i>Ira</i>	305		305
EPST	391	5	396

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

3 Thème - Parcours professionnels

3.1 Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État

Tableau 3.1-10 : Ensemble des recrutements et sélections internes dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2007

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
Catégorie A						
Professeur des écoles de classe normale	3 184	6 101	3 880	2 695	2 713	1,4
Professeur certifié de classe normale	896	14 534	9 970	896	843	11,1
Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	760	16 346	11 415	760	754	15,0
Personnel de direction de 2 ^{ème} classe établissement d'enseignement Education nationale	700	2 976	2 777	700	679	4,0
Attaché, élève d'Institut régional d'administration	305	2 404	1 416	305	305	4,6
Attaché principal d'administration centrale	298	1 732	1 647	299	298	5,5
Attaché principal de 2 ^{ème} classe administration sco. et universitaire	296	1 150	887	296	296	3,0
Professeur de lycée professionnel de classe normale	244	5 204	3 435	235	218	14,6
Inspecteur des impôts	82	2 398	1 821	79	215	23,1
Catégorie B						
Gardien de la paix	1 335	8 398	7 239	1 574	1 574	4,6
Secrétaire de classe normale administration scolaire et universitaire	348	9 228	7 433	348	502	21,4
Secrétaire de classe normale administration centrale	454	13 165	9 468	444	478	21,3
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	389	2 207	1 858	389	389	4,8
Contrôleur principal du trésor	565	1 008	747	389	389	1,9
Contrôleur de 2 ^{ème} classe des impôts	321	3 990	3 058	316	354	9,7
Contrôleur du Trésor de 2 ^{ème} classe	218	2 340	1 682	260	260	6,5
Secrétaire de classe except. administration scolaire et universitaire	249	2 941	2 562	250	250	10,2
Technicien de recherche et de formation classe normale Education nationale	209	2 131	2 078	209	209	9,9
Catégorie C						
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	781	14 692	12 386	782	916	15,8
Premier surveillant des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire	210	3 966	3 253	210	210	15,5

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Définition : Recrutements et sélections internes : concours internes, examens professionnels.

Recrutements déconcentrés internes 3.2
dans la fonction publique de l'État

Voir également le Dossier 3.1 de ce rapport : « Premiers éléments de comparaison entre la fonction publique et le secteur privé sur la population des salariés de 20 à 49 ans ; caractéristiques et interactions entre vie familiale et vie professionnelle », Salah Idmachie, Faits et chiffres 2008-2009.

Pour ses services déconcentrés, l'État propose chaque année un contingent de postes accessibles par voies internes, pour des emplois situés en région ou département.

Sur 25 147 recrutements déconcentrés en 2007, 5 946 candidats ont été recrutés par sélection interne, soit un quart du total. Les trois quart restants (19 201) ont été recrutés par concours externes.

Par ailleurs, c'est un tiers des postes offerts au concours interne qui relève explicitement du local (34 %), soit une part stable par rapport à 2006 (36 %) et 2005 (34 %).

C'est par concours interne essentiellement que les postes ont été pourvus (5 702 recrutés), alors que les examens professionnels n'ont promu que 244 agents.

Avec 4 711 recrutements internes locaux, l'Éducation nationale reste la première organisatrice de ces concours internes, notamment pour doter en personnel les services académiques (79 % des lauréats). Le ministère de l'intérieur a promu dans les services préfectoraux et de Police nationale 930 agents, soit 16 % des lauréats, essentiellement dans les corps de gardien de la paix et secrétaire administratif. De même, le ministère de l'Économie et des Finances a recruté localement 279 agents pour la voie interne, soit 5 % du total des lauréats des concours internes déconcentrés, pour les corps d'inspecteur et de contrôleur des impôts, ceux d'agent de constatation et d'assiette, ainsi que pour les corps de personnel administratif de catégorie C (adjoint technique et administratif).

III 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.

Voies d'accès internes à la fonction publique de l'État :

- **Les concours internes** sont ouverts aux fonctionnaires et aux agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de service 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.
- **Les recrutements par titularisation** sont ouverts dans le cadre du plan 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'examen professionnels pendant une durée maximum de 5 ans et des recrutements sans concours pour l'accès aux corps classés en échelle 2 de rémunération.

Pour chacune des administrations ont été recensés les concours du ministère et ceux des établissements publics sous sa tutelle :

- **Affaires étrangères** : Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra).
- **Agriculture** : Office national des forêts (ONF), Office interprofessionnel des céréales (Onic).
- **Défense** : Anciens combattants, Institut national des invalides (INI), Office national des anciens combattants et victimes de guerre (Onac).
- **Économie et Finances** : Caisse des dépôts et consignations (CDC).
- **Travail, santé** : Instituts nationaux des jeunes sourds (INJS), Instituts nationaux des jeunes aveugles (INJA)
- **Équipement, transports** : 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 national de la recherche scientifique (CNRS), Institut de recherche pour le développement (IRD), Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), Institut national d'études démographiques (Ined), Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité (Inrets), Centre national du machinisme agricole du génie rural des eaux et forêts (Cemagref).

Concours communs/interministériels : il s'agit de concours organisés par plusieurs ministères, les candidats passent une seule série d'épreuves.

Les concours déconcentrés : il s'agit de concours d'accès à la fonction publique de l'État, destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise (région, département, académie, etc.). En cas de réussite, les candidats sont nommés dans cette circonscription.

3.2 Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État

Pour plus d'informations

- « Faire évoluer sa carrière dans la fonction publique de l'État par les concours internes, examens professionnels et titularisations », Nunzia Bounakhla, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.
- « Concours de recrutement de professeurs des écoles, session 2006 », ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Note d'information* n° 07.28, mai 2007.
- « Les concours de recrutement des personnels enseignants du second degré, session 2007 », ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Note d'information* n° 08.21, juin 2008.
- « Les concours de recrutements des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé, session 2006 », ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Note d'information* n° 08.09, février 2007.

Tableau 3.2-1 : Recrutements déconcentrés par voie interne en 2007

	Postes offerts	Présents	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
Concours internes					
Éducation	4 705	30 360	4 131	4 467	7,3
Économie et finances	214	2 562	215	279	11,9
Intérieur	730	7 843	893	930	8,8
Santé	23	367	23	26	16,0
Examens professionnels					
Éducation	243	2 516	244	244	10,3
Total déconcentrés	5 915	43 648	5 506	5 946	7,9
Total recrutements internes⁽¹⁾	17 695	141 159	16 909	17 535	8,3
Part des concours déconcentrés (en %)	33,4	30,9	32,6	33,9	

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Ensemble des recrutements internes et examens professionnels.

Tableau 3.2-2 : Recrutements déconcentrés internes par catégorie hiérarchique et par type de sélection en 2007

Type de sélection	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Concours interne	3 153	1 596	953	5 702
Examen professionnelle		244		244
Total déconcentrés	3 153	1 840	953	5 946
Total ensemble recrutements internes⁽¹⁾	8 537	7 055	1 943	17 535
Part de concours déconcentrés (en %)	36,9	26,1	49,0	33,9

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Ensemble des recrutements internes et examens professionnels.

3 Thème - Parcours professionnels

3.2 Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État

Tableau 3.2-3 : Ensemble des concours et sélections internes déconcentrés⁽¹⁾ par grade en 2007

Catégorie	Libellé du grade	Postes offerts	Présents	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
A	Assistant ingénieur du min. Éducation nationale	161	3 666	151	151	24,3
	Ingénieur de recherche de 2 ^{ème} classe du min. Éducation nationale	57	543	48	48	11,3
	Ingénieur études de 2 ^{ème} classe du min. Éducation nationale	173	2 323	139	139	16,7
	Inspecteur des impôts	35	841	35	102	24,0
	Professeur des écoles de classe normale	3 184	3 880	2 695	2 713	1,4
Total A		3 610	11 253	3 068	3 153	3,7
B	Assistant(e) social(e)	36	8	4	4	2,0
	Contrôleur de 2 ^{ème} classe des impôts	157	883	158	159	5,6
	Contrôleur de 2 ^{ème} classe des douanes	3	38	3	3	12,7
	Gardien de la paix	375	2 246	473	473	4,7
	Secrétaire administratif de classe normale des affaires sanitaires et sociales	16	326	16	16	20,4
	Secrétaire administratif de classe normale de préfecture	109	2 981	143	173	20,8
	Secrétaire administratif de Police de classe normale	45	728	47	47	15,5
	Secrétaire de classe except. administration scolaire et universitaire	243	2 516	244	244	10,3
	Secrétaire de classe normale administration scolaire et universitaire	348	7 433	348	502	21,4
	Technicien de recherche et de formation de cl. norm. min. Éducation nationale	209	2 078	209	209	9,9
Technicien sanitaire	7	41	7	10	5,9	
Total B		1 548	19 278	1 652	1 840	11,7
C	Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe éch 4	626	11 160	658	792	17,0
	Adjoint administratif de 2 ^{ème} classe éch 3	19	173	22	29	7,9
	Adjoint technique de 2 ^{ème} classe de laboratoire éch 3	36	295	29	29	10,2
	Adjoint technique de 2 ^{ème} classe des services techniques	1	5	1	1	5,0
	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe de laboratoire éch. 5	52	668	53	83	12,6
	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe des services techniques	4	16	4	4	4,0
	Agent de constatation des douanes de 1 ^{ère} classe	4	678	4	5	169,5
	Agent de constatation ou d'assiette des impôts échelle 4	15	122	15	10	8,1
Total C		757	13 117	786	953	16,7
Total		5 915	43 648	5 506	5 946	7,9

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Ensemble des concours internes et examens professionnels.

Tableau 3.2-4 : Sélectivité de l'ensemble des recrutements déconcentrés par voie interne en 2007 par région

Régions	Présents	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
Alsace	599	152	167	3,9
Aquitaine	1 520	146	171	10,4
Auvergne	648	76	80	8,5
Basse-Normandie	759	79	90	9,6
Bourgogne	647	88	97	7,4
Bretagne	914	83	96	11,0
Centre	1 507	229	229	6,6
Champagne-Ardenne	351	81	86	4,3
Corse	65	13	13	5,0
Franche-Comté	599	82	85	7,3
Haute-Normandie	716	81	86	8,8
Île-de-France	8 365	1 426	1 537	5,9
Languedoc-Roussillon	978	193	222	5,1
Limousin	364	42	42	8,7
Lorraine	1 120	163	170	6,9
Midi-Pyrénées	1 032	168	168	6,1
Nord-Pas-de-Calais	2 010	233	271	8,6
Pays de la Loire	1 186	131	157	9,1
Picardie	823	100	115	8,2
Poitou-Charentes	937	78	86	12,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1 900	417	445	4,6
Rhône-Alpes	3 020	438	471	6,9
Dom	2 031	197	181	10,3
Collectivités d'Outre-mer	885	25	26	35,4
Autre niveau géographique ⁽¹⁾	10 672	785	855	13,6
Total	43 648	5 506	5 946	7,9

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Définition : Voie interne : concours internes et examens professionnels.

(1) National à affectation locale ou autre localisation.

3 Thème - Parcours professionnels

3.2 Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État

Tableau 3.2-5 : Sélectivité des recrutés en catégorie B et C, par voie interne hors Éducation nationale en 2007 par région

Régions	Présents	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
Alsace	85	4	9	21,3
Aquitaine	125	10	10	12,5
Auvergne	42	1	2	42,0
Basse-Normandie	85	5	5	17,0
Bourgogne	25	4	4	6,3
Bretagne	153	4	9	38,3
Centre	304	45	25	6,8
Champagne-Ardenne	57	3	5	19,0
Franche-Comté	55	3	4	18,3
Haute-Normandie	35	3	6	11,7
Île-de-France	3 898	585	601	6,7
Languedoc-Roussillon	162	9	10	18,0
Limousin	48	4	4	12,0
Lorraine	270	21	22	12,9
Midi-Pyrénées	143	9	6	15,9
Nord-Pas-de-Calais	518	31	47	16,7
Pays de la Loire	156	8	12	19,5
Picardie	72	7	9	10,3
Poitou-Charentes	264	3	9	88,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	528	21	29	25,1
Rhône-Alpes	615	42	55	14,6
Dom	309	57	29	5,4
Collectivités d'Outre-mer	761	14	15	54,4
Autre niveau géographique ⁽¹⁾	1 221	203	206	6,0
Total	9 931	1 096	1 133	9,1

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Définition : Voie interne : concours internes et examens professionnels.

(1) National à affectation locale ou autre localisation.

Tableau 3.2-6 : Sélectivité des recrutements déconcentrés internes à l'Éducation nationale par région en 2007

Régions	Professeurs des écoles				Catégories B et C				Total			
	Présents	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité	Présents	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité	Présents	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
Alsace	157	131	131	1,2	357	17	27	21,0	514	148	158	3,5
Aquitaine	97	65	65	1,5	1 298	71	96	18,3	1 395	136	161	10,3
Auvergne	64	49	49	1,3	542	26	29	20,8	606	75	78	8,1
Basse-Normandie	68	53	53	1,3	606	21	32	28,9	674	74	85	9,1
Bourgogne	63	47	47	1,3	559	37	46	15,1	622	84	93	7,4
Bretagne	95	51	51	1,9	666	28	36	23,8	761	79	87	9,6
Centre	281	158	158	1,8	922	26	46	35,5	1 203	184	204	6,5
Champagne-Ardenne	77	65	65	1,2	217	13	16	16,7	294	78	81	3,8
Corse	10	9	9	1,1	55	4	4	13,8	65	13	13	5,0
Franche-Comté	71	61	61	1,2	473	18	20	26,3	544	79	81	6,9
Haute-Normandie	60	51	51	1,2	621	27	29	23,0	681	78	80	8,7
Île-de-France	821	521	535	1,6	3 646	320	401	11,4	4 467	841	936	5,3
Languedoc-Roussillon	175	150	150	1,2	641	34	62	18,9	816	184	212	4,4
Limousin	30	26	26	1,2	286	12	12	23,8	316	38	38	8,3
Lorraine	132	106	106	1,2	718	36	42	19,9	850	142	148	6,0
Midi-Pyrénées	123	102	102	1,2	766	57	60	13,4	889	159	162	5,6
Nord-Pas-de-Calais	142	109	109	1,3	1 350	93	115	14,5	1 492	202	224	7,4
Pays de la Loire	116	88	88	1,3	914	35	57	26,1	1 030	123	145	8,4
Picardie	60	56	56	1,1	691	37	50	18,7	751	93	106	8,1
Poitou-Charentes	58	48	48	1,2	615	27	29	22,8	673	75	77	9,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	432	348	348	1,2	940	48	68	19,6	1 372	396	416	3,5
Rhône-Alpes	380	289	289	1,3	2 025	107	127	18,9	2 405	396	416	6,1
Dom	368	112	116	3,3	1 354	28	36	48,4	1 722	140	152	12,3
Collectivités d'Outre-mer	0	0	0	0,0	124	11	11	11,3	124	11	11	11,3
Autre niveau géographique ⁽¹⁾	0	0	0	0,0	2 078	209	209	9,9	2 078	209	209	9,9
Total	3 880	2 695	2 713	1,4	22 464	1 342	1 660	16,7	26 344	4 037	4 373	6,5

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Définition : Recrutements déconcentrés internes : concours internes et examens professionnels.

(1) National à affectation locale ou autre localisation.

Voir également la Vue 2.1 de ce rapport : « Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2007 », Nunzia Bounakhla, Faits et chiffres 2008-2009.

Voir également le Dossier 3.1 de ce rapport : « Premiers éléments de comparaison entre la fonction publique et le secteur privé sur la population des salariés de 20 à 49 ans ; caractéristiques et interactions entre vie familiale et vie professionnelle », Salah Idmachiche, Faits et chiffres 2008-2009.

Fiche thématique 3.5 de ce rapport : « Mobilité et promotion sociale des agents des ministères », Salah Idmachiche, Faits et chiffres 2008-2009.

Avec 256 lauréats en 2008, les concours internes d'accès aux Instituts régionaux d'administration (Ira) ont connu une baisse de 16 % du nombre de lauréats par rapport à l'année 2007 (305 reçus). Ce concours a été particulièrement attractif en 2008. Le nombre de candidats présents aux épreuves de sélection a doublé par rapport à 2007 pour atteindre un niveau qu'il n'avait jamais connu jusque-là : ils étaient 1 416 en 2007 et 3 138 en 2008, soit une augmentation de 55 %. Cela résulte d'une progression du nombre des inscrits (+64,1 %) et du taux de participation aux épreuves (79,5 % contre 53,0 % en moyenne de 2001 à 2007). Le taux de sélectivité a, de ce fait, bondi, passant de 4,6 à 12,3 pour atteindre son niveau le plus élevé depuis huit ans pour ce concours.

Les candidats sont, pour la plupart, titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur : 88 % en 2008. Cette part n'a cessé d'augmenter durant ces dix dernières années : elle se situait à 46 % en 1999.

Les femmes ont réalisé une progression importante parmi les admis : elles représentent 67 % des lauréats au concours interne 2008, alors qu'elles

n'étaient que 51 % en 2007. À noter que c'est le taux le plus élevé depuis dix-huit ans.

La fonction publique territoriale attire elle aussi un nombre important de candidats à la promotion. En augmentation constante depuis 1997, le nombre de présents aux épreuves a doublé en dix ans, passant de 3 204 candidats à 6 515 en 2008. Les fonctionnaires territoriaux n'hésitent pas à utiliser les leviers de promotion interne qui leur sont proposés, et cela malgré une offre de postes en diminution (689 en 2008 pour 833 en 2006) et un nombre fluctuant de reçus : à la baisse en 2007 (750, soit -96 par rapport à 2006) pour repartir à la hausse en 2008 (840, soit +90 par rapport à 2007).

Le concours interne d'attaché d'administration hospitalière a, quant à lui, proposé moins de postes que les années précédentes : 37 postes offerts (13 de moins qu'en 2007). En diminution constante, ce nombre a été divisé par deux par rapport à 2003 (73 postes offerts) et par trois par rapport à 2002 (102 postes offerts). Les candidats ayant été plus nombreux, la sélectivité a augmenté, passant d'1 admis pour 8 candidats à 1 pour 13.

III Définitions et méthodes

Attachés territoriaux : ils 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 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 dans l'une des quatre Écoles nationales d'administration des cadres territoriaux (Énact).

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.

Sélectivité : rapport du nombre de candidats présents sur nombre d'admis.

Pour plus d'informations

- « Faire évoluer sa carrière dans la fonction publique de l'État par les concours internes, examens professionnels et titularisations », Nunzia Bounakhla, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.
- « Les mobilités des agents titulaires civils des ministères » et « La mobilité statutaire au 31 décembre 2006 », Salah Idmachiche, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.

Tableau 3.3-1 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis et taux de sélectivité aux concours internes des Instituts régionaux d'administration de 2001 à 2008

Années	Concours	Inscrits	Présents	Admissible	Admis	Liste complémentaire	Taux de sélectivité
2001	Interne	1 574	895	300	198	12	4,5
	Analyste interne	75	38	22	17	2	2,2
	Total	1 649	933	322	215	14	4,3
2002	Interne	1 842	887	339	215	39	4,1
	Analyste interne	86	54	25	17	0	3,2
	Total	1 928	941	364	232	39	4,1
2003	Interne	1 844	850	304	205	34	4,1
	Analyste interne	64	21	13	9	0	2,3
	Total	1 908	871	317	214	34	4,1
2004	Interne	1 869	1 022	349	210	32	4,9
	Analyste interne	98	33	18	7	5	4,7
	Total	1 967	1 055	367	217	37	4,9
2005	Interne	2 244	1 230	435	245	58	5,0
	Analyste interne	101	30	12	5	0	6,0
	Total	2 345	1 260	447	250	58	5,0
2006	Interne	2 627	1 403	442	255	36	5,5
	Analyste interne	113	40	17	7	4	5,7
	Total	2 740	1 443	459	262	40	5,5
2007	Interne	2 331	1 379	601	298	56	4,6
	Analyste interne	73	37	18	7	3	5,3
	Total	2 404	1 416	619	305	59	4,6
2008	Interne	3 883	3 108	626	250	100	12,4
	Analyste interne	63	30	12	6	2	5,0
	Total	3 946	3 138	638	256	102	12,3

Sources : Ira ; DGAFP, bureau des politiques de recrutement et de formation.

3 Thème - Parcours professionnels

3.3 Recrutement interne des attachés

Tableau 3.3-2 : Concours internes des Instituts régionaux d'administration : répartition des candidats admis selon le niveau de formation et le sexe de 1990 à 2008

Années	Admis	Part des lauréats titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire (en %)	Part de lauréats titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (en %)	Part de femmes (en %)
1990	267	28	72	50
1991	273	37	63	49
1992	311	34	66	51
1993	238	49	51	47
1994	126	49	51	49
1995	166	39	61	42
1996	149	37	63	46
1997	177	40	60	43
1998	195	41	59	49
1999	176	54	46	47
2000	184	41	59	42
2001	198	37	63	45
2002	215	32	68	52
2003	205	35	65	47
2004	210	30	70	49
2005	245	21	79	50
2006	255	14	86	55
2007	298	nc*	nc*	51
2008	250	22	88	67

Sources : Ira ; DGAFP, bureau des politiques de recrutement et de formation.

* nc : chiffres non communiqués.

Tableau 3.3-3 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis aux concours internes d'attachés territoriaux de 1997 à 2008

Années	Postes ouverts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
1997	508	4 680	3 204	450	7,1
1999	704	4 913	3 235	598	5,4
2000	759	5 362	3 753	726	5,2
2001	742	5 719	3 850	668	5,8
2002	797	6 333	4 050	772	5,2
2003	946	6 386	4 526	981	4,6
2004	998	7 455	5 105	912	5,6
2005	825	8 484	5 366	782	6,9
2006	833	9 160	5 939	846	7,0
2007	685	10 471	6 468	750	8,6
2008	689	10 426	6 515	840	7,8

Source : Observatoire de l'emploi public territorial, CNFPT.

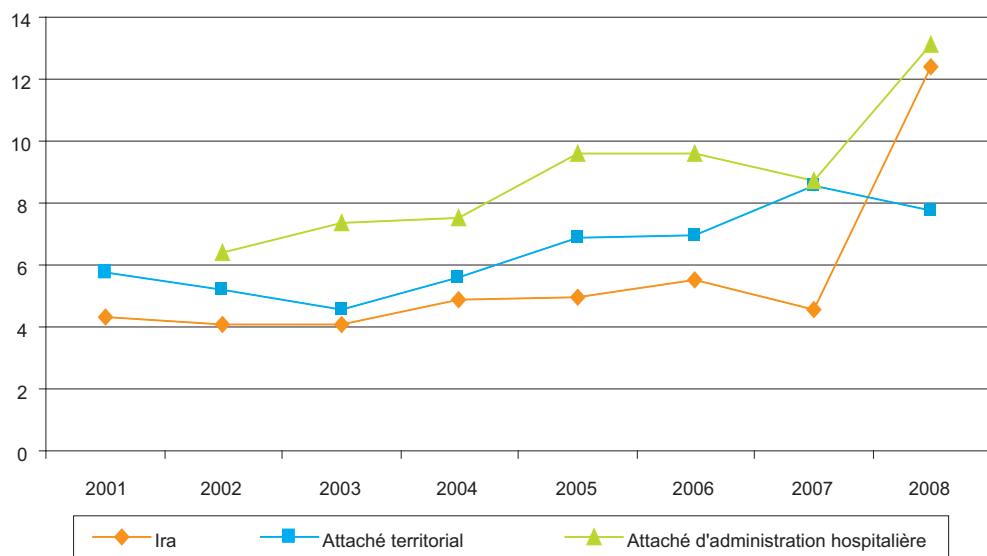
Tableau 3.3-4 : Concours interne d'attaché d'administration hospitalière de 2002 à 2008

	Postes ouverts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
2002	102	734	648	102	6,4
2003	73	1 035	506	68	7,4
2004	61	533	446	60	7,4
2005 ⁽¹⁾	0	0	0	0	0
2006	60	757	575	60	9,6
2007 ⁽²⁾	50	700	485	56	8,7
2008 ⁽²⁾	37	888	562	43	13,1

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) Le concours n'a pas eu lieu en 2005.

(2) Le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes offerts, car il tient compte de la liste complémentaire.

Graphique 3.3-1 : Taux de sélectivité comparés des concours internes niveau attaché de 2001 à 2008

Sources : Ira ; CNFPT ; CNG. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Voir également le Dossier 3.1 de ce rapport : « Premiers éléments de comparaison entre la fonction publique et le secteur privé sur la population des salariés de 20 à 49 ans ; caractéristiques et interactions entre vie familiale et vie professionnelle », Salah Idmachiche, Faits et chiffres 2008-2009.

Dans la fonction publique de l'État comme dans la fonction publique hospitalière, les concours internes pour l'accès aux emplois de haut niveau offrent un nombre de postes en baisse depuis plusieurs années. Seul le recrutement du personnel d'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale, stabilisé jusqu'ici, est en légère progression en 2008.

Au concours interne, l'Éna propose un nombre de postes en diminution : 48 en 2000, 41 en 2003, 36 en 2006 et 32 en 2008. En huit ans, les postes offerts ont diminué d'un tiers. Le nombre de présents aux épreuves de sélection a lui aussi diminué, ce qui laisse la sélectivité à un taux quasi constant de 1 admis pour 9 présents. En 2008, la part des femmes parmi les lauréats est de 37 %, le niveau d'étude est bac +4 ou +5, principalement des 3^{èmes} cycles universitaires, doctorats et agrégations (59 % des lauréats). L'origine socioprofessionnelle, à savoir la catégorie socioprofessionnelle des parents, appartient aux « cadres supérieurs » pour 50 % d'entre eux ou aux « cadres moyens » pour 17 %.

Au concours de directeur d'hôpital, la baisse de l'offre constatée en 2007 se poursuit en 2008. Au total,

32 candidats ont été admis en 2006, 29 en 2007 et 21 en 2008, ce qui ramène le recrutement à son niveau le plus bas depuis 1998. En revanche, la sélectivité a augmenté, passant d'1 admis sur 4 candidats présents à 1 sur 6.

En 2008, le corps de « directeur d'établissement sanitaire et social » et celui de « directeur de l'hospitalisation et des soins » ont fusionné pour créer le nouveau corps de « directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social ». Au concours interne 2007, les deux corps précédents totalisaient 75 postes offerts et 73 admis. À la suite de la fusion opérée en 2008, seuls 60 postes ont été proposés et 60 candidats ont été admis. Ce nouveau corps a été moins attractif que les deux anciens réunis (121 candidats en 2008 alors qu'ils étaient 250 à se présenter en 2007 aux emplois des deux corps précédents) : le taux de sélectivité s'établit à 2 contre 3 en 2007.

Seule la fonction publique territoriale a proposé en interne un nombre d'emplois d'administrateur territorial en très légère progression en 2008 (31 au lieu de 29 en 2007). Le niveau de recrutement est donc maintenu, pour un nombre constant de candidats.

III Définitions et méthodes

A la sortie de l'Éna, les emplois offerts correspondent à plusieurs corps de la fonction publique, notamment administrateur civil ou de la ville de Paris, conseiller du tribunal administratif et des cours administratives d'appel ou de chambres régionales des comptes, conseiller des affaires étrangères, inspecteur adjoint des finances ou de l'inspection générale des affaires sociales ou de l'administration, auditeur au conseil d'État ou à la cour des comptes.

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 (Éna).

Les directeurs d'hôpitaux publics exercent dans les établissements publics de santé, le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre, les syndicats inter hospitaliers, les groupements de coopération sanitaire et les groupements de coopération sociale ou médico-sociale. Ils peuvent également exercer leurs fonctions dans les hospices publics, les maisons de retraite publiques, les établissements publics départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social, les établissements publics pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés lorsque ceux-ci

3.4 Recrutement interne des administrateurs

font l'objet d'une direction commune avec un établissement public de santé ou avec le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre (décret n° 2005-921 du 2 août 2005).

Le concours externe est ouvert aux candidats âgés de 45 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'Éna ou justifiant d'un diplôme, d'un titre de formation ou d'une expérience professionnelle satisfaisant aux conditions fixées par le décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique (article 4-1 du décret n° 2005-921 du 2 août 2005).

Les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux* exercent dans les hospices publics, les maisons de retraite publiques, les établissements publics

départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social, les établissements publics pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, les centres d'hébergement et de réinsertion sociale publics ou enfin dans les établissements publics de santé et syndicats inter hospitaliers ne comportant pas de service de chirurgie ou d'obstétrique ou d'hospitalisation sous contrainte.

En qualité de directeur adjoint, ils peuvent exercer leurs fonctions dans les établissements publics de santé et syndicats inter hospitaliers ou dans le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre (décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007).

*Nouveau corps qui se substitue par fusion aux anciens corps de « directeur d'établissements sanitaires et sociaux » et « directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins ».

Pour plus d'informations

- « Faire évoluer sa carrière dans la fonction publique de l'État par les concours internes, examens professionnels et titularisations », Nunzia Bounakhla, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.
- « Moderniser l'État : l'encadrement supérieur », présidée par Yves Thibault de Silguy, 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'Éna et la formation des cadres supérieurs des fonctions publiques, avril 2004.
- « Le statut de l'Éna », rapport de Bernard Stirn, Édouard Crépey, novembre 2004.
- « Rapport d'activité 2008 », Conseil national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Tableau 3.4-1 : Évolution du nombre de présents, d'admis et sélectivité du concours interne d'entrée à l'École nationale d'administration de 1998 à 2008

	Présents	Reçus	Taux de sélectivité
1998	237	41	5,8
1999	253	44	5,8
2000	295	48	6,2
2001	303	44	6,9
2002	307	47	6,5
2003	334	41	8,1
2004	346	37	9,4
2005	372	36	10,3
2006	355	36	9,9
2007	332	31	9,3
2008	311	32	9,7

Source : Éna.

Tableau 3.4-2 : Administrateur territorial : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours interne d'entrée à l'Institut national des études territoriales de 1998 à 2008

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
1998	20	453	269	20	13,5
1999	15	354	205	16	12,8
2000	20	365	220	20	11,0
2001	25	337	190	25	7,6
2002	25	388	236	25	9,4
2003	22	366	210	22	9,6
2004	27	536	236	27	8,7
2005	27	452	278	27	10,2
2006	27	494	259	27	9,6
2007	29	469	281	29	9,7
2008	31	516	265	31	8,5

Source : Observatoire de l'emploi public territorial, CNFPT.

Tableau 3.4-3 : Directeur d'hôpital : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité du concours interne de directeur d'hôpital de 1998 à 2008

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
1998	22	236	144	22	6,5
1999	25	222	129	25	5,2
2000	28	187	112	28	4,0
2001	28	188	112	28	4,0
2002	28	175	126	28	4,5
2003	32	190	127	30	4,2
2004	32	219	144	32	4,5
2005	32	228	128	32	4,0
2006	32	254	128	32	4,0
2007	29	225	127	29	4,4
2008	21	196	132	21	6,3

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

3 Thème - Parcours professionnels

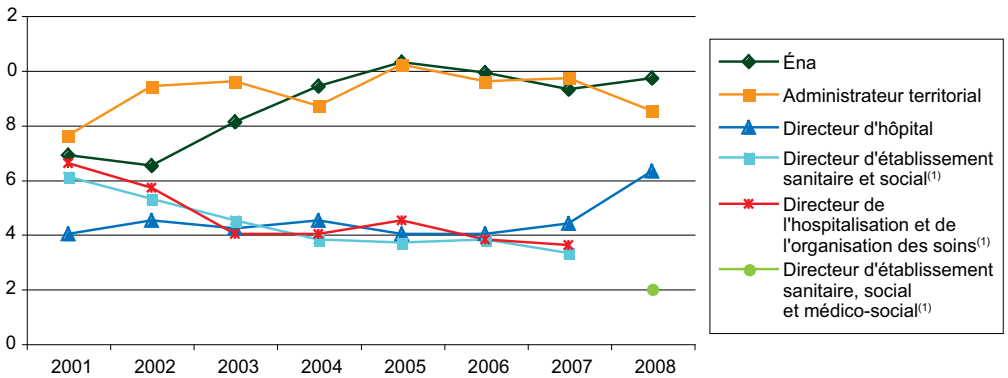
3.4 Recrutement interne des administrateurs

Tableau 3.4-4 : Évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours interne de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social entre 1998 et 2008

		Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
1998	Directeur d'établissement sanitaire et social	15	157	122	15	8,1
1999	Directeur d'établissement sanitaire et social	20	158	122	20	6,1
2000	Directeur d'établissement sanitaire et social	20	152	118	18	6,6
2001	Directeur d'établissement sanitaire et social	20	160	110	18	6,1
	Directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins	10	76	46	7	6,6
2002	Directeur d'établissement sanitaire et social	25	172	133	25	5,3
	Directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins	15	108	74	13	5,7
2003	Directeur d'établissement sanitaire et social	25	154	112	25	4,5
	Directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins	20	121	72	18	4,0
2004	Directeur d'établissement sanitaire et social	50	185	128	34	3,8
	Directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins	25	141	101	25	4,0
2005	Directeur d'établissement sanitaire et social	50	223	145	39	3,7
	Directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins	25	130	81	18	4,5
2006	Directeur d'établissement sanitaire et social	50	264	189	50	3,8
	Directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins	25	169	94	25	3,8
2007	Directeur d'établissement sanitaire et social	50	214	159	48	3,3
	Directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins	25	139	91	25	3,6
2008	Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social	60	172	121	60	2,0

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) À partir de 2008, fusion des corps de « directeur d'établissement sanitaire et social » et « directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins ». Le nouvel intitulé est : « directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social ».

Graphique 3.4-1 : Taux de sélectivité comparés des concours internes niveau administrateur entre 2001 et 2008

Sources : Éna, CNFPT, CNG. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) A partir de 2008, le corps de « directeur d'établissement sanitaire et social » a fusionné avec celui de « directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins ». Le nouvel intitulé est : « directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social ».

Tableau 3.4-5 : Candidats admis aux concours interne d'entrée à l'École nationale d'administration : caractéristiques démographiques de 1991 à 2008

	Concours interne		
	Admis	Part de femmes (en %)	Âge moyen (ans)
1991	45	31,0	30
1992	48	25,0	31
1993	49	24,0	33
1994	46	30,0	33
1995	47	25,0	34
1996	40	27,0	35
1997	41	34,0	34
1998	41	34,0	35
1999	44	32,0	35
2000	48	17,0	34
2001	44	39,0	34
2002	47	30,0	34
2003	41	32,0	34
2004	37	29,0	32
2005	36	47,0	33
2006	36	30,0	33
2007	31	35,5	32
2008	32	37,5	33

Source : Éna.

3 Thème - Parcours professionnels

3.4 Recrutement interne des administrateurs

Tableau 3.4-6 : Origine socioprofessionnelle des élèves du concours interne de l'École nationale d'administration - Promotion Aristide Briand 2006/2008

Catégorie socioprofessionnelle du père ou de la mère	Concours interne	
	Nombre	Part (en %)
Ouvriers	3	10
Employés	0	0
Agriculteurs exploitants	0	0
Chefs de PME	2	7
Cadres moyens, dont :	5	17
<i>Fonctionnaires</i>	2	7
Cadres supérieurs et assimilés, dont :	15	50
<i>Chefs de grandes entreprises</i>	0	0
<i>Professions libérales</i>	4	13
<i>Fonctionnaires</i>	4	13
<i>Cadres entreprises privées et publiques</i>	3	10
<i>Non communiqué</i>	4	13
Profession non répertoriée	5	16
Total	30	100

Source : Éna.

Tableau 3.4-7 : Origine géographique des élèves reçus au concours interne d'entrée à l'École nationale d'administration en 2008

Régions	Concours interne	
	Région de naissance	Région de résidence
Île-de-France	5	7
France (hors Île-de-France)	25	25
Étranger	2	0
Total	32	32

Source : Éna.

Tableau 3.4-8 : Diplômes des élèves reçus au concours interne d'entrée de l'École nationale d'administration en 2008

	Interne
Bac et autres (Ira, dispenses, etc.)	
1 ^{er} cycle (Deug, DUT, BTS)	
2 ^{ème} cycle (licence, maîtrise, etc.)	5
3 ^{ème} cycle (DEA, DESS, doctorat)	11
Agrégation	8
Grandes écoles	3
Institut d'études politiques	5
Total	32

Source : Éna.

La mobilité des agents de la fonction publique de l'État a de multiples facettes. Quatre d'entre elles sont abordées dans le cadre de la présente fiche thématique : il s'agit des mobilités géographique, catégorielle, structurelle et statutaire.

Entre 2006 et 2007, 4,5 % des agents titulaires civils de l'État ont changé de département dans lequel ils exercent leurs fonctions, tandis que 3,3 % ont changé de catégorie socioprofessionnelle hors réforme des échelles indiciaires de la catégorie C (voir l'encadré Définitions et méthodes). Si l'on n'exclut pas cette réforme, le taux de mobilité catégorielle entre 2006 et 2007 s'établirait à 7,8 %. Par ailleurs, 0,3 % des agents présents en 2006 et en 2007 ont connu un changement de ministère. La mesure de la mobilité entre les services d'un même ministère n'a pas été possible entre 2006 et 2007 compte tenu de la mise en œuvre de la Lolf : le repérage des unités organisationnelles au sein des ministères n'a pas été possible dans le fichier de paie.

Au 31 décembre 2007, 6,5 % de titulaires civils des ministères n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine contre 4,7 % en 2006. Cette hausse est essentiellement attribuable à celle des titulaires du ministère de l'Équipement mis à disposition de la fonction publique territoriale dans le cadre du processus de décentralisation (transfert du personnel de l'État aux collectivités territoriales) (voir Tableau 3.5-7). Cette opération a conduit, en 2007, la mise à disposition à progresser de 1,5 point par rapport à l'effectif mis à disposition en 2006 (1,8 % contre 0,3 %). La position de détachement arrive en tête des positions statutaires utilisées : 34,3 % des agents exerçant hors de leur administration d'origine sont dans cette position. Les titulaires civils de l'État hors cadre et en disponibilité représentent respectivement 0,5 % et 29 % des titulaires en mobilité statutaire. Huit titulaires sur dix dans une position hors cadre appartiennent aux catégories A+ et A. Les titulaires appartenant à ces deux catégories constituent un peu plus de la moitié des effectifs des titulaires en disponibilité.

III Définitions et méthodes

- **La mobilité géographique** : consiste en un changement de zone d'études et d'aménagement du territoire (Zeat) ou de département de fonction à l'intérieur d'une même Zeat. Le taux de mobilité géographique est le rapport entre l'effectif des agents titulaires civils de l'État ayant changé de département de fonction entre l'année n et l'année n+1 sur l'effectif des agents titulaires civils de l'État présents les deux années consécutives (en n et en n+1). Ce taux est la somme de deux types de mobilité géographique : la mobilité qui correspond au changement de Zone d'études et d'aménagement du territoire de fonction (Zeat), et la mobilité qui correspond à un changement de département de fonction à l'intérieur d'une même Zeat. Le changement d'établissement au sein du même département n'est pas pris en compte, de même que le changement de commune ou de bassin d'emploi. La France métropolitaine est découpée en 8 zones d'études et d'aménagement du territoire situées géographiquement aux quatre points cardinaux. La liste suivante détaille la nomenclature de ces Zeat (en fonction des régions qui les constituent) :

- la zone « Île-de-France » : Île-de-France ;
- la zone « Bassin Parisien » : Bourgogne, Centre, Champagne-Ardenne, Basse Normandie, Haute-Normandie, Picardie ;
- la zone « Nord » : Nord-Pas-de-Calais ;

- la zone « Est » : Alsace, Franche-Comté, Lorraine ;
- la zone « Ouest » : Bretagne, Pays de la Loire, Poitou-Charentes ;
- la zone « Sud-Ouest » : Aquitaine, Limousin, Midi-Pyrénées ;
- la zone « Centre-Est » : Auvergne, Rhône-Alpes ;
- la zone « Méditerranée » : Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse ;
- « Autres régions » : Dom et étranger ;

- **La mobilité structurelle** : consiste ici en un changement de ministère, car la mesure de la mobilité entre services au sein du même ministère n'a pas été possible compte tenu de la mise en œuvre de la Lolf. Le taux de mobilité interministérielle est donc le rapport entre les agents titulaires civils de l'État ayant changé de ministère entre l'année n et l'année n+1 sur le total des agents titulaires civils de l'État présents les deux années consécutives.

- **La mobilité catégorielle** : consiste en un changement de catégorie socioprofessionnelle. Le taux de mobilité catégorielle est calculé comme le rapport entre les agents titulaires civils de l'État ayant changé de catégorie socioprofessionnelle entre l'année n et l'année n+1 sur le total des agents titulaires civils de l'État présents les deux années consécutives. La mobilité catégorielle est abordée via la nomenclature des catégories socioprofessionnelles et des qualifications dans la fonction publique de l'État.

3.5 Mobilités et promotion sociale des agents des ministères

Réforme des échelles indiciaires de la catégorie C :

Issue des négociations conduites en 2006 sur la revalorisation des carrières des catégories C, cette réforme a consisté à revaloriser les échelles 3 et 4 (de la catégorie C) à la suite de la suppression de l'échelle 2 (et la hausse de l'indice minimum dans la fonction publique à 283) et à créer une nouvelle échelle 6 en remplacement des NEI (nouvel espace indiciaire, pour les corps administratifs) et EIS (espace indiciaire supplémentaire, pour les corps techniques et ouvriers). Sa mise en œuvre en 2007 a affecté les catégories socioprofessionnelles.

Réforme catégorielle des corps actifs de la Police :

En 2005, la réforme catégorielle des corps actifs de la Police nationale a conduit à un reclassement du corps d'encadrement et d'application en catégorie B et des grades de capitaine et de lieutenant du corps de commandement en A sur le fondement du niveau de recrutement exigé. 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 et les capitaines sont quant à eux désormais recrutés parmi les titulaires d'une licence (ou d'un diplôme ou titre équivalent défini par arrêté).

• **La mobilité en référence au statut général des fonctionnaires** : cette mobilité recouvre plusieurs cas, à savoir : le détachement, la mise à disposition, la position hors cadre et la disponibilité. Ces modalités permettent aux agents de l'État d'effectuer, par exemple, des mobilités vers d'autres corps de la fonction publique, vers le privé, etc. 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 : 1/ activité à temps complet ou à temps partiel, 2/ détachement, 3/ position hors cadre, 4/ disponibilité, 5/ congé parental.

L'activité à temps complet ou à temps partiel est la position ordinaire : il s'agit de la position de l'agent 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 cadre**, un fonctionnaire doit remplir les mêmes conditions que pour être détaché, ainsi qu'une

condition de durée de service (quinze ans minimum). À 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 de l'agent 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.

Sources et champs :

• **Les mobilités géographique, catégorielle et structurelle** : les données utilisées pour l'évaluation de ces trois mobilités sont établis à partir de l'exploitation des fichiers de paie des agents de l'État (Insee) complétés par les déclarations annuelles des données sociales (DADS), tout particulièrement pour les établissements publics. L'ensemble constitue le fichier général de l'État (FGE) de l'Insee. De nouvelles informations permettant de mieux caractériser les agents de la fonction publique ont été introduites dans les DADS (norme « DADS-U ») à partir de l'année 2006 : portant en particulier sur le statut et l'activité des agents, elles permettent de mieux caractériser les emplois principaux ou secondaires et ainsi d'améliorer la qualité des résultats. Le traitement des fichiers 2007 a permis de valider la qualité de ces informations, ce qui conduit à réviser les données 2006 publiées dans le précédent rapport.

Dans le fichier de paie, tout agent est caractérisé par un « employeur » qui correspond à un ministère « budgétaire ». L'employeur est le service ou l'établissement qui paie l'agent. On ne tient pas compte des remboursements éventuels entre les services : un fonctionnaire « prêté » par un ministère A à un ministère B mais qui reste payé par le ministère A, lequel se fait rembourser par B, est comptabilisé parmi les effectifs de A. A fortiori, dans les cas de mises à disposition gratuites de A vers B, l'agent est comptabilisé en A.

Le champ est constitué des agents titulaires des ministères civils de l'État (les agents du ministère de la Défense et des Anciens Combattants sont exclus ici). Les militaires, les stagiaires et élèves fonctionnaires, les agents en congé longue durée, les agents non-titulaires (en CDI ou en CDD) et les personnels de l'Éducation nationale en formation initiale et professionnelle ne figurent pas dans le champ. Ne sont pas retenus les personnes avec un contrat emploi-solidarité ou d'un contrat emploi jeune de l'Éducation nationale, de la Police nationale et de la Justice. La mesure de la mobilité chaque année implique que seuls les agents titulaires civils de l'État présents deux années consécutives et qui sont dans une position normale d'activité soient pris en compte. Ne sont pas pris en compte dans le champ les agents ayant un identifiant invalide.

• **La mobilité statutaire** : cette forme de mobilité est évaluée à partir des données de l'enquête « Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la fonction publique de l'État » (TEMS). Cette enquête résulte de la refonte du dispositif de collecte de l'information (par enquêtes auprès des ministères) sur l'emploi dans la fonction publique de l'État (FPE). Il s'agit de la fusion des deux enquêtes menées antérieurement par la DGAFP auprès des ministères : l'enquête « Positions statutaires » et l'enquête sur la transparence des effectifs qui était jusqu'alors annexée à la circulaire Gpeec de l'Observatoire de l'emploi public.

L'enquête TEMS est conçue en deux parties : la première, dite « de cadrage », repose sur un dispositif annuel allégé par rapport aux enquêtes antérieures ; la seconde partie dite « approfondie » est constituée de tableaux plus fouillés sur deux sous-populations spécifiques avec une rotation tous les deux ans sur les sous-populations.

La première sous-partie relative à la transparence de l'emploi dans la FPE couvre les ministères et leurs établissements publics sous tutelle. Elle permet de distinguer les différents périmètres de décompte des effectifs : « payés », « en fonction » et « gérés » (cf. tableau 1.9-1 et tableau 1.9-2 dans les fiches thématiques Emploi public). La deuxième sous-partie est consacrée à la mobilité statutaire et permet de fournir des informations sur les agents n'exerçant pas leur activité dans leur administration d'origine (effectif, répartition par catégorie hiérarchique, par sexe, par âges, par durée dans les différentes positions, etc.).

Pour les informations portant sur la mobilité statutaire au 31 décembre 2007, seules des ventilations détaillées sur les positions hors cadre, disponibilité et congé parental sont disponibles.

Pour plus d'informations

- « Les mobilités des agents titulaires civils des ministères », Salah Idmachiche, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.
- « La mobilité statutaire au 31 décembre 2006 », Salah Idmachiche, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.
- « Faire évoluer sa carrière dans la fonction publique de l'État par les concours internes, examens professionnels et titularisations », Nunzia Bounakhla, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.

3.5 Mobilités et promotion sociale des agents des ministères

Tableau 3.5-1 : Taux de mobilité géographique, catégorielle et structurelle des agents titulaires civils des ministères de 2006 à 2007

(en %)

	Taux de mobilité géographique (2006-2007)	Taux de mobilité catégorielle (2006-2007) ⁽¹⁾	Taux de mobilité structurelle (2006-2007) ⁽²⁾
Sexe			
Hommes	5,5	3,8	0,4
Femmes	3,9	3,0	0,2
Âge			
16 à 24 ans	14,4	1,0	0,3
25 à 29 ans	10,2	1,5	0,3
30 à 39 ans	6,1	2,9	0,3
40 à 49 ans	3,2	4,3	0,3
50 à 59 ans	2,4	3,3	0,2
60 ans et plus	2,6	4,2	0,4
Catégorie hiérarchique			
A+ ⁽³⁾	4,7	3,7	0,6
A	4,0	0,9	0,1
B	6,5	7,3	0,3
C	3,3	3,9	0,3
Catégorie socioprofessionnelle agrégée			
Cadres administratifs et techniques	8,6	3,7	1,2
Professeurs et scientifiques	3,5	1,2	0,1
Professions intermédiaires de l'enseignement	2,0	37,4	0,1
Professions intermédiaires de la santé et du travail	6,8	1,9	0,4
Professions intermédiaires administratives ou de la police et des prisons	7,3	3,4	0,3
Professions intermédiaires techniques	5,2	5,7	0,2
Contremaîtres et agents de maîtrise	2,2	8,7	0,2
Employés et personnels de service	3,7	4,2	0,6
Personnels de police et des prisons	11,1	7,8	0,3
Ouvriers	1,9	3,3	0,1
Ensemble	4,5	3,3	0,3

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : agents titulaires civils de l'État présents en 2006 et en 2007, hors ministère de la Défense.

Lecture : 5,5 % d'hommes titulaires civils de l'État présents en 2006 et en 2007 ont changé de département de fonction, 3,8 % ont changé de catégorie socioprofessionnelle et 0,4 % ont changé de ministère.

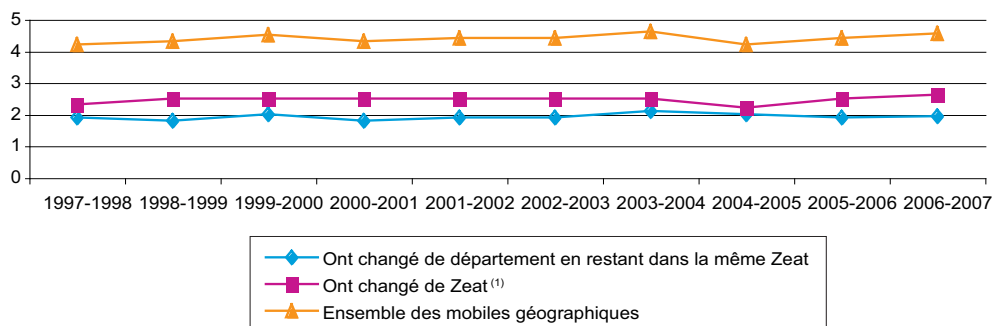
(1) Hors effets de la réforme des échelles indiciaires de la catégorie C (voir Définitions et méthodes). Si on ne traitait pas d'une manière spécifique cette réforme, ce taux s'établirait à 7,8 % entre 2006 et 2007.

(2) Il s'agit de la seule mobilité entre ministères. La mesure de la mobilité entre les services du même ministère n'a pas été possible en raison de la mise en oeuvre de la Lolf : le repérage des unités organisationnelles au sein des ministères n'a pas été possible dans le fichier de paie.

(3) La catégorie A + regroupe les catégories socioprofessionnelles des personnels de direction, des magistrats et des cadres de niveau administrateurs, attachés ou inspecteurs principaux.

Graphique 3.5-1 : Évolution du taux de mobilité géographique des agents titulaires civils des ministères de 1997 à 2007

(en %)



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Champ : agents titulaires civils de l'État présents au cours de deux années consécutives, hors ministère de la Défense.
 (1) Zone d'études et d'aménagement du territoire de fonction (voir Définitions et méthodes).

Tableau 3.5-2 : Taux de mobilité géographique des agents titulaires civils des ministères par ministère entre 2006 et 2007

(en %)

	Présents en 2006 et en 2007	Ont changé de département de fonction au sein de la même région	Ont changé de région de fonction au sein de la même Zeat	Ont changé de Zeat de fonction	Ensemble des « mobiles géographiques »
Affaires étrangères	7 532	0,5	0,1	14,3	14,8
Agriculture	30 563	1,3	0,6	3,2	5,1
Culture	10 249	1,3	0,2	2,3	3,8
Économie, finances et industrie	168 890	2,1	0,5	3,9	6,4
Éducation nationale et recherche	983 535	1,4	0,2	1,6	3,2
Emploi, cohésion sociale et logement	9 538	1,0	0,4	2,1	3,6
Équipement et Écologie	90 577	1,9	0,4	2,8	5,1
Intérieur et collectivités territoriales	165 829	1,7	0,4	5,3	7,4
Jeunesse et sports	6 554	4,8	0,4	3,9	9,1
Justice	66 530	2,9	0,9	6,3	10,1
Outre-mer	291	1,4	0,3	3,4	5,2
Santé et solidarité	13 510	1,1	0,3	2,5	3,9
Services du Premier ministre	6 473	3,2	0,4	3,8	7,4
Ensemble	1 560 071	1,6	0,3	2,6	4,5

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Champ : agents titulaires civils de l'État présents en 2006 et en 2007, hors ministère de la Défense.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.
 Lecture : parmi les agents du ministère de la Justice, 2,9 % ont changé de département de fonction au sein de la même région, 0,9 % ont changé de région de fonction et 6,3 % de zone (Zeats) de fonction. Ils sont donc 10,1 % à connaître une mobilité géographique entre 2006 et 2007.

3.5 Mobilités et promotion sociale des agents des ministères

Tableau 3.5-3 : Mobilité géographique des agents civils des ministères selon les zones de départ et de destination entre 2006 et 2007

Zeat de départ (en 2006)	Effectifs des agents présents en 2006 et en 2007			Zeat de destination (en %)									
	Présents en 2006	Mobiles en 2007	Taux de mobilité en 2007 (en %)	Ile-de-France	Bassin parisien	Centre-Est	Est	Ouest	Sud-Ouest	Méditerranée	Nord	Autres régions	Ensemble
Ile-de-France	365 560	25 409	7,0	43,7	10,8	7,0	3,0	8,1	8,9	8,6	3,6	6,1	100,0
Bassin parisien	252 966	11 230	4,5	18,1	35,6	8,5	5,5	12,1	6,0	6,2	4,8	2,4	100,0
Centre-Est	164 729	6 489	4,0	16,0	8,6	45,8	3,9	3,3	5,9	12,4	1,4	2,7	100,0
Est	133 538	4 361	3,3	8,4	10,8	8,6	53,5	3,4	4,5	6,2	1,4	3,0	100,0
Ouest	158 257	5 316	3,4	13,6	10,3	3,8	1,5	52,5	8,8	3,5	1,7	4,4	100,0
Sud-Ouest	157 123	5 388	3,4	14,6	6,3	4,4	1,9	7,2	52,5	8,0	1,2	3,8	100,0
Méditerranée	176 473	7 812	4,4	27,3	3,9	8,3	2,5	2,7	8,2	40,8	0,9	5,4	100,0
Nord	92 826	3 058	3,3	21,1	15,2	6,3	2,9	5,0	5,6	6,6	33,8	2,6	100,0
Autres régions	58 599	1 896	3,2	41,8	7,8	7,9	4,5	10,0	10,2	14,8	1,9	1,2	100,0
Ensemble	1 560 071	70 959	4,5	27,7	13,5	10,6	6,4	10,6	11,2	11,6	4,1	4,3	100,0

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : agents titulaires civils de l'État présents en 2006 et en 2007, hors ministère de la Défense.

Lecture : parmi les 365 560 agents titulaires civils de l'État présents en 2006 en Île-de-France, 25 409 ont connu une mobilité géographique (7 %). Parmi ces derniers, 43,7 % sont restés dans la même région mais avec un changement de département, 10,8 % sont partis vers le Bassin parisien et 3,6 % vers le Nord.

Tableau 3.5-4 : Part des agents titulaires civils des ministères en mobilité statutaire du 31 décembre 1996 au 31 décembre 2007

(en %)

	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2007
Détachement	1,6	1,8	2,3	2,2	2,4	2,1	2,2
Mise à disposition	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	1,8
Hors cadre	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0
Disponibilité	1,9	1,9	1,6	1,6	1,6	1,8	1,9
Congés parental	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Total	4,2	4,6	4,8	4,7	4,9	4,7	6,5

Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Lecture : au 31 décembre 2007, les fonctionnaires mis à disposition représentent 1,8 % de l'ensemble des agents titulaires civils des ministères.

Tableau 3.5-5 : Répartition des agents titulaires civils des ministères en mobilité statutaire par type de position de 1996 à 2007

(en %)

	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2007
Détachement	37,6	40,1	46,2	45,8	48,3	44,8	34,3
Mise à disposition	5,9	6,1	5,7	6,4	6,6	5,7	28,1
Hors cadre	1,4	1,4	1,6	1,1	1,1	0,8	0,5
Disponibilité	45,6	41,7	35,6	36,2	34,0	37,9	29,0
Congés parental	9,5	10,7	10,9	10,5	10,0	10,9	8,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : enquêtes annuelles *Transparence de l'emploi et mobilité statutaire*, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Lecture : au 31 décembre 2007 et sur l'ensemble des agents civils de l'État en mobilité statutaire, 34,3 % sont en détachement.

Tableau 3.5-6 : Répartition par sexe des agents titulaires civils des ministères en mobilité statutaire de 1996 à 2007

(en %)

		1996	1998	2000	2002	2004	2006	2007
Détachement	Hommes	58,6	57,4	54,9	54,8	55,3	54,7	
	Femmes	41,4	42,6	45,1	45,2	44,7	45,3	
Mise à disposition	Hommes	59,3	64,8	55,7	58,3	59,8	56,3	
	Femmes	40,7	35,2	44,3	41,7	40,2	43,7	
Hors cadre	Hommes	72,3	75,4	69,6	75,4	75,8		81,0
	Femmes	27,7	24,6	30,4	24,6	24,2		19,0
Disponibilité	Hommes	25,4	26,2	27,5	29,6	30,9		34,3
	Femmes	74,6	73,8	72,5	70,4	69,1		65,7
Congés parental	Hommes	2,6	5,9	3,2	3,5	4,1		5,1
	Femmes	97,1	94,1	96,8	96,5	95,9		94,9

Source : enquêtes annuelles *Transparence de l'emploi et mobilité statutaire*, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

* Pour les données 2007, seules les informations détaillées sur les hors cadres, les disponibilités et les congés parentaux sont disponibles. Des informations détaillées concernant les positions de détachement et de mise à disposition seront disponibles pour les données de 2008.

Lecture : au 31 décembre 2007, 65,7 % des fonctionnaires en disponibilité sont des femmes.

3 Thème - Parcours professionnels

3.5 Mobilités et promotion sociale des agents des ministères

Tableau 3.5-7 : Effectif des titulaires civils des ministères en mobilité statutaire au 31 décembre 2007

	Détachement	Mise à disposition	Hors-cadre	Disponibilité	Congé parental	Ensemble
Affaires étrangères	149	139	1	296	26	611
Agriculture	2 314	324	10	779	146	3 573
Culture	688	153	6	419	59	1 325
Défense et anciens combattants	1 579	195	0	1 557	295	3 626
Économie, finances et industrie	4 063	1 566	219	3 064	498	9 410
Éducation nationale et recherche	18 763	1 279	118	20 253	6 438	46 851
Emploi, cohésion sociale et logement	152	49	1	31	4	237
Équipement et Écologie	5 026	25 306	200	1 870	163	32 565
Intérieur et collectivités territoriales, Outre-mer	1 815	813	17	1 549	519	4 713
Jeunesse et sports	95	10	0	87	8	200
Justice	795	136	0	865	331	2 127
Santé et solidarité	1025	76	0	170	31	1 302
Services du Premier ministre	193	38	6	108	4	349
Ensemble	36 657	30 084	578	31 048	8 522	106 889
Part de l'ensemble des titulaires civils de l'État dans les différentes positions statutaires (en %)	34,3	28,1	0,5	29,0	8,0	100,0
Part des titulaires civils de l'État au 31 décembre 2007 (en %)	2,2	1,8	0,0	1,9	0,5	6,5

Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Lecture : au 31 décembre 2007, 31 048 titulaires civils des ministères sont en disponibilité. Ces derniers représentent 29 % des titulaires civils de l'État dans les différentes positions statutaires. Ils représentent par ailleurs 1,9 % de l'ensemble des titulaires civils des ministères au 31 décembre 2007.

Tableau 3.5-8 : Répartition par catégorie hiérarchique des agents titulaires civils des ministères en mobilité statutaire de 1996 à 2007

(en %)

		1996	1998	2000	2002	2004	2006	2007
Détachement	A+	-	-	-	-	-	20,5	
	A	59,6	58,7	58,8	60,2	66,6	47,6	
	B	25,7	24,7	22,0	20,0	17,3	17,0	
	C	14,8	16,6	19,2	19,8	16,1	15,0	
Mise à disposition	A+	-	-	-	-	-	22,6	
	A	56,2	53,2	63,2	69,4	67,5	37,8	
	B	20,6	22,8	14,7	12,6	10,3	19,2	
	C	23,2	24,0	22,1	18,0	22,2	20,4	
Hors cadre*	A+	-	-	-	-	-		59,3
	A	57,3	58,5	52,6	73,5	68,9		22,7
	B	9,7	12,9	27,1	11,7	16,4		11,2
	C	33,0	28,6	20,3	14,8	14,7		6,7
Disponibilité*	A+	-	-	-	-	-		11,8
	A	32,7	31,6	39,6	45,4	49,9		41,9
	B	25,3	30,8	30,8	23,2	21,8		20,0
	C	42,0	37,6	29,6	31,4	28,3		26,3
Congé parental*	A+	-	-	-	-	-		4,1
	A	12,8	33,9	32,8	50,6	60,0		59,8
	B	46,4	38,7	33,0	18,1	12,6		12,7
	C	40,8	27,4	34,2	31,3	27,4		23,4

Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

* Pour les données 2007, seules les informations détaillées sur les positions hors cadre, disponibilité et congé parental sont disponibles. Des informations détaillées concernant les positions de détachement et de mise à disposition seront disponibles pour l'année 2008.

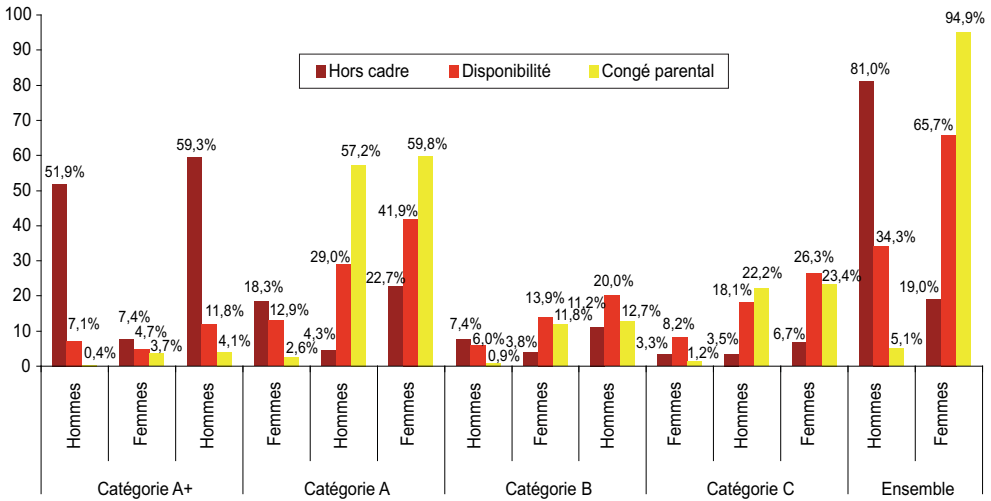
Lecture : au 31 décembre 2007, 59,3 % des fonctionnaires en position hors cadre appartenaient à la catégorie A+.

3 Thème - Parcours professionnels

3.5 Mobilités et promotion sociale des agents des ministères

Graphique 3.5-2 : Répartition des agents titulaires civils des ministères hors cadre, en disponibilité et en congé parental selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007

(en %)

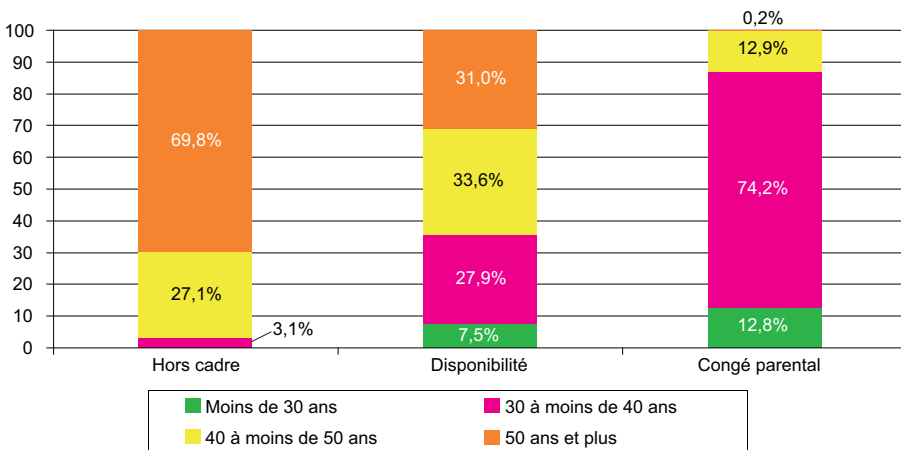


Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Lecture : 51,9 % des titulaires civils des ministères hors cadre sont des hommes appartenant à la catégorie A+ (7,4 % de femmes).

Graphique 3.5-3 : Structure par âge des agents titulaires civils des ministères hors cadre, en disponibilité et en congé parental au 31 décembre 2007

(en %)

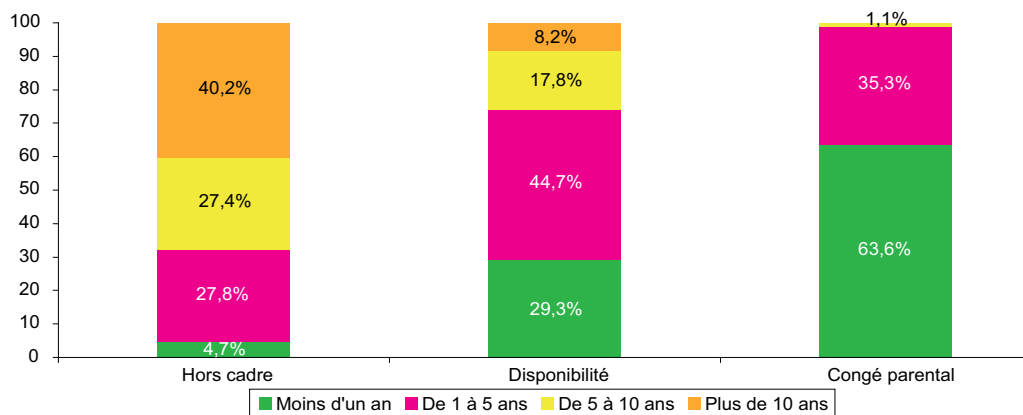


Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Lecture : au 31 décembre 2007, 27,1 % des titulaires civils des ministères hors cadres sont âgés de 40 à 49 ans.

Graphique 3.5-4 : Durées au 31 décembre 2007 dans les positions hors cadre, disponibilité et congé parental des agents titulaires civils des ministères

(en %)

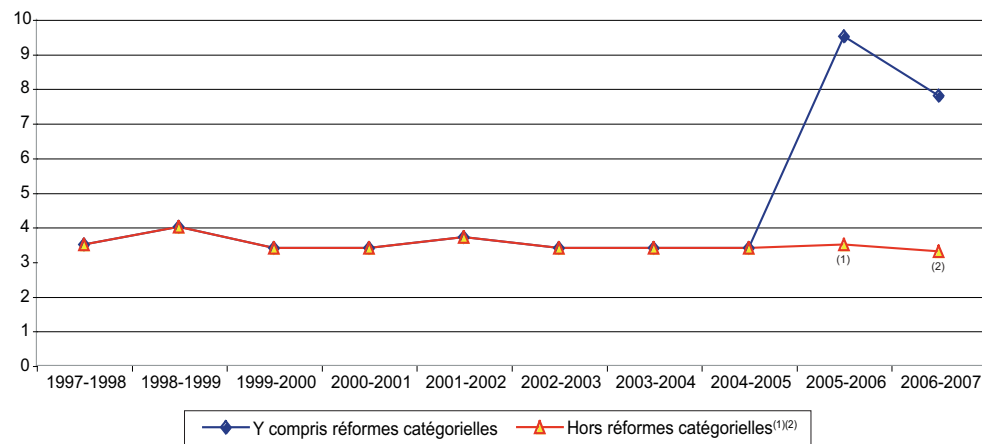


Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Lecture : au 31 décembre 2007, 27,8 % des titulaires civils des ministères en position hors cadres sont dans cette position depuis 1 à 5 ans.

Graphique 3.5-5 : Évolution du taux de mobilité catégorielle des agents titulaires civils des ministères de 1997 à 2007

(en %)



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : agents titulaires civils de l'État présents au cours de deux années consécutives, hors ministère de la Défense.

(1) Hors réforme catégorielle des corps actifs de la police (en 2005), le taux de mobilité catégorielle est de 3,5 % entre 2005 et 2006 contre 9,5 % avec la prise en compte de la réforme catégorielle des corps actifs de la police.

(2) Hors réforme des échelles indiciaires de la catégorie C, le taux de mobilité catégorielle est de 3,3 % entre 2006 et 2007 contre 7,8 % avec la prise en compte de la réforme des échelles indiciaires de la catégorie C.

3 Thème - Parcours professionnels

3.5 Mobilités et promotion sociale des agents des ministères

Tableau 3.5-9 : Mobilité catégorielle selon la catégorie socioprofessionnelle d'origine des agents titulaires civils des ministères entre 2006 et 2007

Catégorie hiérarchique	Catégorie socioprofessionnelle de départ (en 2006)	Présents en 2006	Taux de mobilité catégorielle en 2007 (en %) ⁽¹⁾
A	Personnels de direction	7 096	4,2
	Magistrats	7 715	5,2
	Cadres niveau administrateur	5 059	9,2
	Cadres niveau attaché ou inspecteur des services extérieurs	68 882	2,5
	Cadres niveau ingénieur en chef	8 991	5,2
	Capitaines et lieutenants de police	4 368	5,3
	Cadres niveau ingénieur des travaux	23 662	4,3
	Professeurs et chercheurs	23 547	1,6
	Maîtres de conférences et maîtres assistants, chargés de recherche	33 815	6,9
	Personnels de direction, d'inspection et d'orientation du second degré	35 740	2,7
	Professeurs agrégés	56 275	1,5
	Professeurs certifiés et assimilés	643 716	0,7
	Professions médicales	2 766	3,2
	Professions culturelles	2 834	4,8
B	Professeurs de collège	589	24,6
	Instituteurs et assimilés	30 974	39,3
	Professions intellectuelles diverses	1 509	1,8
	Professions intermédiaires (PI) de la santé	8 007	0,9
	PI du travail	9 655	2,7
	PI administratives de contrôleur principal ou de secrétaire de classe exceptionnelle	27 723	3,3
	PI administratives de contrôleur ou de secrétaire de classe normale	82 442	7,4
	PI de la police et des prisons	103 233	0,2
	PI de technicien chef	7 868	8,9
	PI de technicien	26 132	4,7
	Agents techniques	12 686	9,1
Maîtrise ouvrière	12 275	8,3	
C	Employés	182 166	3,1
	Personnels de service	41 945	2,6
	Brigadiers ou brigadiers-chefs	3 972	4,3
	Gardiens ou sous-brigadiers	18 188	8,6
	Ouvriers qualifiés	50 296	3,3
	Ouvriers non qualifiés	84	0,0
	Ensemble	1 560 071	3,3

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : agents titulaires civils de l'État présents en 2006 et en 2007, hors ministère de la Défense.

Lecture : 4,2 % des agents titulaires civils de l'État appartenant à la catégorie « Personnels de direction » en 2006 ont changé de catégorie socioprofessionnelle en 2007.

(1) Hors effets de la réforme des échelles indiciaires de la catégorie C.

Tableau 3.5-10 : Mobilité structurelle des agents titulaires civils des ministères selon les ministères d'origine et de destination de 2006 à 2007

Ministère d'origine	Effectifs des agents présents en 2006 et en 2007			Ministère de destination (en %)													
	Présents en 2006	Mobiles en 2007	Taux de mobilité en 2007 (en %)	Affaires étrangères	Agriculture	Culture	Économie, finances et industrie	Éducation nationale et recherche	Emploi, cohésion sociale et logement	Équipement et Écologie	Intérieur et collectivités territoriales	Jeunesse et sports	Justice	Outre-mer	Santé et solidarité	Services du Premier ministre	Ensemble
Affaires étrangères	7 532	265	3,5	0,0	5,3	2,6	10,2	47,2	0,8	1,9	24,9	1,1	1,9	0,0	1,1	3,0	100,0
Agriculture	30 563	251	0,8	6,0	0,0	0,8	16,7	29,5	7,2	17,1	12,4	1,6	1,6	0,0	5,6	1,6	100,0
Culture	10 249	149	1,5	7,4	2,0	0,0	6,0	60,4	0,0	8,1	5,4	1,3	4,0	0,0	0,7	4,7	100,0
Économie, finances et industrie	168 890	545	0,3	5,1	9,0	0,4	0,0	30,6	5,0	11,7	8,4	1,8	4,0	0,4	7,2	16,3	100,0
Éducation nationale et recherche	983 535	1 104	0,1	11,6	4,7	6,1	12,3	0,0	0,5	4,1	11,6	31,2	8,4	0,3	3,0	6,3	100,0
Emploi, cohésion sociale et logement	9 538	171	1,8	1,2	12,9	0,0	15,8	5,9	0,0	20,5	10,5	0,0	1,2	0,6	27,5	4,1	100,0
Équipement et Écologie	90 577	412	0,5	3,4	4,9	3,6	15,3	10,7	5,6	0,0	41,3	1,5	6,3	0,2	1,9	5,3	100,0
Intérieur et collectivités territoriales	165 829	572	0,3	13,1	0,5	1,8	11,4	19,8	1,6	12,8	0,0	4,0	9,3	1,2	3,3	21,3	100,0
Jeunesse et sports	6 554	193	2,9	0,5	2,6	1,6	4,7	76,7	0,0	2,6	4,2	0,0	2,6	0,0	3,1	1,6	100,0
Justice	66 530	388	0,6	2,6	0,8	0,3	15,7	14,2	1,8	6,2	52,3	0,3	0,0	0,0	1,8	4,1	100,0
Outre-mer	291	27	9,3	0,0	0,0	0,0	7,4	7,4	0,0	14,8	59,3	0,0	3,7	0,0	3,7	3,7	100,0
Santé et solidarité	13 510	207	1,5	4,4	2,9	0,5	16,9	11,1	18,8	7,7	26,1	3,4	3,9	0,0	0,0	4,4	100,0
Services du Premier ministre	6 473	355	5,5	3,7	0,9	2,8	25,4	13,5	1,7	5,9	33,0	0,9	8,2	0,0	4,2	0,0	100,0
Ensemble	1 560 071	4 639	0,3	6,6	3,9	2,5	12,2	19,4	2,0	7,5	18,6	8,7	5,5	0,3	4,2	7,7	100,0

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : agents titulaires civils de l'État présents en 2006 et en 2007, hors ministère de la Défense.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Lecture : sur les 66 530 agents titulaires civils du ministère de la Justice présents en 2006 et en 2007, 0,6 % d'entre eux ont changé de ministère et parmi ces mobiles, 52,3 % sont partis au ministère de l'Intérieur.

Égalité professionnelle

Encadrement supérieur des trois fonctions publiques	4.1
Encadrement supérieur de la fonction publique de l'État	4.2
Parité dans les jurys de concours	4.3
Parité dans les organismes consultatifs centraux des trois fonctions publiques	4.4
Parité dans les organismes consultatifs de la fonction publique de l'État	4.5

Voir également le Dossier 3 de ce rapport « Parité et diversités », *Faits et chiffres 2008-2009*.

Les trois fonctions publiques sont largement ouvertes aux femmes, tant dans l'ensemble des personnels que dans les corps de la catégorie A qui recouvre les différentes professions d'encadrement, d'enseignement ou d'expertise. Mais si les femmes constituent un peu plus de la moitié de la catégorie A, elles sont nettement sous-représentées parmi les emplois dirigeants dans les trois fonctions publiques en 2006.

Dans la fonction publique de l'État, les femmes constituent 50,8 % de l'effectif total en 2006. Leur part dans la catégorie A est plus importante en incluant les enseignants et les militaires (56,6 %), mais moindre en excluant les enseignants et les militaires (44 %).

La part des femmes dans les emplois de direction varie entre 11,3 % dans les emplois de direction de l'enseignement supérieur et de la recherche et 11,6 % dans les emplois à la décision du gouvernement. Elle atteint 16,9 % dans les autres emplois de direction des administrations et 17,5 % dans les emplois de direction des juridictions.

Parmi les 94 présidents d'université (élu par leurs pairs), on recense seulement neuf femmes. La part des femmes est plus importante parmi les emplois de direction des grandes écoles sous tutelle de l'Éducation nationale (18,5 %) que dans ceux des grandes écoles et centres de formation de cadres des autres ministères (6 %). Enfin, parmi les 21

établissements publics de recherche, quatre sont dirigés par une femme.

Dans la fonction publique territoriale, les femmes représentent 59,7 % de l'emploi total (hors assistantes maternelles) et plus de la moitié de la catégorie A (54,8 %) en 2006. Les emplois de direction rassemblent les directeurs généraux de service (DGS), directeurs généraux adjoints (DGA) et directeurs généraux des services techniques (DST). Les femmes représentent 28,4 % des DGS, DGA et DST des EPN fin 2007 : 18,4 % des directeurs généraux des conseils généraux et régionaux, 17 % de ceux des structures intercommunales et 16,6 % de ceux des villes de plus de 40 000 habitants.

Parmi les trois fonctions publiques, c'est dans la fonction publique hospitalière que la féminisation est la plus massive : 78,6 % du personnel non médical (administratif, soignant, médico-technique et technique) sont des femmes fin 2006, ainsi que 47,7 % des personnels médicaux. Fin 2008, les situations des dirigeants de la fonction publique hospitalière au regard de la parité sont néanmoins très contrastées : au sein des chefs d'établissement, la parité n'est atteinte que parmi les membres du corps des directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (50,4 % de femmes), par contraste avec les 16,3 % de femmes chefs d'établissement membre du corps des directeurs d'hôpitaux.

III Définitions et méthodes

Les enquêtes de la DGAFP auprès des ministères établissent le recensement des emplois de direction de l'État, des juridictions, et des dirigeants d'enseignement supérieur et recherche ; les dernières données traitées sont actualisées au 31 décembre 2006.

L'Observatoire de la fonction publique territoriale réalise tous les deux ans une enquête auprès des grandes collectivités territoriales, pour recenser les emplois fonctionnels (directeurs généraux des services, directeurs généraux adjoints et directeurs des services techniques) et les autres emplois de direction dans les communes de plus de 40 000 habitants et

structures intercommunales, les établissements publics nationaux ainsi que les conseils généraux et régionaux. La dernière enquête, en cours de traitement, date de 2008 et portait sur les emplois au 31 décembre 2007.

Le Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière produit, quant à lui, des statistiques à partir des données de gestion relatives aux corps de directeurs d'hôpitaux et de directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médicaux-sociaux ; les données publiées ici sont arrêtées au 31 décembre 2008.

Pour plus d'informations

- « Les femmes dans les emplois de direction des grandes collectivités », *Synthèse* n°16, mars 2007, CNFPT (une mise à jour de ce texte sera publiée prochainement).
- « Nouvel état des lieux des emplois de direction au 31 décembre 2007 », CNFPT, à paraître en 2009.
- « Une fonction publique largement féminisée, sauf dans les emplois de direction », Annie Brenot-Ouldali, Aude Lapinte et Roger Martinez, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.
- Rapport d'activité 2008, Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière.

Tableau 4.1-1 : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois de direction des trois fonctions publiques

	Effectif des femmes	Effectif total	Part de femmes (en %)
Emplois civils de direction de la fonction publique de l'État ⁽¹⁾			
Emplois à la décision du gouvernement	66	570	11,6
Autres emplois de direction des administrations	537	3 171	16,9
Emplois de direction de juridictions	91	520	17,5
Emplois de direction de l'enseignement supérieur et de la recherche	23	203	11,3
Sous-total FPE	717	4 464	16,1
Emplois de direction de la fonction publique territoriale ⁽²⁾			
Directeurs généraux des services et directeurs généraux adjoints des conseils régionaux et généraux	100	601	16,6
Directeurs généraux des services, directeurs généraux adjoints et directeurs des services techniques des villes de plus de 40 000 habitants	69	374	18,4
Directeurs généraux des services, directeurs généraux adjoints et directeurs des services techniques des structures intercommunales	90	530	17,0
Directeurs généraux des services, directeurs généraux adjoints et directeurs des services techniques des établissements publics nationaux	31	109	28,4
Sous-total FPT	290	1 614	18,0
Emplois de direction de la fonction publique hospitalière ⁽³⁾			
Chefs d'établissements membres du corps des directeurs d'hôpitaux	105	643	16,3
Chefs d'établissements membres du corps des directeurs d'établissement sanitaire social et médico-social	559	1 109	50,4
Sous-total FPH	664	1 752	37,9

Sources : enquête sur les emplois de direction auprès des ministères, DGAFP ; Synthèse des bilans sociaux des collectivités territoriales, Observatoire de la fonction publique territoriale ; Données de gestion du Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Emplois civils au 31 décembre 2006.

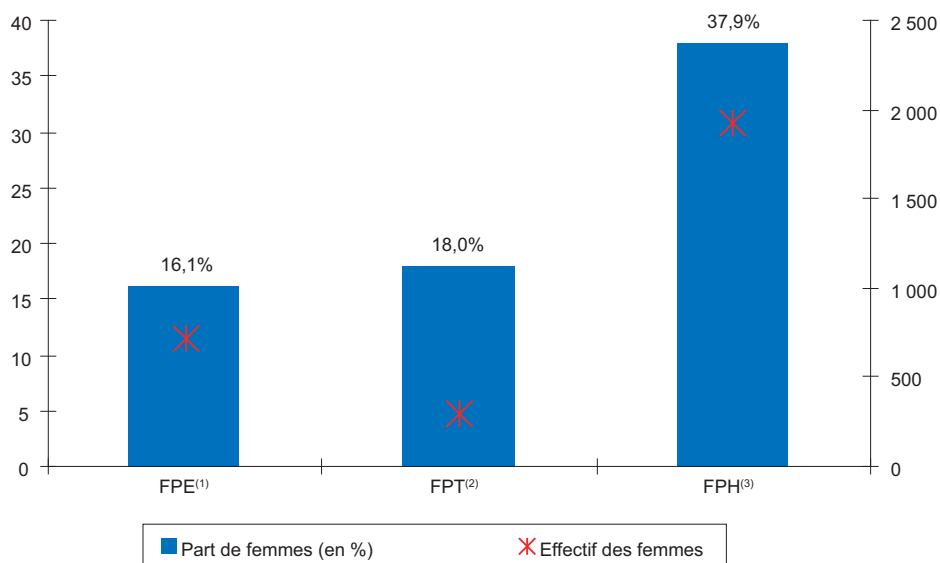
(2) Emplois au 31 décembre 2007.

(3) Emplois au 31 décembre 2008.

4 Thème - Égalité professionnelle

4.1 Encadrement supérieur des trois fonctions publiques

Graphique 4.1-1 : Effectif physique et part des femmes dans les emplois de direction des trois fonctions publiques



Sources : enquête sur les emplois de direction auprès des ministères, DGAFP ; Synthèse des bilans sociaux des collectivités territoriales, Observatoire de la fonction publique territoriale ; Données de gestion du Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière. Traitement DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Emplois civils au 31 décembre 2006.

(2) Emplois au 31 décembre 2007.

(3) Emplois au 31 décembre 2008.

Voir également le Dossier 3 de ce rapport « Parité et diversités », *Faits et chiffres 2008-2009*.

La part des femmes dans l'encadrement supérieur dans la fonction publique de l'État continue lentement sa progression en 2006 : 16,3 % fin 2006, après 16,1 % fin 2005 et 14,8 % fin 2004. Cette hausse est portée par deux composantes sur trois des emplois supérieurs : les emplois à la décision du gouvernement (de 10,6 % à 11,6 % entre 2005 et 2006) et ceux des directions de juridiction (de 15,4 % à 17,3 % entre 2005 et 2006). En effet, la part des femmes diminue légèrement dans les autres emplois de direction (de 17,2 % fin 2005 à 16,9 % en 2006).

Dans les emplois à la décision du gouvernement, la proportion de femmes parmi les directeurs d'administration centrale est de 14,9 % en 2006, en hausse depuis 2004. La situation des femmes parmi les ambassadeurs a retrouvé, en 2006, le niveau de 2004 (10,6 %) après un fléchissement en 2005. Elle est stable parmi les recteurs (cinq femmes sur trente-cinq en 2006, comme en 2005), mais diminue parmi les préfets car le nombre de femmes est resté identique entre 2004 et 2005, tandis que le nombre de préfets est passé de 123 à 134, faisant chuter le taux de féminisation de 7,3 à 6,7%.

La présence des femmes a légèrement diminué dans les autres emplois d'encadrement supérieur.

Parmi les 861 emplois de sous-directeurs, directeurs adjoints, chefs de service et directeurs de projet, la part des femmes a diminué (de 27,5 % en 2005 à 25,4 % en 2006), alors que le nombre de postes de direction a sensiblement augmenté. Leur part dans le vivier est restée globalement stable (environ 33 %).

Parmi les 2 175 emplois de chefs de services déconcentrés, la part des femmes augmente un peu : 13,8 %, en 2005 et 14,2 % en 2006 ; elle demeure nettement inférieure à leur présence dans le vivier calculée fin 2005 (25,4 %). Sur un effectif inchangé de 110 trésoriers-payeurs généraux, le taux de féminisation diminue d'un point, en raison du départ en 2006 d'une des dix femmes présentes en 2005.

La part des femmes a progressé parmi les dirigeants de juridictions, essentiellement du fait des juridictions judiciaires territoriales. Celles-ci comptent 76 femmes sur 421 dirigeants, soit 18,1 % de l'effectif en 2006, contre 16,6 % en 2005.

En 2006, trois nouvelles présidentes de juridiction nationale et deux nouvelles présidentes de juridictions administratives ont pris leurs fonctions, tandis que leur nombre est resté stable dans les chambres régionales des comptes.

III Définitions et méthodes

Les enquêtes de la DGAFF auprès des ministères établissent le recensement des emplois de direction de l'État, des juridictions, et des dirigeants d'enseignement supérieur et recherche ; les dernières données traitées sont actualisées au 31 décembre 2006.

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.

Les potentiels promouvables sont définis de manière purement statutaire comme les corps ayant vocation à accéder

aux emplois supérieurs. Une partie des agents de ces corps ne réunit pas encore les conditions (d'âge, de grade, d'expérience) pour être nommé.

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, conditions déterminées par les textes réglementaires organisant l'accès à ces emplois.

Certains emplois peuvent être pourvus, dans une certaine proportion, par des personnes extérieures aux viviers ; aucune statistique ne peut être établie sur ces personnes.

Pour plus d'informations

- *Femmes et hommes. Regards sur la parité*, Insee, 2008.
- « Une fonction publique largement féminisée, sauf dans les emplois de direction », Annie Brenot-Ouldali, Aude Lapinte et Roger Martinez, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFF, 2008.

4 Thème - Égalité professionnelle

4.2 Encadrement supérieur de la fonction publique de l'État

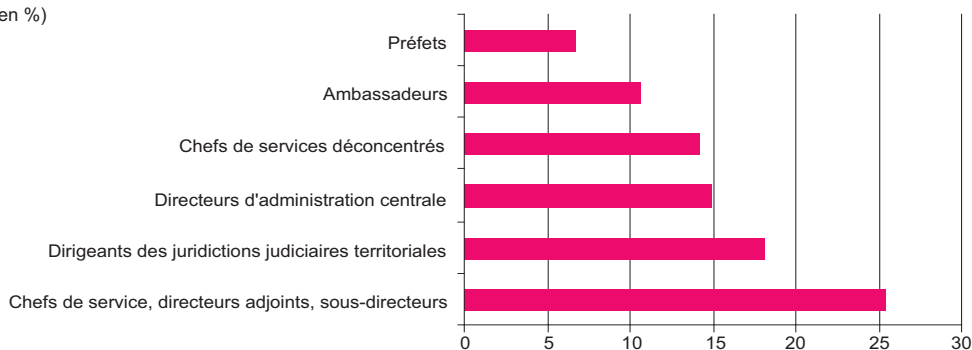
Tableau 4.2-1 : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois de direction de services administratifs, d'inspections générales, et de juridictions de l'État en 2004, 2005 et 2006

	Effectifs au 31/12/2004			Effectifs au 31/12/2005			Effectifs au 31/12/2006		
	Femmes	Total	Part de femmes (en %)	Femmes	Total	Part de femmes (en %)	Femmes	Total	Part de femmes (en %)
Emplois de direction et inspection									
Emplois à la décision du gouvernement									
Directeurs d'administration centrale et assimilés	24	208	11,5	28	215	13,0	33	222	14,9
Chefs titulaires de mission ayant rang d'ambassadeur	19	180	10,6	17	182	9,3	19	179	10,6
Préfets	7	128	5,5	9	123	7,3	9	134	6,7
Recteurs	7	31	22,6	5	35	14,3	5	35	14,3
Sous-total	57	547	10,4	59	555	10,6	66	570	11,6
Autres emplois des administrations									
Chefs de service, directeurs-adjoints, sous-directeurs	206	792	26,0	221	805	27,5	219	861	25,4
Chefs de services d'inspection générale	4	23	17,4	3	24	12,5	0	25	0,0
Trésoriers payeurs généraux	10	110	9,1	10	110	9,1	9	110	8,2
Chefs de services déconcentrés	255	2 101	12,1	297	2 156	13,8	309	2 175	14,2
Sous-total	475	3 026	15,7	531	3 095	17,2	537	3 171	16,9
Emplois de direction de juridictions									
Dirigeants des juridictions nationales	4	32	12,5	2	34	5,9	5	31	13,9
Dirigeants des juridictions judiciaires territoriales	62	431	14,4	72	435	16,6	76	421	18,1
Présidents de Tribunaux administratifs et Cours administratives d'appel	6	40	15,0	5	39	12,8	7	41	17,1
Présidents de chambres régionales des comptes	3	27	11,1	3	26	11,5	3	27	11,1
Sous-total	75	530	14,2	82	534	15,4	91	520	17,5
Sous-total des emplois centraux	238	1 055	22,6	254	1 078	23,6	257	1 139	22,6
Sous-total des emplois déconcentrés	369	3 048	12,1	418	3 106	13,5	437	3 122	14,0
Total	607	4 103	14,8	672	4 184	16,1	694	4 261	16,3

Source : enquêtes annuelles sur les emplois de direction des administrations de l'État et des juridictions, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 4.2-1 : Part des femmes dans les emplois de direction au 31 décembre 2006

(en %)



Source : enquêtes annuelles sur les emplois de direction des administrations de l'État et des juridictions, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau 4.2-2 : Effectifs physiques et part des femmes dans les potentiels, les viviers et les nominations

	Potentiels promouvables au 31/12/2005			Viviers de nomination au 31/12/2005			Nominations en 2006		
	Femmes	Total	Part de femmes (en %)	Femmes	Total	Part de femmes (en %)	Femmes	Total	Part de femmes (en %)
Emplois de direction et inspection									
Emplois à la décision du gouvernement									
Directeurs d'administration centrale et assimilés	25 964	63 615	40,8	614	2 421	25,4	13	55	23,6
Chefs titulaires de mission ayant rang d'ambassadeur	185	1 017	18,2	58	441	13,2	7	58	12,1
Préfets	114	655	17,4	91	524	17,4	2	16	12,5
Recteurs	3 459	19 978	17,3	3 459	19 978	17,3	2	7	28,6
Sous-total	29 423	83 593	35,2	4 222	23 264	18,1	24	136	17,6
Autres emplois des administrations									
Chefs de service, directeurs-adjoints, sous-directeurs	25 571	61 999	41,2	4 849	14 571	33,3	66	234	28,2
Chefs de services d'inspection générale	349	1 709	20,4	293	1 494	19,6	0	6	0,0
Trésoriers payeurs généraux	5 224	12 087	43,2	120	599	20,0	0	11	0,0
Chefs de services déconcentrés	22 180	59 364	37,4	3 420	13 465	25,4	70	438	16,0
Sous-total	32 367	80 957	40,0	6 369	20 614	30,9	136	689	19,7
Emplois de direction de juridictions									
Dirigeants des juridictions nationales	4 331	8 393	51,6	215	1 018	21,1	3	7	42,9
Dirigeants des juridictions judiciaires territoriales	4 190	7 710	54,3	2 263	4 785	47,3	7	28	25,0
Présidents de Tribunaux administratifs et Cours administratives d'appel	405	1 202	33,7	102	384	26,6	2	4	50,0
Présidents de chambres régionales des comptes	123	715	17,2	61	373	16,4	0	2	0,0
Sous-total	4 909	9 627	51,0	2 426	5 542	43,8	12	41	29,3
Sous-total des emplois centraux	31 095	71 552	43,5	5 379	16 943	31,7	82	302	27,2
Sous-total des emplois déconcentrés	34 007	97 805	34,8	9 026	38 701	23,3	90	564	16,0
Total	35 916	101 336	35,4	9 918	40 993	24,2	172	866	19,9

Source : enquêtes annuelle sur les emplois de direction des administrations de l'État et des juridictions, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

4 Thème - Égalité professionnelle

4.2 Encadrement supérieur de la fonction publique de l'État

Tableau 4.2-3 : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois de direction des ministères au 31 décembre 2006

Administrations	Administration centrale ⁽¹⁾			Services déconcentrés ⁽²⁾			Total général		
	Femmes	Total	Part de femmes (en %)	Femmes	Total	Part de femmes (en %)	Femmes	Total	Part de femmes (en %)
Affaires étrangères	20	105	19,0	12	93	12,9	32	198	16,2
Agriculture	15	61	24,6	33	204	16,2	48	265	18,1
Culture	15	31	48,4	22	126	17,5	37	157	23,6
Défense	13	69	18,8	0	18	0,0	13	87	14,9
Écologie	5	19	26,3	4	26	15,4	9	45	20,0
Économie	46	176	26,1	40	423	9,5	86	599	14,4
Éducation, jeunesse et sports	25	80	31,3	27	223	12,1	52	303	17,2
Équipement	38	181	21,0	12	214	5,6	50	395	12,7
Hors aviation civile	34	145	23,4	12	192	6,3	46	337	13,6
Aviation civile	4	36	11,1	0	22	0,0	4	58	6,9
Intérieur	15	172	8,7	35	344	10,2	50	516	9,7
Hors Police	6	73	8,2	13	124	10,5	19	197	9,6
Police nationale	9	99	9,1	22	220	10,0	31	319	9,7
Justice	13	44	29,5	66	258	25,6	79	302	26,2
Outre-mer	0	6	0,0	0	0	0,0	0	6	0,0
Santé	27	64	42,2	41	118	34,7	68	182	37,4
Services du Premier ministre	7	40	17,5	0	0	0,0	7	40	17,5
Travail et emploi	13	35	37,1	17	128	13,3	30	163	18,4
Tous ministères	252	1083	23,3	309	2175	14,2	561	3 258	17,2

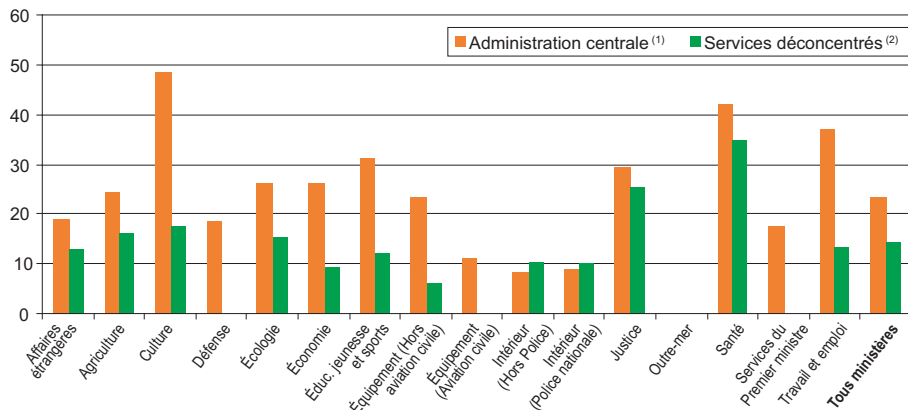
Source : enquêtes annuelles sur les emplois de direction des administrations de l'État et des juridictions, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Non compris les dirigeants de juridictions et d'inspections générales.

(2) Non compris les préfets, recteurs, ambassadeurs et TPG.

Graphique 4.2-2 : Part des femmes dans les emplois de direction par ministère au 31 décembre 2006

(en %)



Source : enquêtes annuelles sur les emplois de direction des administrations de l'État et des juridictions, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Non compris les dirigeants de juridictions et d'inspections générales.

(2) Non compris les préfets, recteurs, ambassadeurs et TPG.

Tableau 4.2-4 : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois de directeurs d'administrations centrales des ministères au 31 décembre 2006

Ministère	Effectifs au 31/12/2006			Nominations en 2006 ⁽³⁾		
	Femmes	Total	Part de femmes (en %)	Femmes	Total	Part de femmes (en %)
Affaires étrangères	2	22	9,1	2	5	40,0
Agriculture	1	9	11,1	0	3	0,0
Culture	4	10	40,0	1	2	50,0
Défense ⁽¹⁾	2	16	12,5	0	3	0,0
Écologie	1	7	14,3	0	1	0,0
Économie et finances	3	24	12,5	1	5	20,0
Éducation ⁽²⁾	4	15	26,7	3	9	33,3
Équipement	7	35	20,0	2	4	50,0
<i>Hors aviation civile</i>	6	28	21,4	2	3	66,7
<i>Aviation civile</i>	1	7	14,3	0	1	0,0
Intérieur	2	33	6,1	1	10	10,0
<i>Hors Police</i>	1	21	4,8	1	8	12,5
<i>Police nationale</i>	1	12	8,3	0	2	0,0
Justice	0	7	0,0	0	2	0,0
Outre-mer	0	2	0,0	0	1	0,0
Santé	4	15	26,7	3	4	75,0
Premier ministre	1	20	5,0	0	5	0,0
Travail et emploi	2	7	28,6	0	1	0,0
Total	33	222	14,9	13	55	23,6

Source : enquêtes annuelles sur les emplois de direction des administrations de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Défense et anciens combattants. Les militaires ne sont pas comptés.

(2) Éducation nationale, jeunesse et sports.

(3) Il s'agit à la fois des nominations de personnes n'ayant pas encore accédé à ce type d'emploi de direction et des changements de poste de personnes déjà nommées.

4 Thème - Égalité professionnelle

4.2 Encadrement supérieur de la fonction publique de l'État

Tableau 4.2-5 : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois de direction des administrations centrales dans les ministères (chefs de service, directeurs adjoints, sous-directeurs, directeurs de projet) au 31 décembre 2006

Ministère	Effectifs au 31/12/2006			Nominations en 2006 ⁽³⁾		
	Femmes	Total	Part de femmes (en %)	Femmes	Total	Part de femmes (en %)
Affaires étrangères	18	83	21,7	3	11	27,3
Agriculture	14	52	26,9	7	16	43,8
Culture	11	21	52,4	4	8	50,0
Défense ⁽¹⁾	11	53	20,8	5	15	33,3
Écologie	4	12	33,3	0	2	0,0
Économie et finances	43	152	28,3	17	65	26,2
Éducation ⁽²⁾	21	65	32,3	11	44	25,0
Équipement	31	146	21,2	4	9	44,4
<i>Hors aviation civile</i>	28	117	23,9	4	9	44,4
<i>Aviation civile</i>	3	29	10,3	0	0	0,0
Intérieur	13	139	9,4	5	34	14,7
<i>Hors Police</i>	5	52	9,6	2	10	20,0
<i>Police nationale</i>	8	87	9,2	3	24	12,5
Justice	13	37	35,1	3	8	37,5
Outre-mer	0	4	0,0	0	1	0,0
Santé	23	49	46,9	1	4	25,0
Premier ministre	6	20	30,0	1	4	25,0
Travail et emploi	11	28	39,3	5	13	38,5
Total	219	861	25,4	66	234	28,2

Source : enquêtes annuelles sur les emplois de direction des administrations de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Défense et anciens combattants. Les militaires ne sont pas comptés.

(2) Éducation nationale, jeunesse et sports.

(3) Il s'agit à la fois des nominations de personnes n'ayant pas encore accédé à ce type d'emploi de direction et des changements de poste de personnes déjà nommées.

Tableau 4.2-6 : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois de direction des services déconcentrés des ministères au 31 décembre 2006

Ministère	Effectifs au 31/12/2006			Nominations en 2006 ⁽³⁾		
	Femmes	Total	Part de femmes (en %)	Femmes	Total	Part de femmes (en %)
Affaires étrangères	12	93	12,9	5	29	17,2
Agriculture	33	204	16,2	3	46	6,5
Culture	22	126	17,5	2	7	28,6
Défense (Anciens combattants) ⁽¹⁾	0	18	0,0	0	0	0,0
Écologie	4	26	15,4	0	6	0,0
Économie et finances	40	423	9,5	14	95	14,7
Éducation ⁽²⁾	11	97	11,3	2	15	13,3
Équipement	12	214	5,6	3	61	4,9
<i>Hors aviation civile</i>	12	192	6,3	3	55	5,5
<i>Aviation civile</i>	0	22	0,0	0	6	0,0
Intérieur	35	344	10,2	7	64	10,9
<i>Hors Police</i>	13	124	10,5	2	11	18,2
<i>Police nationale</i>	22	220	10,0	5	53	9,4
Jeunesse et Sports	16	126	12,7	4	20	20,0
Justice	66	258	25,6	14	55	25,5
Santé	41	118	34,7	15	32	46,9
Travail et emploi	17	128	13,3	1	8	12,5
Total	309	2 175	14,2	70	438	16,0

Source : enquêtes annuelles sur les emplois de direction des administrations de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Défense et anciens combattants. Les militaires ne sont pas comptés.

(2) Éducation nationale, jeunesse et sports.

(3) Il s'agit à la fois des nominations de personnes n'ayant pas encore accédé à ce type d'emploi de direction et des changements de poste de personnes déjà nommées.

4 Thème - Égalité professionnelle

4.2 Encadrement supérieur de la fonction publique de l'État

Tableau 4.2-7 : Effectifs physiques et part des femmes dans les juridictions nationales et les inspections générales au 31 décembre 2006

	Personnel en activité au 31/12/2006			Nominations en 2006		
	Femmes	Total	Part de femmes (en %)	Femmes	Total	Part de femmes (en %)
Juridictions nationales						
Cour de Cassation	87	223	39,0	3	8	37,5
Conseil d'État	54	196	27,6	1	6	16,7
Cour des Comptes	46	243	18,9	5	23	21,7
Total	187	662	28,2	9	37	24,3
Ministères-Inspections générales						
Affaires étrangères	3	14	21,4	1	0	0,0
Agriculture (IG de l'agriculture)	6	39	15,4	3	8	37,5
Agriculture (Inspection de l'EA) ⁽¹⁾	19	65	29,2	0	0	0,0
Culture (IG des affaires culturelles)	4	18	22,2	0	0	0,0
Culture (IG de la C. et de l'EA) ⁽²⁾	57	140	40,7	0	0	0,0
Économie et industrie (IG des finances)	16	65	24,6	2	8	25,0
Économie, finances et industrie (IG de l'Insee)	1	11	9,1	0	4	0,0
Économie et industrie (Industrie et commerce)	1	34	2,9	0	1	0,0
Économie et industrie (CGEF) ⁽³⁾	60	261	23,0	6	26	23,1
Économie et industrie (CGTI) ⁽⁴⁾	7	80	8,8	0	0	0,0
Éducation (IG de l'administration de l'EN)	27	95	28,4	0	6	0,0
Éducation (IG de l'EN)	35	155	22,6	3	11	27,3
Éducation (IG des bibliothèques)	5	9	55,6	1	2	50,0
Éducation (IG de Jeunesse et sports)	1	15	6,7	0	0	0,0
Environnement	1	29	3,4	0	6	0,0
Équipement, tourisme	15	66	22,7	1	8	12,5
Aviation civile	0	6	0,0	0	0	0,0
Intérieur (IG de l'administration)	13	45	28,9	4	10	40,0
Intérieur (IG de la Police nationale)	0	8	0,0	0	0	0,0
Justice (IG des services judiciaires)	19	37	51,4	2	6	33,3
Santé (IG des Affaires sociales)	29	89	32,6	7	16	43,8
Total	319	1 281	24,9	30	112	26,8

Source : enquêtes annuelles sur les emplois de direction des administrations de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Inspection de l'enseignement agricole.

(2) Inspection générale de la création et de l'enseignement artistique.

(3) Contrôle général économique et financier.

(4) Conseil général des technologies de l'information.

Voir également le Dossier 3 de ce rapport : « Parité et diversités », Faits et chiffres 2008-2009.

La féminisation des jurys des principaux concours a progressé régulièrement depuis 2000 : la part des femmes atteint désormais 47,6 %. 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 2006, un effort a été engagé pour les concours d'inspecteur des impôts (39,3 %), maître

ouvrier (50 %), contrôleur des impôts (58,3 %). Mais cette règle du tiers n'est pas encore atteinte dans les jurys pour le recrutement de maître ouvrier ou d'ingénieur des TPE (18,2 % en 2006, après 27,2 % en 2005). Enfin, la part des femmes parmi les jurys recule pour le recrutement des gardiens de la paix (de 62,5 % à 33,3 %) et celui des lieutenants de Police (36,1 % à 22,7 %)

III Définitions et méthodes

L'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 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.

Les enquêtes de la DGAFP auprès des ministères établissent un état des lieux sur la féminisation des jurys de concours. La dernière enquête porte sur l'année 2006 et sur l'ensemble des recrutements offrant plus de 50 postes (soit 117 concours parmi les 1 400 organisés dans la fonction publique d'État).

Selon les années, un concours peut offrir plus de 50 postes ou moins. Dans la deuxième hypothèse, il n'est pas recensé. La liste des concours retenus peut donc varier d'une année sur l'autre.

4 Thème - Égalité professionnelle

4.3 Parité dans les jurys de concours

Tableau 4.3-1 : Part des femmes dans les jurys par niveau de concours entre 2001 et 2006

Niveau du concours	Part des femmes parmi les jurys (en %)						Part des femmes parmi les présidents (en %)					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Administrateur	44,7	45,3	46,3	44,7	44,8	40,7	10,0	35,7	10,0	10,0	11,1	25,0
Attaché	29,2	36,0	40,9	41,8	42,2	37,0	25,0	39,1	27,8	28,6	15,4	27,3
Ingénieur	28,5	37,5	47,1	41,7	45,8	46,6	17,3	20,7	26,4	25,4	24,8	32,4
Enseignant	38,9	36,6	42,6	43,2	46,4	51,4	18,6	17,6	17,0	21,0	20,3	14,7
Secrétaire administratif	43,5	49,7	52,0	52,3	50,3	50,4	25,6	33,3	23,2	34,1	32,4	32,2
Technicien	30,5	33,7	42,2	40,2	44,9	45,5	17,8	23,8	27,2	16,2	26,7	23,1
B et C Police prison	34,6	43,6	34,4	30,9	36,1	32,7	0,0	0,0	20,0	28,6	40,0	16,7
Adjoint administratif	37,0	42,0	56,3	53,3	60,9	52,2	19,7	24,3	37,5	28,1	35,1	38,6
Ouvrier	27,1	36,3	31,1	31,3	36,3	48,2	22,2	25,8	20,7	24,1	28,7	26,3
Total	36,1	38,1	43,5	42,4	45,9	47,6	19,6	22,8	24,2	24,4	25,5	31,6

Source : enquêtes annuelles sur les recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Définition : concours offrant plus de 50 postes.

Tableau 4.3-2 : Part des femmes dans les jurys, selon les ministères entre 2001 et 2006

Ministères	Part des femmes parmi les jurys (en %)						Part des femmes parmi les présidents (en %)					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Affaires étrangères	55,2	hc	hc	hc	hc	hc	hc	hc	hc	hc	hc	hc
Agriculture	44,0	37,6	38,4	39,9	40,9	hc	10,9	13,2	9,7	11,1	16,7	hc
Aviation civile	38,8	36,1	hc	hc	hc	hc	hc	hc	hc	hc	hc	hc
Culture	hc	43,8	hc	hc	hc	hc	hc	100,0	hc	hc	hc	hc
Défense	14,5	30,9	51,8	57,5	53,4	47,5	3,2	12,5	12,5	0,0	21,4	54,5
Économie, finances et industrie	22,7	26,3	36,6	33,6	34,0	38,0	25,0	23,7	31,8	17,6	20,0	23,8
Éducation nationale	38,1	39,7	45,4	43,9	46,4	48,3	20,7	24,1	27,5	26,5	26,0	32,7
Jeunesse et Sports	hc	hc	28,8	33,3	39,3	hc	hc	hc	100,0	0,0	hc	hc
Emploi, solidarité	42,9	43,1	52,6	48,5	hc	40,4	14,8	21,4	20,0	50,0	hc	33,3
Équipement	25,3	25,5	34,5	34,1	36,0	36,8	9,5	18,2	9,7	4,3	0,0	12,5
Intérieur	43,5	41,5	47,9	50,3	49,6	53,4	32,0	19,5	21,9	14,7	19,6	19,5
Justice	36,9	44,7	36,2	34,9	38,1	37,2	16,7	20,0	33,3	50,0	26,3	30,8
Premier ministre	46,2	42,7	42,5	35	36,6	hc	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	hc
École nationale d'administration	28,6	35,7	57,1	hc	hc	hc	100,0	100,0	0,0	hc	hc	hc
Établissements publics scientifiques et technologiques	27,8	27,2	35,2	34,2	45,8	47,1	17,6	19,5	22,9	18,4	26,8	25,8
Total	36,1	38,1	43,5	42,4	45,9	47,6	19,6	22,8	24,2	24,4	25,5	25,8

Source : enquêtes annuelles sur les recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note : concours offrant plus de 50 postes.

hc : les concours de moins de 50 postes ne sont pas recensés.

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.

Tableau 4.3-3 : Proportion de femmes dans les jurys des principaux concours entre 2001 et 2006

Libellé du corps	Proportion de femmes (en %)					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
A						
Conseiller d'orientation psychologue	43,5	44,9	41,4	41,2	42,0	hc
Conseiller principal d'éducation	47,6	48,8	50,4	51,4	50,5	hc
Administrateur de l'École nationale d'administration	28,6	35,7	57,1	hc	hc	hc
Ingénieur des Travaux publics de l'État	25,0	18,2	16,7	15,2	27,2	18,2
Attaché d'Instituts régionaux d'administration	46,2	42,7	42,5	35,0	36,6	hc
Ingénieur du contrôle de la navigation aérienne	38,8	34,6	38,2	32,4	hc	hc
Inspecteur du travail	30,0	hc	37,5	hc	hc	32,4
Inspecteur du Trésor	1,6	10,3	38,5	50,0	46,6	46,9
Inspecteur des impôts	17,6	41,7	42,3	43,8	37,5	39,3
Médecin de l'Éducation nationale	47,7	43,1	hc	hc	hc	hc
Professeur agrégé	31,2	32,7	38,0	39,6	40,7	hc
Professeur certifié	41,5	41,7	40,8	43,1	45,1	hc
Professeur de lycée professionnel	33,8	35,3	35,4	37,2	nd	hc
Professeur des écoles	50,0	49,0	51,6	52,6	50,9	52,0
B						
Assistante sociale	73,5	71,2	64,5	71,3	58,7	57,7
Contrôleur des douanes	34,4	33,3	42,6	31,6	31,2	hc
Contrôleur des impôts	26,2	21,9	43,8	22,7	28,1	58,3
Contrôleur des travaux publics de l'État	19,2	21,7	17,4	33,7	47,0	hc
Contrôleur du travail	42,0	hc	hc	hc	hc	44,0
Contrôleur du Trésor	17,8	22,2	25,4	18,4	hc	hc
Greffier des services judiciaires	81,8	66,7	58,6	52,9	54,5	hc
Infirmier	76,0	73,9	73,0	71,0	68,6	72,3
Lieutenant de police	34,6	35,7	34,4	34,3	36,1	22,7
Secrétaire d'administration scolaire et universitaire	52,6	52,4	53,4	53,0	52,3	50,7
Technicien supérieur des études et de fabrication	10,9	33,3	54,5	50,0	hc	hc
C						
Adjoint administratif	61,9	51,7	60,0	60,6	65,8	62,3
Adjoint technique recherche et formation de l'Éducation nationale	26,2	31,4	50,6	47,6	56,4	47,1
Agent de constatation des douanes	40,7	53,3	28,4	29,4	28,3	36,1
Agent technique de l'électronique de la Défense	14,3	30,4	hc	hc	hc	hc
Agent de recouvrement du trésor	20,0	26,7	hc	50,0	46,6	hc
Gardiens de la paix	43,8	50,0	57,1	57,1	62,5	33,3
Maître ouvrier	20,2	21,1	20,8	19,2	25,7	50,0
Surveillant de l'administration pénitentiaire	34,1	57,1	34,1	30,3	35,3	32,9

Source : enquêtes annuelles sur les recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

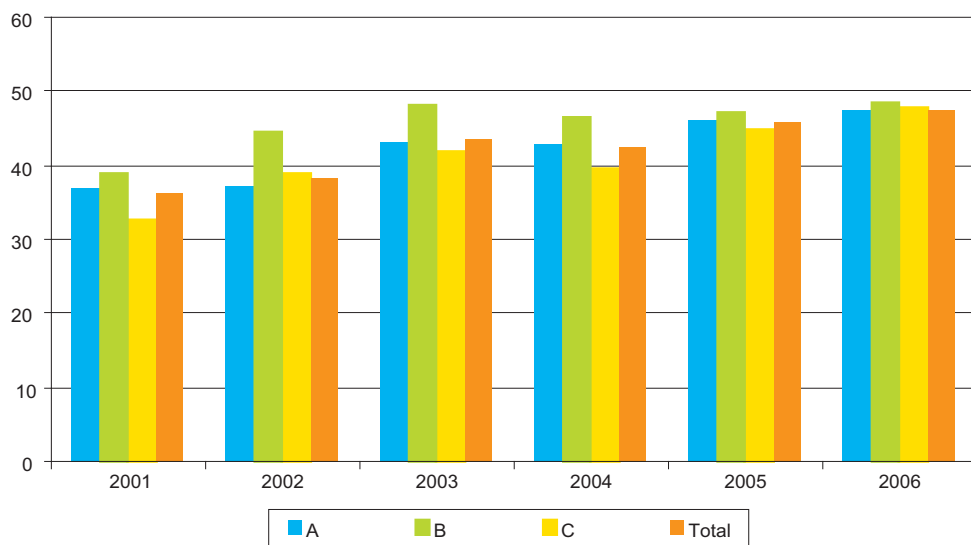
Note : concours offrant plus de 50 postes.

hc : les concours de moins de 50 postes ne sont pas recensés.

4.3 Parité dans les jurys de concours

Graphique 4.3-1 : Part des femmes parmi les jurys, par catégorie hiérarchique de 2001 à 2006

(en %)



Source : enquêtes annuelles sur les recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Définition : concours offrant plus de 50 postes.

Voir également le Dossier 3 de ce rapport : « Parité et diversités », Faits et chiffres 2008-2009.

Les femmes représentent plus de la moitié des effectifs des personnels dans chaque fonction publique, mais elles figurent en moindre proportion dans les trois conseils supérieurs.

Du côté des employeurs, si les femmes constituent 40,7 % des représentants (titulaires et suppléants) du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, elles sont moins nombreuses dans celui de la territoriale (7,8 %) et dans celui de l'hospitalière (6,3 %).

Pour la FPE et la FPT, les femmes figurent plus souvent parmi les suppléantes que parmi les titulaires.

Dans la FPH, on ne compte plus aucune femme parmi les suppléants, et deux parmi les titulaires.

Du côté des représentants du personnel, les femmes représentent 30 % des élus pour le CSFPE, 30 % pour le CSFPT et 40,4 % pour le CSFPH (titulaires et suppléants). La part des femmes varie peu entre titulaires et suppléants dans les trois fonctions publiques.

Au final, sur l'ensemble des trois conseils supérieurs, compte tenu de leur absence parmi les représentants des employeurs territoriaux, les femmes ne constituent que 10 % des représentants titulaires des employeurs publics pour 34,5 % des élus titulaires du personnel.

III Définitions et méthodes

Les conseils supérieurs de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière sont les organes centraux de dialogue social de chaque fonction publique. Les représentants des employeurs sont des fonctionnaires nommés par les administrations ou des élus locaux. Les représentants du personnel sont nommés à partir de la représentativité des syndicats parmi les personnels. La situation est arrêtée au 31 décembre 2007.

Les enquêtes de la DGAFP auprès des ministères établissent un état des lieux sur la féminisation dans les organismes consultatifs centraux des trois fonctions publiques. La dernière enquête porte sur la situation au 31 décembre 2007. Le nombre de représentants est inférieur à ceux qui ont été nommés du fait du départ de titulaires qui sont remplacés par des suppléants, ou de suppléants qui ont démissionné.

4 Thème - Égalité professionnelle

4.4 Parité dans les organismes consultatifs centraux des trois fonctions publiques

Tableau 4.4-1 : Effectifs physiques et part des femmes dans le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, au 31 décembre 2007

	Hommes	Femmes	Ensemble	Part des femmes (en %)
Représentants de l'administration				
Titulaires	16	4	20	20,0
Suppléants	19	20	39	51,3
Ensemble	35	24	59	40,7
Représentants du personnel				
Titulaires	15	5	20	25,0
Suppléants	27	13	40	32,5
Ensemble	42	18	60	30,0

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

Tableau 4.4-2 : Effectifs physiques et part des femmes dans le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale au 31 décembre 2007

	Hommes	Femmes	Ensemble	Part des femmes (en %)
Représentants des élus locaux				
Titulaires	20	0	20	0,0
Suppléants	27	4	31	12,9
Ensemble	47	4	51	7,8
Représentants du personnel				
Titulaires	13	7	20	35,0
Suppléants	29	11	40	27,5
Ensemble	42	18	60	30,0

Source : Centre national de la fonction publique territoriale.

Tableau 4.4-3 : Effectifs physiques et part des femmes dans le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière au 31 décembre 2007

	Hommes	Femmes	Ensemble	Part des femmes (en %)
Représentants des employeurs				
Titulaires	18	2	20	10,0
Suppléants	12	0	12	0,0
Ensemble	30	2	32	6,3
Représentants du personnel				
Titulaires	11	8	19	42,1
Suppléants	23	15	38	39,5
Ensemble	34	23	57	40,4

Source : Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins.

Parité dans les organismes consultatifs centraux des trois fonctions publiques 4.4

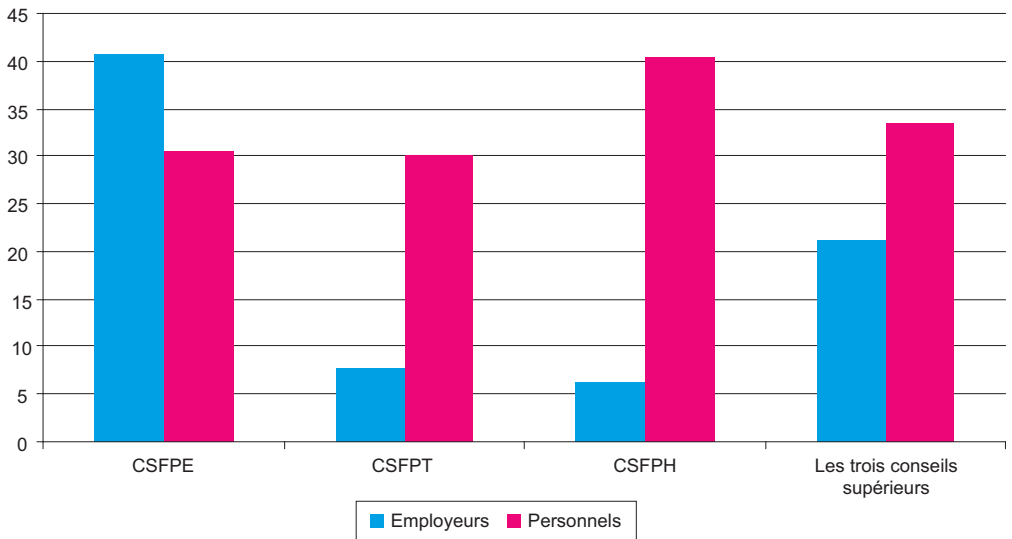
Tableau 4.4-4 : Effectifs physiques et part des femmes dans les trois Conseils supérieurs des fonctions publiques au 31 décembre 2007

	Hommes	Femmes	Ensemble	Part des femmes (en %)
Représentants des employeurs				
Titulaires	54	6	60	10,0
Suppléants	58	24	82	29,3
Ensemble	112	30	142	21,1
Représentants du personnel				
Titulaires	38	20	58	34,5
Suppléants	79	39	118	33,1
Ensemble	117	59	176	33,5

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

Graphique 4.4-1: Part des femmes parmi les représentants des employeurs et du personnel dans les trois conseils supérieurs (titulaires et suppléants), au 31 décembre 2007

(en %)



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

Voir également le Dossier 3 de ce rapport « Parité et diversités », Faits et chiffres 2008-2009.

Les organismes consultatifs de la fonction publique de l'État sont contraints par l'article 12 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 à établir pour la parité administrative une représentativité d'au moins un tiers de chaque sexe.

Dans l'ensemble des ministères, l'administration s'en acquitte de mieux en mieux, avec une progression constante du nombre de femmes la représentant dans les commissions administratives paritaires. En effet, si elles étaient 33 % des personnes nommées pour représenter l'administration fin 2005 et 36 % fin 2006, **les femmes sont en moyenne 37 % fin 2007 à siéger dans les commissions administratives paritaires.**

La situation, cependant, n'est pas homogène d'un ministère à l'autre.

Aux ministères des Affaires sociales, de l'Éducation nationale pour la partie administration ou de la Justice, la proportion de femmes représentant l'administration est plus élevée, mais reste en cohérence avec le pourcentage de femmes susceptibles de siéger.

En effet, seules les femmes appartenant à la catégorie A sont habilitées à représenter l'administration, et elles constituent, globalement en 2007, 40 % 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

est plus faible (20 % à la Police, 23 % à la direction de l'Aviation civile, 26 % à Jeunesse et sports et 28 % au ministère de la Défense), le niveau de représentation requis semble difficile à maintenir.

Dans les CAP des personnels enseignants (tous personnels de catégorie A), seules les personnes de catégorie A+, soit de niveau administrateur, sont sollicitées car, en pratique, l'administration est représentée par une catégorie hiérarchique supérieure à celle du corps géré par la CAP.

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 de la moindre part des 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 la même dynamique. La représentation hommes/femmes tend à l'égalité dans de nombreuses CAP.

Cependant, pour les corps principalement composés d'hommes à la Police, chez les ouvriers professionnels ou chez les conducteurs automobile, les syndicats sont logiquement représentés le plus souvent par des hommes.

III Définitions et méthodes

L'article 12 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 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 était couplé jusqu'ici avec le recueil des résultats des élections aux CAP. La dernière enquête sur le sujet de la féminisation des représentants

de l'administration et du personnel porte sur la situation au 31 décembre 2007.

Le taux de féminisation est calculé 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 2^{ème} classe étaient autorisés à siéger.

Pour plus d'informations

- « Une fonction publique largement féminisée, sauf dans les emplois de direction », Annie Brenot-Ouldali, Aude Lapinte et Roger Martinez, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.

4 Thème - Égalité professionnelle

4.5 Parité dans les organismes consultatifs de la fonction publique de l'État

Tableau 4.5-1 : Représentation des femmes dans les CAP portant sur la période du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007

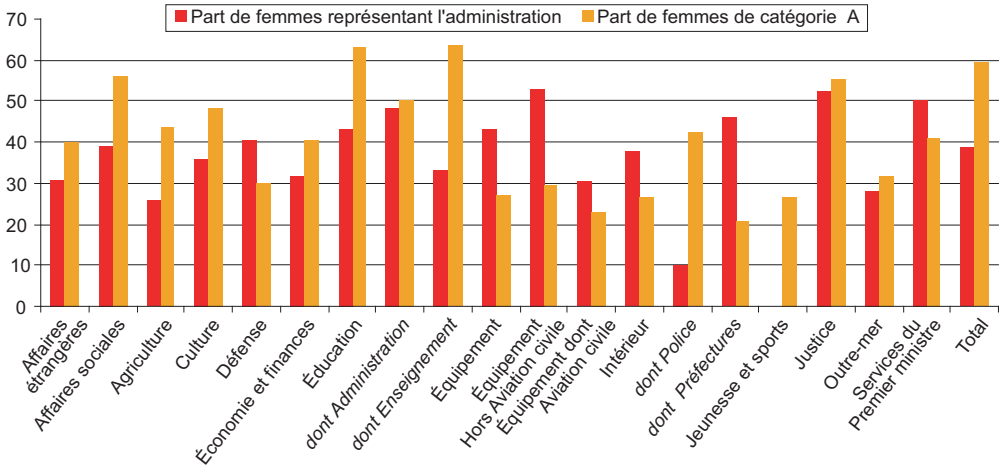
	Part de femmes représentant l'administration (en %)	Part de femmes représentant le personnel (en %)
Affaires étrangères	31,0	31,3
Affaires sociales	39,2	50,8
Agriculture	25,6	40,2
Culture	36,0	40,4
Défense	40,6	25,9
Économie et finances	31,6	34,5
Éducation	43,1	48,3
<i>Administration</i>	48,3	46,9
<i>Enseignement</i>	33,3	51,3
Équipement, écologie, aménagement	43,5	35,7
<i>Hors aviation civile</i>	53,0	30,3
<i>Aviation civile</i>	30,6	42,9
Intérieur	37,6	32,6
<i>Police</i>	10,3	39,0
<i>Préfectures</i>	45,8	10,3
Jeunesse et sports	0,0	21,4
Justice	52,3	46,2
Outre-mer	28,1	48,2
Services du Premier ministre	50,0	22,2
Total	38,5	40,0

Source : procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note de lecture : dans l'ensemble des ministères, 38,5 % des agents nommés pour représenter l'administration au sein des CAP sont des femmes, tandis qu'elles sont 40 % parmi les élus syndicaux à représenter le personnel.

Graphique 4.5-1 : Représentation des femmes nommées par l'administration dans les CAP portant sur la période du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007

(en %)

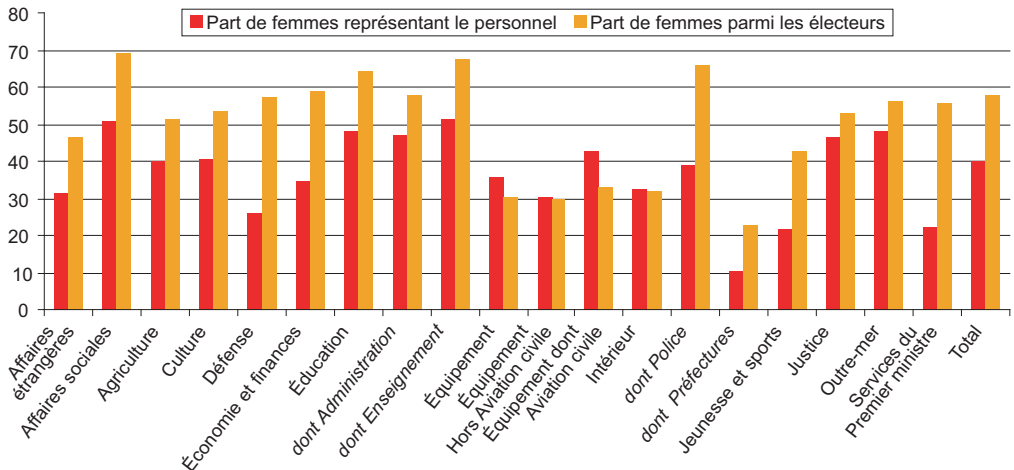


Source : procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note de lecture : les femmes représentent 59,4 % des agents de catégorie A, seuls susceptibles de représenter l'administration pour l'ensemble des ministères, tandis qu'elles sont 38,5 % à être nommées pour cette représentation au sein des CAP.

Graphique 4.5-2 : Représentation des femmes élues du personnel dans les CAP portant sur la période du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007

(en %)



Source : procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

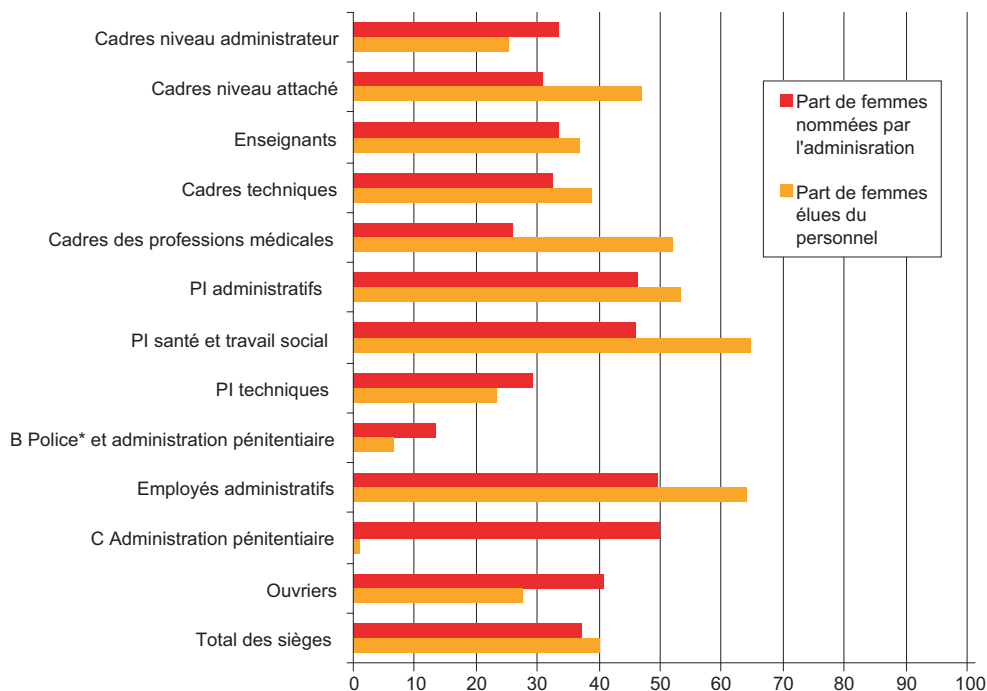
Note de lecture : parmi les élus syndicaux pour représenter le personnel, 40 % sont des femmes alors qu'elles représentent 58 % de l'ensemble des fonctionnaires.

4 Thème - Égalité professionnelle

4.5 Parité dans les organismes consultatifs de la fonction publique de l'État

Graphique 4.5-3 : Part de femmes représentant l'administration et le personnel dans les CAP en cours de validité entre le 1^{er} janvier 2005 et le 31 décembre 2007 selon les catégories socioprofessionnelles

(en %)



Source : procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note de lecture : parmi les personnes nommées pour représenter l'administration, au moins un tiers sont des femmes, pour la plupart des différentes catégories socioprofessionnelles, exception faite des catégories à forte proportion d'hommes : policiers et corps de l'administration pénitentiaire de catégorie B. Dans ces mêmes catégories fortement masculines, les syndicats présentent plutôt des hommes, plus nombreux à être candidats.

* Le corps de service actif des policiers d'encadrement et d'application est dorénavant classé en catégorie B.

Retraite

Départs à la retraite	<u>5.1</u>
Effectifs des retraités	<u>5.2</u>
Montant des pensions	<u>5.3</u>
Équilibre financier des pensions	<u>5.4</u>

Voir également la Vue d'ensemble n° 2.3 de ce rapport : « Les départs à la retraite dans les trois fonctions publiques », Loïc Gautier, Olivier Jean et Didier Reynaud, Faits et chiffres 2008-2009.

III Définitions et méthodes

Les départs à la retraite dans la fonction publique concernent potentiellement les catégories d'agents suivantes :

- les fonctionnaires titulaires de l'État, les magistrats et les militaires, qui bénéficient du régime des pensions civiles et militaires de l'État ;
- les fonctionnaires titulaires des fonctions publiques territoriale et hospitalière, qui 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 ouvriers d'État qui relèvent du Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) ;
- les agents non titulaires de l'État et des collectivités locales, les agents titulaires à temps non complet des collectivités locales qui ne relèvent pas de la CNRACL (moins de 28 heures par semaine), les agents titulaires sans droit à pension (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés et les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec.

Au moment de la liquidation de leur pension, les agents peuvent être en poste dans la fonction publique, comme c'est le cas pour la plupart des agents titulaires. Ils peuvent également avoir quitté la fonction publique bien avant la liquidation de leur pension tout en ayant rempli les conditions nécessaires au bénéfice d'une pension, comme c'est le cas pour un certain nombre de non titulaires.

Les médecins hospitaliers relèvent du régime général et de l'Ircantec, excepté les praticiens hospitalo-universitaires titulaires qui relèvent du régime des pensions civiles de l'État. Quant aux agents titulaires de la fonction publique hospitalière, ils relèvent de la CNRACL.

Le champ des tableaux 5.1-1 à 5.1-8 comprend pour l'année 2008, les pensions civiles et militaires attribuées aux titulaires civils et militaires de l'État par le Service des retraites de l'État, les pensions attribuées par la CNRACL aux titulaires des fonctions publiques territoriale et hospitalière dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures, et les pensions attribuées par le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) pour les ouvriers d'État. Le tableau 5.1-9 est relatif à l'ensemble des pensions versées par le régime salarié de l'Ircantec (hors élus locaux).

Les pensions attribuées aux fonctionnaires de La Poste et France Télécom, qui bénéficient du même régime que les agents titulaires civils de l'État, ne sont pas incluses dans ces tableaux. Il en est de même des pensions cristallisées, dont le nombre est quasi nul en terme de départs à la retraite. Par rapport à l'édition précédente, les soldes de réserve ont été réintégrés.

Concernant les ouvriers d'État (FSPOEIE), seules les pensions en « titre définitif » ont été retenues. En effet, seules les informations relatives à cet état de pension, correspondant à un dossier terminé, par opposition aux pensions sous avances, sont totalement connues. Ce nombre d'avances versées, qui demeure important (plus de 1 500 en droit direct en 2006), s'explique par une situation transitoire qui ne permet pas, dans certains cas, d'intégrer les nouvelles règles de calcul concernant la réforme des retraites de 2003.

Dans le champ du régime salarié de l'Ircantec sont également inclus les pensionnés ayant cotisé au régime en tant qu'agent non titulaire d'un établissement public à caractère industriel et commercial ou en tant

qu'agent non titulaire ou salarié de certaines entreprises publiques ou semi-publiques (La Poste, etc.). Du fait qu'il s'agisse d'un régime de passage, l'Ircantec compte un grand nombre d'affiliés, cependant les durées de cotisation y sont généralement courtes (8 ans en moyenne). Les élus locaux, affiliés à l'Ircantec au sein d'un régime spécifique, ne sont pas pris en compte dans les tableaux.

- **Pensionné de droit direct ou ayant droit** : agent possédant un droit à pension du fait de son activité professionnelle.
- **Pensionné de droit indirect ou de droit dérivé ou ayant cause** : personne ayant acquis un droit suite au décès d'un agent en activité ou en retraite. Il s'agit en général du conjoint survivant ou divorcé et/ou des enfants (orphelins) qui bénéficient de ce fait d'une pension de réversion.
- **Polypensionné** : contrairement à un individu affilié au même régime de base durant toute sa carrière, un polypensionné a cotisé à plusieurs régimes de base au cours de sa vie active, et perçoit ainsi plusieurs pensions de ces différents régimes.
- **Âge à la radiation des cadres** : la radiation des cadres est l'acte administratif mettant définitivement fin à la carrière du fonctionnaire. Elle n'entraîne pas obligatoirement la liquidation immédiate de la pension.
- **Âge de liquidation** : il s'agit de l'âge auquel une personne demande la mise en paiement de sa retraite.
- **Catégories actives** : dans les régimes de fonctionnaires, la liquidation des droits à pension est possible à partir de 60 ans, sous réserve de l'accomplissement de 15 années de service effectif. Les agents titulaires ayant accompli au moins 15 ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès 55 ans, ou 50 ans pour certaines professions. Les corps sont historiquement classés en catégorie active pour des raisons liées à la pénibilité du travail (policiers, surveillants pénitentiaires, etc.).
- **Départ anticipé pour motifs familiaux** : possibilité de départ anticipé pour les agents ayant 15 ans de service dans les trois cas suivants : soit trois enfants vivants ou élevés pendant 9 ans, soit un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité, soit un conjoint invalide.
- **Pension principale d'orphelin** : la pension de réversion, égale à 50 % de la pension du fonctionnaire ou militaire (ou des droits à pension lorsqu'il s'agit d'un décès en activité), est partagée entre les enfants de moins de 21 ans ou majeur infirme, et non au conjoint lorsque, par exemple, le conjoint est également décédé.
- **Pension temporaire d'orphelin** : pension attribuée à chacun des orphelins âgés de moins de 21 ans ou majeur infirme, du fonctionnaire ou militaire décédé, égale à 10 % de la pension de celui-ci (ou des droits à pension acquis par lui en cas de décès en activité). Elle est cumulable avec la pension principale d'orphelin.
- **Soldes de réserve** : émoluments versés aux officiers généraux placés dans la deuxième section où ils sont maintenus en activité et mis à la disposition du ministre de la Défense, dont le montant est égal à celui de la pension de retraite à laquelle les intéressés pourraient prétendre s'ils étaient radiés des cadres (source : Service des pensions).
- **Pensions cristallisées** : pensions perçues par les militaires et les civils ayant servi la France et appartenant à des pays qui ont acquis depuis leur indépendance.

Pour plus d'informations

- Pensions civiles et militaires de l'État : Chiffres-clés et recueils statistiques du Service des retraites de l'État, www.pensions.bercy.gouv.fr
- Recueil statistique de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), www.cnracl.fr
- Recueil statistique du Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels d'État (FSPOEIE), www.fspoeie.fr
- Annuaire statistique de l'Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec), www.ircantec.fr.
- « Les retraites en 2006 », Alexandre Deloffre, *Études et résultats* n° 662, Drees, octobre 2008.
- PLF 2009 / Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, Direction du Budget.
- « Les départs à la retraite dans les trois fonctions publiques », Loïc Gautier, Didier Reynaud et Emmanuelle Walraët, *Rapport annuel sur l'état de fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.

Tableau 5.1-1 : Effectifs d'agents titulaires des trois fonctions publiques, militaires et ouvriers d'État, dont la pension est entrée en paiement en 2008, et principales caractéristiques

Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2008	Fonction publique de l'État			Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
	Titulaires civils hors La Poste et FT ⁽¹⁾	Militaires ⁽²⁾	Ouvriers d'État ⁽³⁾	Titulaires ⁽⁴⁾	Titulaires ⁽⁴⁾
Ensemble des départs (y compris invalidité)	65 939	12 420	1 544	32 718	29 874
<i>Hommes (en %)</i>	43,5%	91,8%	86,5%	48,6%	20,7%
<i>Femmes (en %)</i>	56,5%	8,2%	13,5%	51,4%	79,3%
dont :					
Départs pour invalidité	3 326	1 228	112	2 972	1 878
<i>Hommes (en %)</i>	38,7%	83,2%	88,4%	44,6%	23,0%
<i>Femmes (en %)</i>	61,3%	16,8%	11,6%	55,4%	77,0%
Départs pour carrières longues	2 548	-	480	7 343	2 210
<i>Hommes (en %)</i>	64,7%	-	95,8%	82,5%	79,5%
<i>Femmes (en %)</i>	35,3%	-	4,2%	17,5%	20,5%
Départs anticipés pour motifs familiaux ⁽⁵⁾	5 032	8	23	3 633	5 902
<i>Hommes (en %)</i>	0,6%	0%	0%	0,8%	0,3%
<i>Femmes (en %)</i>	99,4%	100%	100%	99,2%	99,7%
Titulaires comptant au moins 15 ans de services dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ ⁽⁶⁾	17 457	-	335	2 249	19 761
<i>Hommes (en %)</i>	52,7%	-	96,7%	88,6%	13,0%
<i>Femmes (en %)</i>	47,3%	-	3,3%	11,4%	87,0%
Caractéristiques sur l'ensemble des départs :					
Âge moyen à la radiation des cadres	58,9	43,8	56,7	58,5	56,0
Âge moyen de première mise en paiement	59,0	43,8	58,1	58,7	56,2
Part des pensions avec décote ⁽⁷⁾ (en %)	18,0%	3,7%	0,6%	3,4%	11,6%
Taux moyen de décote ⁽⁷⁾ (en %)	1,1%	1,0%	2,5%	1,9%	1,7%
Part des pensions avec surcote ⁽⁷⁾ (en %)	39,4%	-	17,0%	23,5%	12,1%
Taux moyen de surcote ⁽⁷⁾ (en %)	3,0%	-	1,9%	3,7%	3,1%
Taux moyen de liquidation (en %)	67,2%	60,1	60,4%	54,4%	59,7%
Part des pensions au taux plein ⁽⁸⁾ (en %)	28,1%	42,2%	10,5%	12,5%	13,3%
Indice moyen à la liquidation	622	478	-	420	446
Part des pensionnés au minimum garanti (en %)	10,4%	28,6%	6,4%	46,7%	26,2%
Pension mensuelle moyenne (en euros) :					
Avantage principal	1 986	1 443	1 521	1 174	1 288
Avantage principal et accessoire	2 042	1 484	1 555	1 217	1 369

Sources : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Les pensions des fonctionnaires de La Poste et France Télécom (FT) ne sont pas prises en compte. Elles relèvent néanmoins, comme celles des titulaires civils de la FPE, du Service des pensions. En 2008, 9 372 pensions ont été attribuées à des fonctionnaires de La Poste, et 6 145 à des fonctionnaires de France Télécom.

(2) Hors pensions cristallisées et y compris soldes de réserve.

(3) Pensionnés en titre définitif.

(4) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(5) Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux pour les agents ayant 15 ans de services recouvrent trois cas : soit trois enfants vivants ou élevés pendant 9 ans, soit un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité, soit un conjoint invalide.

(6) Titulaires comptant 15 ans de services actifs ou plus au moment de leur départ à la retraite. Le champ de cette ligne porte sur l'ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux. Les agents titulaires ayant accompli quinze ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60 ans), voire 50 ans dans certaines professions.

(7) Hors pensions portées au minimum garanti.

Pour les indicateurs concernant la décote :

- coté Service des retraites de l'État, seuls les départs pour ancienneté ont été pris en compte.

- coté CNRACL, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(8) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

5.1 Départs à la retraite

Tableau 5.1-2 : Pensions de droit dérivé entrées en paiement en 2008, et principales caractéristiques

Pensions de droit dérivé entrées en paiement en 2008	Fonction publique de l'État						Fonction publique territoriale Titulaires ⁽³⁾		Fonction publique hospitalière Titulaires ⁽³⁾	
	Titulaires civils hors La Poste et FT ⁽¹⁾		Militaires ⁽²⁾		Ouvriers d'État		Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite
	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite				
Effectifs	2 046	14 152	218	6 711	72	1 526	1 269	4 327	665	2 424
Hommes	666	3 070	5	63	7	70	364	733	396	1 064
Femmes	1 060	10 956	171	6 572	63	1 452	891	3 567	268	1 340
Orphelins ⁽⁴⁾	320	126	42	76	2	4	14	27	1	20
Âge moyen de première mise en paiement :	53,1	75,1	43,6	73,6	52,6	75,6	51,9	72,0	52,7	70,9
Pension mensuelle moyenne en euros :										
Avantage principal	733	898	717	778	605	780	470	570	513	589
Avantage principal et accessoire	754	942	730	823	628	820	493	611	536	621

Sources : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Les pensions des fonctionnaires de La Poste et France Télécom (FT) ne sont pas prises en compte. Elles relèvent néanmoins, comme celles des titulaires civils de la FPE, du Service des pensions. Hors pensions cristallisées. Les indicateurs sont calculés hors pensions d'orphelins.

(2) Hors pensions cristallisées et y compris soldes de réserve. Les indicateurs sont calculés hors pensions d'orphelins.

(3) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(4) SP : pensions principales d'orphelins. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelin majeur infirme.

Tableau 5.1-3 : Évolution du nombre annuel d'agents titulaires des trois fonctions publiques, militaires et ouvriers d'État dont la pension est entrée en paiement dans l'année, de 1999 à 2008

Flux annuels de retraités		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Fonction publique de l'État	Titulaires civils hors La Poste et FT⁽¹⁾										
	- Pensions de droit direct	46 307	47 033	47 674	53 025	61 215	57 608	56 617	61 682	64 930	65 939
	- Pensions de droit dérivé ⁽⁴⁾	14 527	14 770	14 612	14 658	15 491	15 942	16 046	15 750	15 635	15 752
	Militaires⁽²⁾										
	- Pensions de droit direct	12 151	13 060	13 376	13 288	11 453	10 556	9 753	9 720	10 832	12 420
	- Pensions de droit dérivé ⁽⁴⁾	7 436	7 689	7 519	7 319	7 467	7 978	7 591	6 911	7 032	6 929
	Ouvriers d'État⁽³⁾										
	- Pensions de droit direct	1 804	2 112	1 979	1 202	1 180	752	748	1 031	1 102	1 544
	- Pensions de droit dérivé ⁽⁶⁾	1 844	1 876	1 644	1 753	1 584	1 576	1 548	1 500	1 521	1 598
	FPE / Titulaires⁽¹⁾, militaires et ouvriers d'État										
	- Pensions de droit direct	60 262	62 205	63 029	67 515	73 848	68 916	67 054	72 433	76 864	79 903
	- Pensions de droit dérivé ⁽⁴⁾	23 807	24 335	23 775	23 730	24 542	25 496	25 185	24 161	24 188	24 279
Régime des pensions civiles et militaires (y.c. La Poste et France Télécom)											
- Pensions de droit direct	68 908	69 267	70 769	77 089	86 181	82 559	79 973	86 302	92 119	93 876	
- Pensions de droit dérivé ⁽⁴⁾	24 151	24 762	24 395	24 207	25 055	25 977	25 790	24 873	24 982	24 435	
Fonction publique territoriale et hospitalière	Titulaires de la fonction publique territoriale⁽⁵⁾										
	- Pensions de droit direct	17 353	16 801	16 532	18 568	24 989	16 435	20 996	29 460	28 377	32 718
	- Pensions de droit dérivé ⁽⁶⁾	4 852	4 826	4 887	4 881	5 218	5 352	5 575	5 555	5 600	5 594
	Titulaires de la fonction publique hospitalière⁽⁵⁾										
	- Pensions de droit direct	15 101	15 499	16 736	19 057	28 569	15 747	21 196	24 051	24 734	29 874
	- Pensions de droit dérivé ⁽⁶⁾	2 110	2 068	2 246	2 304	2 630	2 773	2 887	2 938	2 964	3 086
	Total régime CNRACL										
- Pensions de droit direct	32 454	32 300	33 268	37 625	53 558	32 182	42 192	53 511	53 111	62 592	
- Pensions de droit dérivé ⁽⁶⁾	6 962	6 894	7 133	7 185	7 848	8 125	8 462	8 493	8 564	8 680	

Sources : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Les pensions des fonctionnaires de La Poste et France Télécom (FT) ne sont pas prises en compte. Elles relèvent néanmoins, comme celles des titulaires civils de la FPE, du Service des pensions.

(2) Y compris soldes de réserve et hors pensions cristallisées par rapport à la publication précédente, les soldes de réserve de 2006 et 2007 (et quelques-unes de 2005) ont été réintégrées dans les effectifs. Sont également pris en compte les militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (MITHA).

(3) Pensionnés en titre définitif.

(4) Hors pensions d'orphelins pour les droits dérivés des titulaires civils. Hors pensions temporaires d'orphelins pour les droits dérivés des militaires.

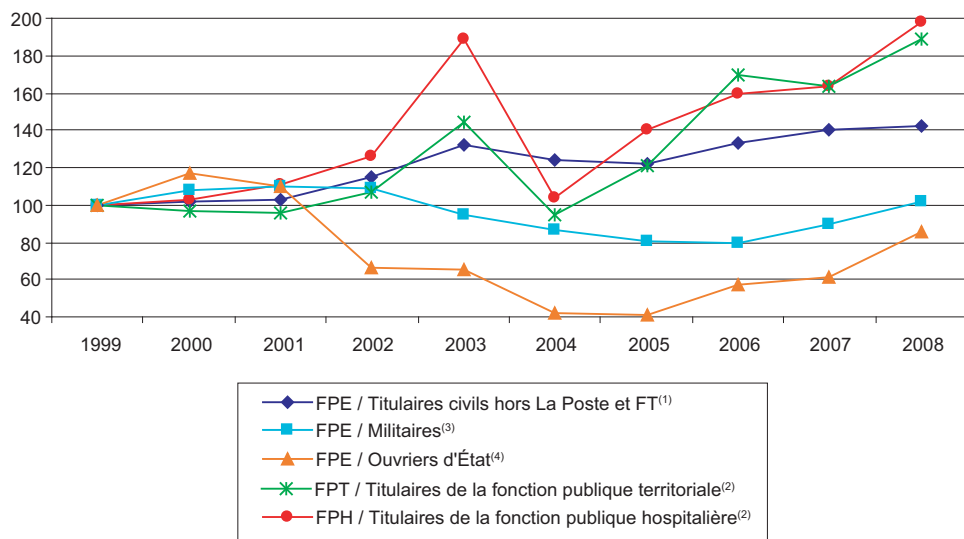
(5) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(6) Seules les pensions principales d'orphelin majeur infirme sont incluses.

5 Thème - Retraite

5.1 Départs à la retraite

Graphique 5.1-1 : Évolution du nombre de pensions entrées en paiement annuellement dans chaque régime (base 100 en 1999)



Source : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires), CNRACL et FSPOEIE. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Les pensions des fonctionnaires de La Poste et France Télécom ne sont pas prises en compte.

(2) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers n'entrent pas dans ce champ.

(3) Y compris soldes de réserve et les militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées.

(4) Pensionnés en titre définitif.

Tableau 5.1-4 : Ventilation par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique de l'État dont la pension (premier droit) est entrée en paiement en 2008

Âge à la date d'effet de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux ⁽²⁾ hors La Poste et FT ⁽¹⁾					Départs pour motif d'invalidité hors La Poste et FT ⁽¹⁾				Départs de la Poste et FT (tous départs)	Total des pensions	
	Hommes	Femmes	Total	dont départs anticipés pour carrières longues	dont départs anticipés pour motifs familiaux ⁽²⁾	Titulaires comptant 15 ans de services actifs ou plus ⁽³⁾	Hommes	Femmes	Total			Titulaires comptant 15 ans de services actifs ou plus ⁽³⁾
Moins de 40 ans		103	103		103	16	28	39	67	2	42	212
40 ans		34	34		34	6	5	11	16		12	62
41 ans		46	46		46	10	9	15	24	4	15	85
42 ans		38	38		38	6	10	14	24	5	23	85
43 ans		74	74		73	15	13	18	31	5	36	141
44 ans		79	79		79	31	8	21	29	7	37	145
45 ans	1	121	122		120	40	18	29	47	9	65	234
46 ans	1	126	127		127	37	20	34	54	11	64	245
47 ans		128	128		128	42	17	31	48	9	65	241
48 ans	1	163	164		163	56	22	44	66	19	103	333
49 ans	1	178	179		178	68	29	59	88	26	147	414
50 ans	262	267	529		257	361	34	58	92	30	167	788
51 ans	304	319	623		305	441	56	63	119	46	170	912
52 ans	434	335	769		315	599	60	89	149	52	158	1 076
53 ans	526	380	906		366	702	79	79	158	57	168	1 232
54 ans	356	452	808		449	544	73	95	168	64	158	1 134
55 ans	3 465	3 172	6 637		397	6 197	121	153	274	118	2 805	9 716
56 ans	1 527	1 870	3 397	365	382	2 635	74	133	207	55	879	4 483
57 ans	1 425	1 594	3 019	703	406	1 869	98	155	253	45	717	3 989
58 ans	960	1 329	2 289	726	419	1 116	114	211	325	28	480	3 094
59 ans	709	1 131	1 840	748	365	693	134	204	338	15	336	2 514
60 ans	9 987	15 892	25 879	6	150	688	130	255	385	24	8 105	34 369
61 ans	2 797	3 147	5 944		55	272	59	103	162	3	365	6 471
62 ans	1 411	1 537	2 948		31	149	45	50	95	3	167	3 210
63 ans	689	704	1 393		22	72	12	24	36		56	1 485
64 ans	587	552	1 139		13	59	11	24	35	1	65	1 239
65 ans	1 248	1 140	2 388		10	79	8	27	35	4	97	2 520
Plus de 65 ans	713	298	1 011		1	12		1	1		15	1 027
Total	27 404	35 209	62 613	2 548	5 032	16 815	1 287	2 039	3 326	642	15 517	81 456
Âge moyen	59,4	59,1	59,2	58,1	53,5	56,0	55,4	55,7	55,6	53,8	58,0	58,8

Source : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires).

(1) Les pensions des fonctionnaires de La Poste et France Télécom (FT) ne sont pas prises en compte. Elles relèvent néanmoins, comme celles des titulaires civils de la FPE, du Service des pensions.

(2) Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux pour les agents ayant 15 ans de services recouvrent trois cas : soit trois enfants vivants ou élevés pendant 9 ans, soit un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité, soit un conjoint invalide.

(3) Titulaires comptant 15 ans de services actifs ou plus au moment de leur départ à la retraite. Le champ de cette colonne porte sur l'ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux. Les agents titulaires ayant accompli quinze ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60 ans), voire 50 ans dans certaines professions.

5 Thème - Retraite

5.1 Départs à la retraite

Tableau 5.1-5 : Ventilation par âge des militaires dont la pension de retraite (premier droit) est entrée en paiement en 2008

Âge à la date d'effet de la pension	Officiers	Sous-officiers	Caporaux et soldats	Total des pensions	dont départs pour invalidité
Moins de 33 ans	8	208	972	1 188	1 112
33 ans	1	103	170	274	14
34 ans		209	256	465	12
35 ans	1	334	255	590	7
36 ans	7	397	247	651	16
37 ans	4	389	181	574	7
38 ans	12	376	119	507	1
39 ans	23	331	59	413	5
40 ans	22	301	77	400	3
41 ans	29	316	42	387	6
42 ans	40	305	49	394	2
43 ans	52	280	39	371	1
44 ans	51	227	20	298	5
45 ans	68	237	10	315	5
46 ans	68	215	7	290	6
47 ans	85	287	5	377	8
48 ans	64	399	2	465	2
49 ans	83	174	1	258	
50 ans	122	321	3	446	4
51 ans	75	261	2	338	4
52 ans	124	303		427	3
53 ans	166	337		503	1
54 ans	66	386		452	2
55 ans	105	781		886	1
56 ans	170	610	1	781	
57 ans	95	88		183	
58 ans	46	4		50	
Plus de 58 ans	130	4	3	137	
Indéterminé					1
Total	1 717	8 183	2 520	12 420	1 228
Âge moyen	51,3	45,8	32,2	43,8	-

Source : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires).

Champ : hors pensions cristallisées et y compris soldes de réserve. Les militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées ont été reclassés dans la hiérarchie des grades militaires.

Tableau 5.1-6 : Ventilation par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique territoriale⁽¹⁾ dont la pension est entrée en paiement en 2008

Âge à l'entrée en jouissance de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux ⁽²⁾					Départs pour motif d'invalidité				FPT Total des pensions CNRACL	
	Hommes	Femmes	Total	dont départs carrières longues	dont départs anticipés pour motifs familiaux ⁽²⁾	Titulaires comptant 15 ans de services actifs ou plus ⁽³⁾	Hommes	Femmes	Total		Titulaires comptant 15 ans de services actifs ou plus ⁽³⁾
Moins de 40 ans		103	103		103	3	34	31	65	2	168
40 ans		43	43		43		7	13	20		63
41 ans		54	54		54	1	8	13	21	1	75
42 ans	1	61	62		62	2	10	17	27	1	89
43 ans		77	77		77	3	14	17	31	1	108
44 ans		74	74		74	1	13	31	44	1	118
45 ans		86	86		86	2	22	23	45	2	131
46 ans	1	99	100		100	3	23	28	51	3	151
47 ans		110	110		110	2	15	35	50		160
48 ans		94	94		94	5	30	40	70	2	164
49 ans		124	124		124	3	31	49	80	6	204
50 ans	34	123	157		124	34	53	45	98	6	255
51 ans	19	130	149		130	21	43	56	99	6	248
52 ans	9	133	142		135	7	54	52	106	6	248
53 ans	10	142	152		144	12	67	83	150	13	302
54 ans	12	187	199		189	10	88	83	171	15	370
55 ans	719	291	1 010		242	739	102	102	204	18	1 214
56 ans	1 617	426	2 043	1 476	227	323	108	137	245	13	2 288
57 ans	2 446	584	3 030	2 531	249	241	143	140	283	10	3 313
58 ans	1 765	688	2 453	1 993	275	176	136	139	275	4	2 728
59 ans	1 061	658	1 719	1 321	234	156	144	177	321	6	2 040
60 ans	4 956	7 604	12 560	22	440	270	96	128	224	6	12 784
61 ans	815	1 216	2 031		96	50	42	81	123	3	2 154
62 ans	382	693	1 075		70	34	19	49	68		1 143
63 ans	196	336	532		37	9	13	28	41		573
64 ans	133	268	401		30	8	5	30	35		436
65 ans	323	629	952		65	9	5	19	24		976
Plus de 65 ans	65	149	214		19			1	1		215
Total	14 564	15 182	29 746	7 343	3 633	2 124	1 325	1 647	2 972	125	32 718
Âge moyen	59,0	59,1	59,1	57,8	54,1	56,9	55,0	55,3	55,1	53,9	58,7

Source : CNRACL.

(1) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

(2) Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux pour les agents ayant 15 ans de services recouvrent trois cas : trois enfants vivants ou élevés pendant 9 ans, soit un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité, soit un conjoint invalide.

(3) Titulaires comptant 15 ans de services actifs ou plus au moment de leur départ à la retraite. Le champ de cette colonne porte sur l'ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux. Les agents titulaires ayant accompli quinze ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60 ans), voire 50 ans dans certaines professions.

5.1 Départs à la retraite

Tableau 5.1-7 : Répartition par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique hospitalière⁽¹⁾ dont la pension est entrée en paiement en 2008

Âge à l'entrée en jouissance de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux ⁽²⁾				Départs pour motif d'invalidité				FPH Total des pensions CNRACL		
	Hommes	Femmes	Total	dont départs anticipés pour motifs familiaux ⁽²⁾	Titulaires comptant 15 ans de services actifs ou plus ⁽³⁾	Hommes	Femmes	Total		Titulaires comptant 15 ans de services actifs ou plus ⁽³⁾	
Moins de 40 ans		484	484		484	169	5	31	36	4	520
40 ans		140	140		140	80	1	17	18	11	158
41 ans		166	166		166	101	5	15	20	10	186
42 ans		149	149		149	97	3	16	19	6	168
43 ans		152	152		151	95	4	21	25	14	177
44 ans		194	194		194	143	8	28	36	19	230
45 ans		165	165		165	128	4	28	32	20	197
46 ans	1	186	187		187	139	6	46	52	29	239
47 ans	1	201	202		202	163	7	38	45	30	247
48 ans	1	231	232		232	170	17	34	51	33	283
49 ans		251	251		251	190	8	45	53	37	304
50 ans		305	305		305	233	16	63	79	56	384
51 ans	1	312	313		313	239	28	81	109	71	422
52 ans	2	361	363		363	281	24	89	113	77	476
53 ans		324	324		324	246	31	111	142	103	466
54 ans	3	281	284		284	200	31	126	157	112	441
55 ans	989	6 335	7 324		638	7 184	32	143	175	109	7 499
56 ans	809	2 257	3 066	463	314	2 500	35	106	141	83	3 207
57 ans	973	1 693	2 666	777	273	1 793	38	101	139	65	2 805
58 ans	635	1 294	1 929	567	195	1 280	49	100	149	59	2 078
59 ans	397	990	1 387	390	167	923	43	90	133	43	1 520
60 ans	1 442	4 413	5 855	13	272	1 705	26	94	120	44	5 975
61 ans	228	643	871		56	321	5	13	18	2	889
62 ans	115	395	510		36	264	4	6	10	1	520
63 ans	51	106	157		16	44	1	2	3	2	160
64 ans	31	67	98		9	13		1	1		99
65 ans	67	120	187		9	19	1	1	2		189
Plus de 65 ans	7	28	35		7	1			0		35
Total	5 753	22 243	27 996	2 210	5 902	18 721	432	1 446	1 878	1 040	29 874
Âge moyen	58,2	55,9	56,4	57,8	50,8	55,7	54,5	53,3	53,6	53,2	56,2

Source : CNRACL.

(1) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(2) Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux pour les agents ayant 15 ans de services recouvrent trois cas : trois enfants vivants ou élevés pendant 9 ans, soit un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité, soit un conjoint invalide.

(3) Titulaires comptant 15 ans de services actifs ou plus au moment de leur départ à la retraite. Le champ de cette colonne porte sur l'ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux. Les agents titulaires ayant accompli quinze ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60 ans), voire 50 ans dans certaines professions.

Tableau 5.1-8 : Ventilation par administration d'origine, catégorie hiérarchique et sexe, des agents titulaires des trois fonctions publiques dont la pension est entrée en paiement en 2008

Administrations	Catégorie hiérarchique								Total
	A		B		C		Hors catégories ⁽¹⁾		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Pensions civiles hors La Poste et FT	16 620	22 320	3 000	5 233	4 640	9 432	4 431	263	65 939
Affaires étrangères et européennes	56	11	21	23	29	95			235
Agriculture et pêche	375	169	269	179	136	272			1 400
Culture et communication	81	48	34	40	61	58			322
Défense (civils)	202	46	201	176	121	738			1 484
Écologie, développement et aménagement durables ⁽²⁾	484	85	765	263	1 684	695	10		3 986
Économie, finances et emploi ; Budget, comptes publics et fonction publique	1 443	505	941	1 698	614	2 284	2		7 487
Éducation nationale ; Enseignement supérieur et recherche ⁽³⁾	13 508	21 084	530	2 138	1 613	3 826			42 699
Intérieur, Outre-mer et collectivités territoriales	148	110	79	230	210	762	3 766	213	5 518
Justice	206	150	77	280	80	405	636	46	1 880
Services du Premier ministre	2	6	2	12	2	16			40
Travail, relations sociales et solidarité Santé, jeunesse et sports	114	106	81	194	90	281			866
Divers	1						17	4	22
Pensions CNRACL - total FPT⁽⁴⁾	1 497	2 100	1 932	2 439	12 458	12 283	2	7	32 718
Régions	33	23	4	12	121	165			358
Départements	209	614	185	869	540	1 167		1	3 585
SDIS	111	8	217	14	575	39			964
Communes	813	1 121	1 186	1 114	8 986	8 722	2	4	21 948
Centres d'action sociale	31	108	30	161	131	1 127		1	1 589
Communautés urbaines, districts	76	46	101	60	641	201			1 125
Syndicats	39	33	30	27	331	113		1	574
Communauté de communes, de ville	22	32	32	33	320	146			585
Offices publics d'HLM	4	2	5	6	24	19			60
Offices publics aménagement construction	43	33	56	54	451	266			903
Autres collectivités territoriales	116	80	86	89	338	318			1 027
Pensions CNRACL - total FPH⁽⁴⁾	623	2 758	1 317	7 957	4 244	12 971	1	3	29 874
Centres hospitaliers régionaux	158	991	303	2 660	1 492	3 790			9 394
Centres hospitaliers généraux	214	1 106	424	3 219	1 573	5 394	1	2	11 933
Hôpitaux locaux	59	254	116	673	409	1 699			3 210
Centres hospitaliers spécialisés	107	236	338	911	325	491			2 408
Centres de soin avec ou sans hébergement	9	24	13	62	67	164			339
Établissements publics à caractère sanitaire et social	27	35	66	156	89	253			626
Centre d'hébergement de personnes âgées	24	75	8	167	194	1 019		1	1 488
Autres collectivités hospitalières	25	37	49	109	95	161			476

Sources : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires), CNRACL et FSPŌEIE.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(2) Y compris l'aviation civile.

(3) Les pensions de l'Institut national de la recherche agronomique sont rattachées à la Recherche.

(4) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

5.1 Départs à la retraite

Tableau 5.1-9 : Effectifs relevant du régime salarié de l'Ircantec⁽¹⁾, dont la pension est entrée en paiement depuis 2002

Pensionnés entrés au cours de l'exercice	2002 ⁽²⁾	2003 ⁽²⁾	2004 ⁽²⁾	2005	2006	2007	2008
Droits directs	49 315	81 378	78 642	87 647	96 948	106 824	114 260
Droits dérivés	13 025	23 959	20 200	21 516	20 292	19 904	19 769
Décès en activité	2 006	3 492	3 936	4 658	3 928	3 987	3 858
Décès en retraite	11 019	20 467	16 264	16 858	16 364	15 917	15 911

Source : Ircantec.

(1) Le régime salarié de l'Ircantec est notamment le régime complémentaire :

- des agents non titulaires des trois fonctions publiques et des établissements publics administratifs ou à caractère industriel et commercial ;
- des agents titulaires à temps non complet des collectivités locales qui ne relèvent pas de la CNRACL (moins de 28 heures par semaine) ;
- des agents titulaires sans droit à pension (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés ;
- des médecins hospitaliers ;
- et des agents non titulaires ou salariés d'entreprises publiques ou semi-publiques (La Poste, EDF, GDF, Banque de France, etc.).

Les élus locaux sont affiliés à l'Ircantec mais disposent d'un régime spécifique.

(2) Les données 2002-2004 sont des données reconstituées.

Voir également la Vue d'ensemble n° 2.3 de ce rapport : « Les départs à la retraite dans les trois fonctions publiques », Loïc Gautier, Olivier Jean et Didier Reynaud, Faits et chiffres 2008-2009.

Au total, 1 532 168 pensions de droit direct étaient en paiement au 31 décembre 2008 au titre du régime des pensions civiles et militaires de l'État (excepté les pensions des fonctionnaires de La Poste et France Télécom concédées à partir du 1^{er} janvier 1992), dont 383 260 pensions militaires. La CNRACL avait, quant à elle, 791 842 pensions de droit direct en paiement au 31 décembre 2008, dont 393 930 pensions pour la FPT et 397 912 pour la FPH. Concernant le FSPOEIE, 67 595 pensions de droit direct ont été versées à cette même date.

Concernant l'Ircantec, 1 335 802 pensions de droit direct ont été versées au 31 décembre 2008 pour l'ensemble du régime salarié.

Depuis 1999, le nombre de pensionnés a augmenté de respectivement 53 % et 59 % pour la FPT et la FPH (pensions CNRACL), tandis que le nombre de pensions civiles et militaires en paiement a augmenté respectivement de 32 % et 2 % sur la même période (hors La Poste et France Télécom) et le nombre de pensions d'ouvriers d'État a diminué de 5 %.

III Définitions et méthodes

Les retraités de la fonction publique sont les personnes percevant une pension d'un des régimes de retraite de la fonction publique (Régime des pensions civiles ou militaires de l'État, CNRACL, FSPOEIE ou régime complémentaire Ircantec) pour lequel ils ont cotisé en tant que :

- agent titulaire de l'État, magistrat ou militaire pour le régime des pensions civiles ou militaires de l'État ;
- agent titulaire de la fonction publique territoriale ou hospitalière pour la CNRACL ;
- ouvriers d'État pour le FSPOEIE ;
- agent non titulaire de l'État ou des collectivités locales, médecin hospitalier, agent titulaire à temps non complet des collectivités locales ne relevant pas de la CNRACL (moins de 28 heures par semaine) ou agent titulaire sans droit à pension (qui a quitté son emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel il était affilié), pour le régime complémentaire Ircantec.

Les médecins hospitaliers relèvent du régime général et de l'Ircantec, excepté les praticiens hospitalo-universitaires titulaires qui relèvent du régime des pensions civiles de l'État. Quant aux agents titulaires de la fonction publique hospitalière, ils relèvent de la CNRACL.

Le champ des tableaux 5.2-1 à 5.2-4 comprend l'ensemble des pensions en paiement dans le régime des pensions civiles et militaires de l'État (hors pensions versées aux anciens fonctionnaires de La Poste et France Télécom dont la pension a été concédée à partir du 1^{er} janvier 1992), ainsi que l'ensemble des pensions en paiement à la CNRACL et au FSPOEIE. Quant au tableau 5.2-5, il comprend l'ensemble des pensions en paiement dans le régime salarié de l'Ircantec (hors élus locaux).

Concernant le Service des pensions, les pensions cristallisées sont incluses dans ces tableaux mais les caractéristiques des pensions sont généralement calculées hors pensions cristallisées. Par rapport à l'édition précédente, les soldes de réserve ont été réintégrés.

Dans le champ du régime salarié de l'Ircantec figurent également les pensionnés ayant cotisé au régime en tant qu'agent non titulaire d'un établissement public à caractère industriel et commercial ou en tant

qu'agent non titulaire ou salarié de certaines entreprises publiques ou semi-publiques (La Poste, etc.). Du fait qu'il s'agisse d'un régime de passage, l'Ircantec compte un grand nombre d'affiliés, cependant les durées de cotisation y sont généralement courtes (8 ans en moyenne). Les élus locaux, affiliés à l'Ircantec au sein d'un régime spécifique, ne sont pas pris en compte dans les tableaux.

- **Pensionné de droit direct ou ayant droit** : agent possédant un droit à pension du fait de son activité professionnelle.
- **Pensionné de droit indirect ou de droit dérivé ou ayant cause** : personne ayant acquis un droit suite au décès d'un fonctionnaire en activité ou en retraite. Il s'agit en général du conjoint survivant ou divorcé et/ou des enfants (orphelins) qui bénéficient de ce fait d'une pension de réversion.
- **Polypensionné** : contrairement à un individu qui aurait été affilié au même régime de base durant toute sa carrière, un polypensionné a cotisé à plusieurs régimes de base au cours de sa vie active, et perçoit ainsi plusieurs pensions de ces différents régimes.
- **Pension principale d'orphelin** : la pension de réversion, égale à 50 % de la pension du fonctionnaire ou militaire (ou des droits à pension lorsqu'il s'agit d'un décès en activité), est partagée entre les enfants de moins de 21 ans ou majeur infirme, et non au conjoint lorsque, par exemple, le conjoint est également décédé.
- **Pension temporaire d'orphelin** : pension attribuée à chacun des orphelins âgés de moins de 21 ans ou majeur infirme, du fonctionnaire ou militaire décédé, égale à 10 % de la pension de celui-ci (ou des droits à pension acquis par lui en cas de décès en activité). Elle est cumulable avec la pension principale d'orphelin.
- **Soldes de réserve** : émoluments versés aux officiers généraux placés dans la deuxième section où ils sont maintenus en activité et mis à la disposition du ministre de la Défense, dont le montant est égal à celui de la pension de retraite à laquelle les intéressés pourraient prétendre s'ils étaient radiés des cadres (source : Service des pensions).
- **Pensions cristallisées** : pensions perçues par les militaires et les civils ayant servi la France et appartenant à des pays qui ont acquis depuis leur indépendance.

Pour plus d'informations

- Pensions civiles et militaires de l'État : Chiffres-clés et recueils statistiques du Service des pensions, www.pensions.bercy.gouv.fr
- Recueil statistique de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), www.cnracl.fr
- Annuaire statistique de l'Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec), www.ircantec.fr.
- « Les retraites en 2006 », Alexandre Deloffre, *Études et résultats* n° 662, Drees, octobre 2008.
- « Les pensions de réversion en 2004 », Carine Burricand, *Études et résultats* n° 606, Drees, octobre 2007.
- PLF 2009 / Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, Direction du Budget.
- « Les départs à la retraite dans les trois fonctions publiques », Loïc Gautier, Didier Reynaud et Emmanuelle Walraët, *Rapport annuel sur l'état de fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.

Tableau 5.2-1 : Effectifs de retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE, percevant une pension de retraite au 31 décembre 2008 et principales caractéristiques

Pensions en paiement au 31/12/2008	FPE - Pensions civiles hors La Poste et FT ⁽¹⁾	FPE - Pensions militaires ⁽²⁾	FPE - Pensions des ouvriers d'État FSPOEIE	FPT - Pensions CNRACL ⁽³⁾	FPH - Pensions CNRACL ⁽³⁾
Droits directs					
Effectif	1 148 908	383 260	67 595	393 930	397 912
Hommes	493 404	362 157	54 090	173 669	70 920
Femmes	655 504	21 103	13 505	220 261	326 992
Âge moyen	69,7	63,0	72,1	68,6	66,3
Âge moyen de première mise en paiement	57,6	43,7	56,7	58,2	55,0
Durée moyenne en trimestres de services acquis (hors bonifications)	129,2	95,5	nd	nd	nd
Taux moyen de liquidation (en %)	67,4%	64,5%	63,8%	54,1%	56,9%
Indice moyen à la liquidation	561	483	-	388	405
Pension mensuelle moyenne en euros :					
Avantage principal	1 878	1 582	1 565	1 128	1 200
Avantage principal et accessoires	1 952	1 652	1 626	1 191	1 265
Droits dérivés					
Effectif	278 749	182 205	37 684	97 328	42 482
Hommes	34 589	586	758	9 813	12 040
Femmes	236 515	179 070	36 274	85 928	29 717
Orphelins ⁽⁴⁾	7 645	2 549	652	1 587	725
Âge moyen	77,3	77,7	78,7	73,1	72,1
Âge moyen de première mise en paiement	64,0	61,6	63,0	60,1	60,6
Pension mensuelle moyenne en euros :					
Avantage principal	828	733	697	533	553
Avantage principal et accessoires	878	773	733	575	587

Sources : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Ne sont pas comprises les pensions des fonctionnaires de La Poste et France Télécom (FT) concédées à partir du 1^{er} janvier 1992. Elles relèvent néanmoins, comme celles des titulaires civils de la FPE, du Service des pensions. Au 31 décembre 2008, 133 257 pensions de fonctionnaires de La Poste et 71 556 pensions de fonctionnaires de France Télécom étaient en paiement (ayants droit et ayants cause). Les effectifs incluent les pensions cristallisées. Les indicateurs sont calculés hors pensions cristallisées et hors pensions d'orphelins.

(2) Y compris les soldes de réserve. Les effectifs incluent les pensions cristallisées. Les indicateurs sont calculés hors pensions cristallisées et hors pensions d'orphelins.

(3) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(4) SP : pensions principales d'orphelins. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelin majeur infirme.

5.2 Effectifs des retraités

Tableau 5.2-2 : Ventilation par tranche d'âge des retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE ayant une pension en paiement au 31 décembre 2008

Tranches d'âge (en années)	< 35	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85-89	90-94	>=95	Total
FPE - Pensions civiles hors La Poste et FT⁽¹⁾															
Droit direct	27	407	2 064	6 805	21 126	107 549	270 079	221 534	171 362	132 779	110 906	74 329	21 059	8 882	148 908
Hommes	16	91	309	870	7 484	47 083	113 509	92 410	77 167	61 525	48 002	33 423	8 845	2 670	493 404
Femmes	11	316	1 755	5 935	13 642	60 466	156 570	129 124	94 195	71 254	62 904	40 906	12 214	6 212	655 504
dont pensions d'invalidité	27	220	739	2 033	5 104	11 565	16 989	13 199	11 830	10 555	9 297	6 067	1 382	424	89 431
Droit dérivé	5 120	533	1 200	2 971	6 634	12 884	20 030	22 080	30 043	41 034	53 976	53 453	19 044	9 747	278 749
Hommes	27	71	156	377	841	1 929	3 832	4 236	5 087	5 263	5 596	4 779	1 571	824	34 589
Femmes	124	368	883	2 384	5 502	10 563	15 747	17 579	24 666	35 552	48 224	48 566	17 440	8 917	236 515
Orphelins ⁽³⁾	4 969	94	161	210	291	392	451	265	290	219	156	108	33	6	7 645
FPE - Pensions militaires⁽²⁾															
Droit direct	3 607	10 979	21 649	31 566	40 063	48 726	46 136	31 683	37 584	47 078	33 130	19 124	8 352	3 583	383 260
Hommes	3 067	10 169	19 538	28 255	36 719	46 066	44 405	30 492	36 273	45 208	31 898	18 394	8 164	3 509	362 157
Femmes	540	810	2 111	3 311	3 344	2 660	1 731	1 191	1 311	1 870	1 232	730	188	74	21 103
dont pensions d'invalidité	2 856	259	262	379	462	434	374	375	771	1 242	784	328	83	10	8 619
Droit dérivé	1 492	439	839	1 835	3 588	5 854	9 095	14 085	25 268	32 492	34 761	32 349	13 362	6 746	182 205
Hommes	10	5	13	14	28	42	50	40	80	124	107	53	16	4	586
Femmes	164	401	778	1 722	3 429	5 639	8 841	13 912	25 037	32 269	34 574	32 239	13 330	6 735	179 070
Orphelins ⁽³⁾	1 318	33	48	99	131	173	204	133	151	99	80	57	16	7	2 549
FPE - Pensions des ouvriers d'État FSPOEIE															
Droit direct	5	13	108	253	556	4 290	14 254	10 539	11 060	11 252	8 321	4 968	1 503	473	67 595
Hommes	4	4	45	121	299	3 659	11 655	8 525	8 855	9 093	6 666	3 800	1 074	290	54 090
Femmes	1	9	63	132	257	631	2 599	2 014	2 205	2 159	1 655	1 168	429	183	13 505
dont pensions d'invalidité	5	6	53	139	363	743	950	695	899	1 077	950	509	109	23	6 521
Droit dérivé⁽⁴⁾	34	48	136	332	707	1 340	2 004	2 343	4 274	7 009	8 193	7 133	2 826	1 305	37 684
Hommes	14	20	35	44	44	69	119	98	121	187	152	116	42	17	1 078
Femmes	20	28	101	288	663	1 271	1 885	2 245	4 153	6 822	8 041	7 017	2 784	1 288	36 606
FPT - Pensions CNRACL⁽⁵⁾															
Droit direct	36	445	2 351	6 255	11 086	33 529	101 613	76 417	65 949	48 680	29 140	14 050	3 154	1 225	393 930
Hommes	21	110	378	1 045	2 353	17 237	46 660	33 900	29 676	21 831	12 904	5 807	1 286	461	173 669
Femmes	15	335	1 973	5 210	8 733	16 292	54 953	42 517	36 273	26 849	16 236	8 243	1 868	764	220 261
dont pensions d'invalidité	35	219	822	2 162	4 476	9 234	11 463	7 917	6 949	5 464	3 458	1 798	356	90	54 443
Droit dérivé⁽⁴⁾	290	490	1 144	2 575	4 701	7 328	9 386	9 707	13 227	16 188	15 106	11 077	3 959	2 150	97 328
Hommes	127	148	224	384	571	861	1 373	1 331	1 608	1 695	1 328	741	209	69	10 669
Femmes	163	342	920	2 191	4 130	6 467	8 013	8 376	11 619	14 493	13 778	10 336	3 750	2 081	86 659
FPH - Pensions CNRACL⁽⁵⁾															
Droit direct	23	1 141	4 771	11 937	22 684	69 832	93 219	57 869	52 879	41 437	25 714	12 252	2 996	1 158	397 912
Hommes	2	27	112	374	961	10 210	19 674	12 853	11 269	8 044	4 705	2 112	455	122	70 920
Femmes	21	1 114	4 659	11 563	21 723	59 622	73 545	45 016	41 610	33 393	21 009	10 140	2 541	1 036	326 992
dont pensions d'invalidité	15	162	640	1 821	4 722	8 405	8 588	5 676	5 544	5 016	3 414	1 535	356	115	46 009
Droit dérivé⁽⁴⁾	148	229	550	1 135	2 239	3 441	4 673	4 530	5 896	6 943	6 446	4 241	1 374	637	42 482
Hommes	83	101	231	359	647	1 088	1 728	1 561	1 836	1 988	1 578	906	235	92	12 433
Femmes	65	128	319	776	1 592	2 353	2 945	2 969	4 060	4 955	4 868	3 335	1 139	545	30 049

Sources : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Ne sont pas comprises les pensions des fonctionnaires de La Poste et France Télécom (FT) concédées à partir du 1^{er} janvier 1992. Elles relèvent néanmoins, comme celles des titulaires civils de la FPE, du Service des pensions. Y compris les pensions cristallisées.

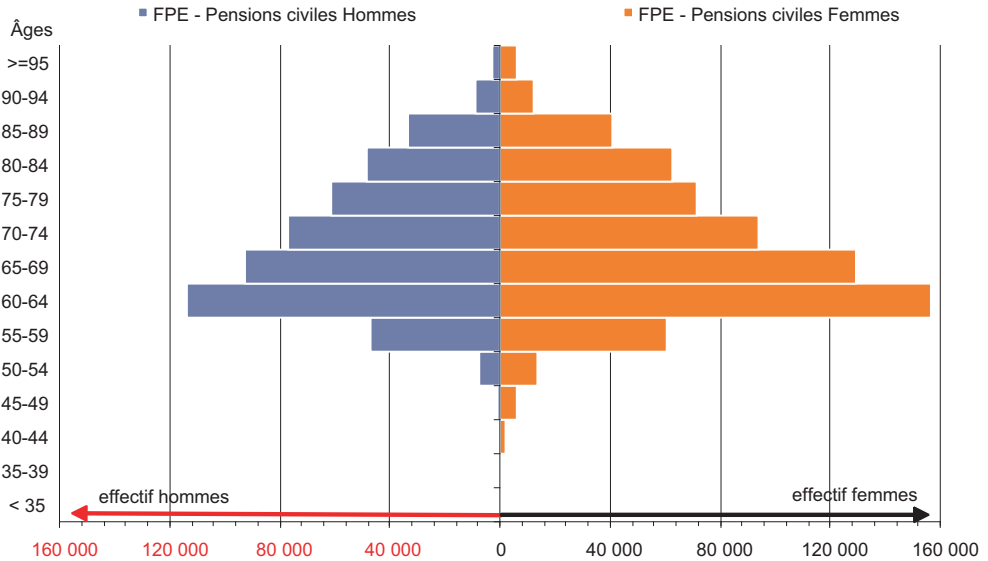
(2) Y compris les soldes de réserve et les pensions cristallisées.

(3) Pensions principales d'orphelins.

(4) Concernant les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont incluses.

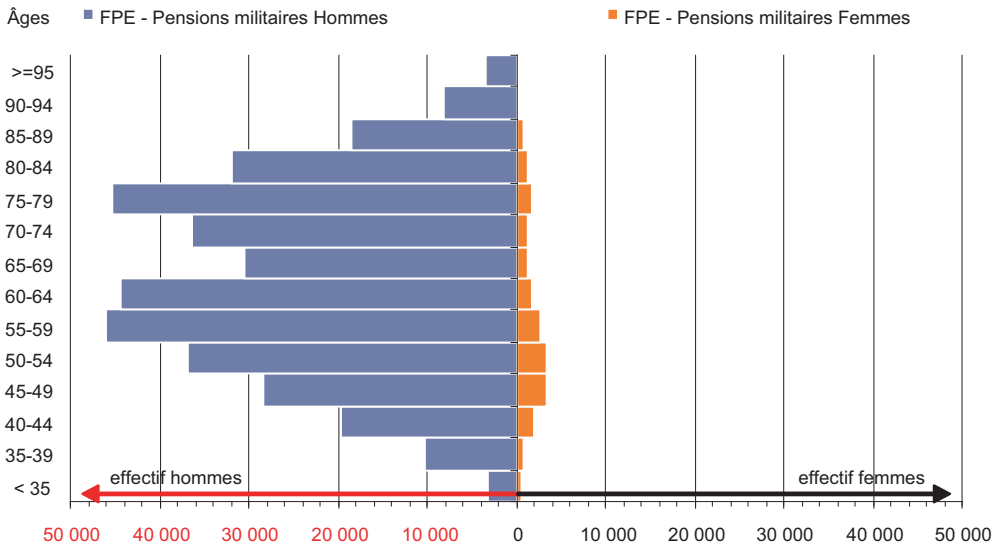
(5) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Graphique 5.2-1 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension civile de l'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2008, hors La Poste et France Télécom



Source : Service des retraites de l'État (données 2008 provisoires). Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

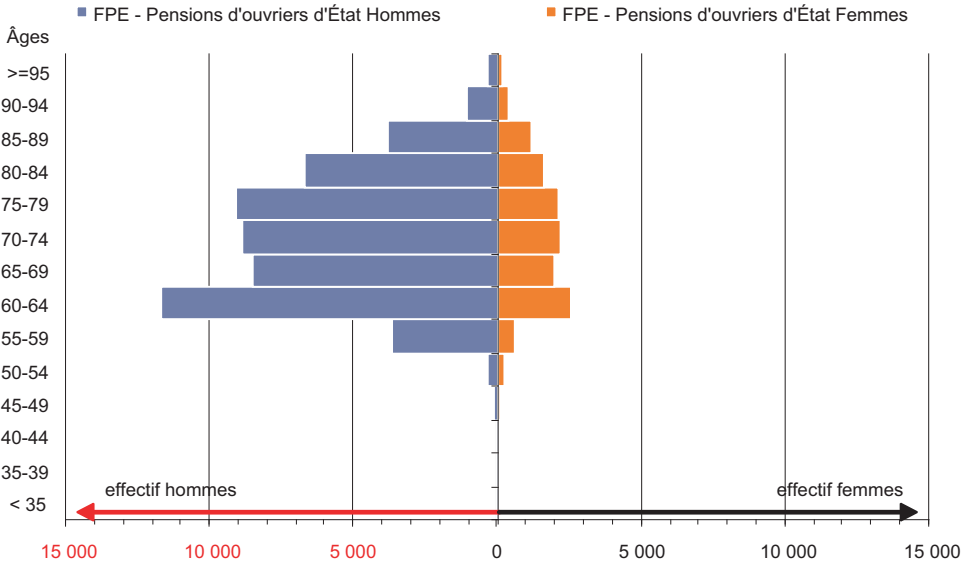
Graphique 5.2-2 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension militaire de l'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2008



Source : Service des retraites de l'État (données 2008 provisoires). Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

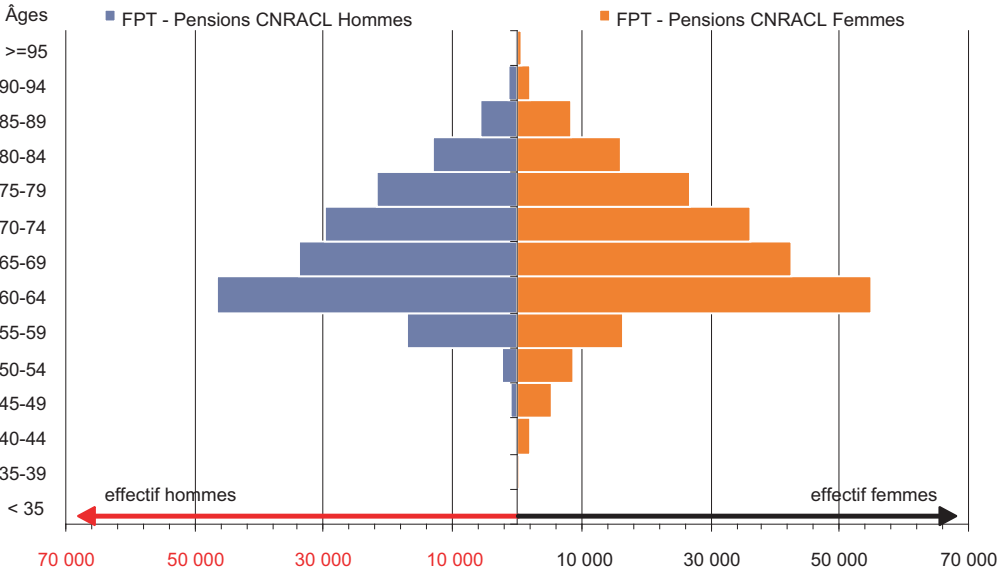
5.2 Effectifs des retraités

Graphique 5.2-3 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension d'ouvrier d'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2008

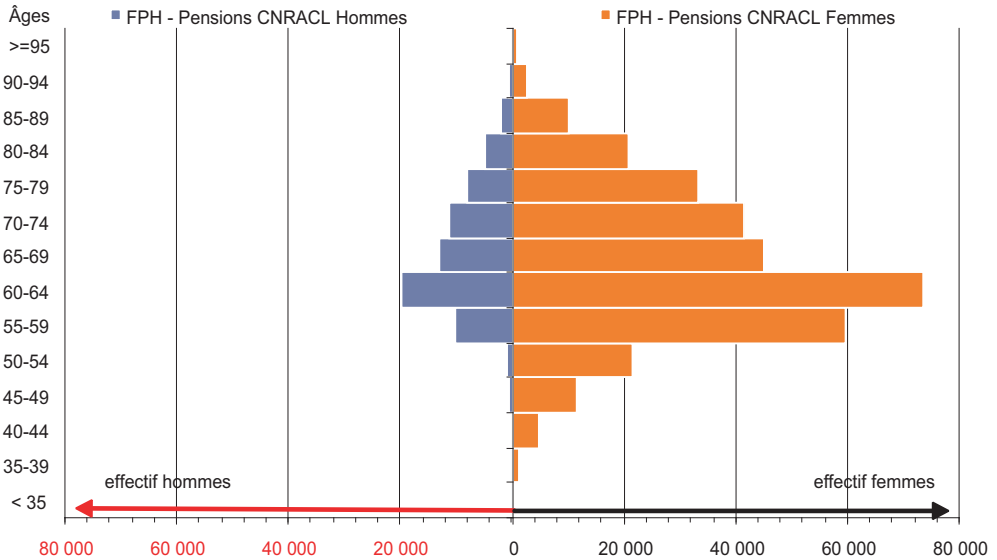


Source : FSPOEIE. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 5.2-4 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension CNRACL de droit direct en paiement au 31 décembre 2008, anciennement dans la FPT



Source : CNRACL. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 5.2-5 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension CNRACL de droit direct en paiement au 31 décembre 2008, anciennement dans la FPH

Source : CNRACL. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau 5.2-3 : Évolution des effectifs de retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE ayant une pension en paiement au 31/12 de chaque année, de 1999 à 2008

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
FPE - Pensions civiles hors La Poste et FT⁽¹⁾										
Droit direct	867 687	891 378	915 382	941 079	975 265	1 010 243	1 036 218	1 069 401	1 107 746	1 148 908
Droit dérivé ⁽²⁾	264 198	267 714	270 768	270 086	272 276	277 667	274 104	274 453	276 235	278 749
FPE - Pensions militaires⁽³⁾										
Droit direct	375 301	376 232	379 825	381 953	382 217	383 407	383 606	381 264	378 274	383 260
Droit dérivé ⁽²⁾	186 753	186 701	187 235	184 881	184 615	187 085	182 717	180 816	181 520	182 205
FPE - Pensions des ouvriers d'État FSPOEIE										
Droit direct	71 298	71 502	72 580	72 441	71 198	70 083	68 667	67 301	67 386	67 595
Droit dérivé ⁽⁴⁾	41 441	41 189	40 576	39 774	39 281	38 448	38 560	38 216	37 982	37 684
FPT - Pensions CNRACL⁽⁵⁾										
Droit direct	257 098	267 040	276 526	288 049	303 957	314 179	327 327	349 370	369 530	393 930
Droit dérivé ⁽⁴⁾	81 572	82 895	84 128	85 796	86 995	89 327	91 396	93 441	95 468	97 328
FPH - Pensions CNRACL⁽⁵⁾										
Droit direct	250 548	261 422	273 774	287 140	309 433	320 946	336 583	355 292	374 207	397 912
Droit dérivé ⁽⁴⁾	30 614	31 582	32 462	33 711	34 686	36 407	37 934	39 504	40 957	42 482

Sources : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Ne sont pas comprises les pensions des fonctionnaires de La Poste et France Télécom (FT) concédées à partir du 1^{er} janvier 1992. Elles relèvent néanmoins, comme celles des titulaires civils de la FPE, du Service des pensions. Y compris pensions cristallisées.

(2) Hors pensions temporaires d'orphelins.

(3) Y compris soldes de réserve et pensions cristallisées ; par rapport à la publication précédente, les soldes de réserve de 2006 et 2007 (et quelques-unes de 2005) ont été réintégrés dans les effectifs.

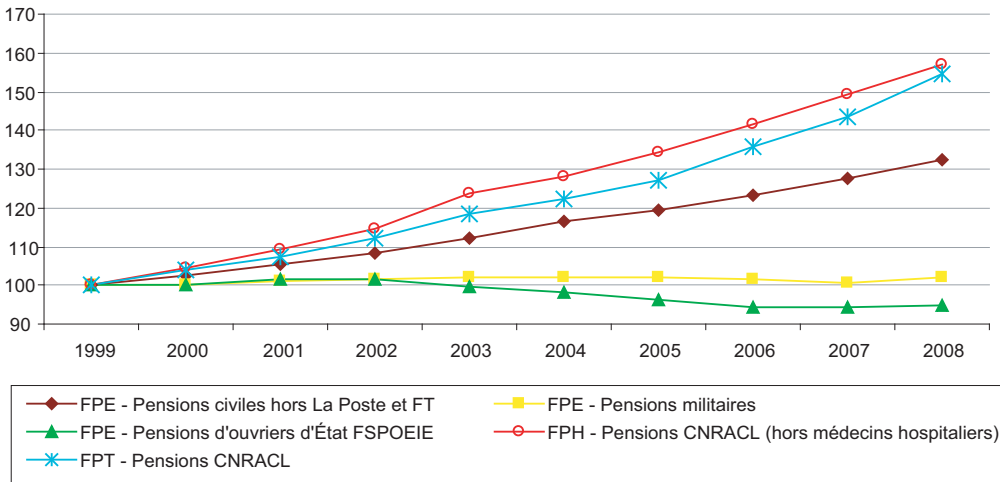
(4) Concernant les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont incluses.

(5) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

5.2 Effectifs des retraités

Graphique 5.2-6 : Évolution du nombre de pensions en paiement au 31 décembre de chaque année, de 1999 à 2008

(base 100 en 1999)



Sources : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires), CNRACL et FSPOEIE. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau 5.2-4 : Pensionnés relevant du régime des pensions civiles et militaires de l'État ou de la CNRACL, décédés en 2007 ou 2008

	Pensions de droit direct			Pensions de droit dérivé		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE - Pensions civiles v compris La Poste et FT⁽¹⁾						
Effectif de pensionnés décédés	16 508	11 685	28 193	1 988	11 280	13 268
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	21,0	24,6	22,5	8,9	18,9	17,4
FPE - Pensions militaires⁽¹⁾						
Effectif de pensionnés décédés	8 903	226	9 129	26	7 387	7 413
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	35,3	31,4	35,2	ns	21,5	21,5
FPE - Pensions des ouvriers d'État FSPOEIE⁽²⁾						
Effectif de pensionnés décédés	2 305	363	2 668	57	2 007	2 064
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	22,8	27,7	23,5	12,9	20,2	20,0
FPT - Pensions CNRACL⁽²⁾						
Effectif de pensionnés décédés	5 411	3 216	8 627	517	3 463	3 980
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	17,0	19,6	17,9	7,9	18,8	17,4
FPH - Pensions CNRACL⁽²⁾						
Effectif de pensionnés décédés	1 904	4 385	6 289	630	1 087	1 717
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	17,5	21,8	20,5	8,8	17,3	14,2

Sources : Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

(1) Chiffres 2007. Y compris soldes de réserve et pensions cristallisées.

(2) Chiffres 2008.

ns : non significatif compte tenu de la faiblesse des effectifs

Tableau 5.2-5 : Évolution du nombre de pensionnés au titre du régime salarié⁽¹⁾ de l'Ircantec au 31/12 de chaque année de 2002 à 2008

Éffectif de pensionnés	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Droits directs	1 117 952	1 148 421	1 177 308	1 208 179	1 246 648	1 288 052	1 335 802
Droits dérivés	250 173	259 985	267 385	274 028	279 590	282 521	285 524

Source : Ircantec.

(1) Le régime salarié de l'Ircantec est notamment le régime complémentaire :

- des agents non titulaires des trois fonctions publiques et des établissements publics administratifs ou à caractère industriel et commercial ;
- des agents titulaires à temps non complet des collectivités locales qui ne relèvent pas de la CNRACL (moins de 28 heures par semaine) ;
- des agents titulaires sans droit à pension (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés ;
- des médecins hospitaliers ;
- et des agents non titulaires ou salariés d'entreprises publiques ou semi-publiques (La Poste, EDF, GDF, Banque de France, etc.).

Les élus locaux sont affiliés à l'Ircantec mais disposent d'un régime spécifique.

Voir également la Vue d'ensemble n° 2.3 de ce rapport : « Les départs à la retraite dans les trois fonctions publiques », Loïc Gautier, Olivier Jean et Didier Reynaud, *Faits et chiffres 2008-2009*.

En 2008, la pension civile brute de droit direct des retraités anciennement fonctionnaires de l'État s'élève en moyenne à 1 952 euros par mois, avec un écart de plus de 20 % entre les pensions moyennes des hommes (2 170 euros) et celles des femmes (1 788 euros). Une des raisons de cet écart provient du nombre important de départs au titre du dispositif de départ anticipé des parents de trois enfants qui représente près de 13 % des départs à la retraite des femmes dans la fonction publique de l'État. 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 à terme cet écart. Les nouveaux retraités de l'année bénéficient d'une pension légèrement plus élevée (2 042 euros), 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. La valeur de l'indice de liquidation des nouvelles pensions s'établit en moyenne à 622 en 2008, et le taux de liquidation moyen à 67,2 %.

Parmi l'ensemble des pensions militaires en paiement, la pension militaire moyenne s'élève à 1 652 euros. Les

nouveaux retraités perçoivent une pension militaire brute de droit direct en moyenne égale à 1 484 euros par mois, compte tenu d'une durée moyenne de services validés de 95,3 trimestres. Ce montant s'explique en partie par une relative stabilité de l'indice de liquidation et une baisse du taux de liquidation constatée sur les dix dernières années.

Parmi l'ensemble des pensions CNRACL en paiement, la pension moyenne s'élève à 1 191 euros pour la FPT et 1 265 euros pour la FPH, alors que la pension civile des fonctionnaires de l'État s'élève à 1 952 euros. Cette différence s'explique par une plus forte proportion de personnels de catégorie C et des durées de carrière plus courtes dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. La durée des services validés est de 132,2 trimestres en moyenne pour les titulaires civils de la FPE contre 114,2 trimestres dans la FPT et 124,2 dans la FPH. Les écarts de pensions moyennes entre hommes et femmes sont également importants, respectivement de l'ordre de 19 % pour la FPT (1 310 euros pour les hommes contre 1 097 euros pour les femmes) et 14 % dans la FPH (1 403 euros pour les hommes, contre 1 235 euros pour les femmes). Concernant les nouveaux retraités anciennement fonctionnaires des fonctions publiques territoriale et hospitalière, la pension moyenne est respectivement de 1 217 euros et de 1 369 euros en 2008.

III Définitions et méthodes

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites modifie le calcul de la pension et de la pension minimum à compter du 1^{er} 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. 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. 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 a 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 » 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, etc.), 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, etc.). Cette durée dite « d'assurance » est rapportée à la même durée de référence que pour le premier temps ci-dessus. La surcote s'applique, si ce rapport est supérieur à un et si, après le 1^{er} janvier 2004, l'activité a été poursuivie au-delà de 60 ans (la majoration est de 0,75 % par trimestre à compter du 1^{er} janvier 2004 et jusqu'au 31 décembre 2008 et de 1,25 % par trimestre effectué à compter du 1^{er} janvier 2009). La décote s'applique si le rapport entre la durée d'assurance et la durée de référence est inférieur à un, de manière progressive depuis 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 est passée 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.

5.3 Montant des pensions

- **Pensionné de droit direct ou ayant droit** : agent possédant un droit à pension du fait de son activité professionnelle.
- **Pensionné de droit indirect ou de droit dérivé ou ayant cause** : personne ayant acquis un droit suite au décès d'un fonctionnaire en activité ou en retraite. Il s'agit en général du conjoint survivant ou divorcé et/ou des enfants (orphelins) qui bénéficient de ce fait d'une pension de réversion.
- **Polypensionné** : contrairement à un individu qui aurait été affilié au même régime de base durant toute sa carrière, un polypensionné a cotisé à plusieurs régimes de base au cours de sa vie active, et perçoit ainsi plusieurs pensions de ces différents régimes.
- **Pension principale d'orphelin** : la pension de réversion, égale à 50 % de la pension du fonctionnaire ou militaire (ou des droits à pension lorsqu'il s'agit d'un décès en activité), est partagée entre les enfants de moins de 21 ans ou majeur infirme, et non au conjoint lorsque, par exemple, le conjoint est également décédé.
- **Pension temporaire d'orphelin** : pension attribuée à chacun des orphelins âgés de moins de 21 ans ou majeur infirme, du fonctionnaire ou militaire décédé, égale à 10 % de la pension de celui-ci (ou des droits à pension acquis par lui en cas de décès en activité). Elle est cumulable avec la pension principale d'orphelin.
- **Avantage accessoire** : avantage complémentaire à l'avantage principal (pension de base ou pension de réversion) correspondant à des majorations (pour enfants, pour charge d'enfants, pour conjoint à charge, pour tierce personne, etc.).
- **Calcul de la pension moyenne relative à une année donnée** : il s'agit de la moyenne des pensions versées sur le dernier mois de l'année, calculée à partir de l'effectif présent au 31 décembre.
- **Règle d'écrêtement** : pour la détermination de la durée de service des fonctionnaires, une année civile ne peut donner lieu à la prise en compte de plus de quatre trimestres, en particulier lorsque l'agent a eu, au cours d'une même année, plusieurs employeurs (article R. 26 bis du code des pensions civiles et militaires).

Pour plus d'informations

- Pensions civiles et militaires de l'État : Chiffres-clés et recueils statistiques du Service des retraites de l'État, www.pensions.bercy.gouv.fr
- Recueil statistique de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), www.cnracl.fr
- Annuaire statistique de l'Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec), www.ircantec.fr.
- « Les retraites en 2006 », Alexandre Deloffre, *Études et résultats* n° 662, Drees, octobre 2008.
- « Les pensions de réversion en 2004 », Carine Burrigand, *Études et résultats* n° 606, Drees, octobre 2007.
- PLF 2009 / Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, Direction du Budget.
- « Les départs à la retraite dans les trois fonctions publiques », Loïc Gautier, Didier Reynaud et Emmanuelle Walraët, *Rapport annuel sur l'état de fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFF, 2008.

Tableau 5.3-1 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct versées en 2007 et 2008 (stock et flux)

Bénéficiaires d'une pension direct en paiement au 31 décembre de l'année (stock)	FPE - Pensions civiles hors La Poste et FT ⁽¹⁾		FPE - Pensions militaires ⁽²⁾		FPE - Pensions d'ouvriers d'État FSPOEIE		FPT - Pensions CNRACL ⁽⁴⁾		FPH - Pensions CNRACL ⁽⁴⁾	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
<i>Effectifs</i> ⁽³⁾	1 107 746	1 148 908	378 274	383 260	67 386	67 595	369 530	393 930	374 207	397 912
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	1 834	1 878	1 558	1 582	1 532	1 565	1 103	1 128	1 170	1 200
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros)	1 908	1 952	1 628	1 652	1 594	1 626	1 166	1 191	1 232	1 265
<i>Hommes</i>	2 120	2 170	1 655	1 680	1 688	1 721	1 285	1 310	1 375	1 403
<i>Femmes</i>	1 746	1 788	1 184	1 197	1 215	1 246	1 072	1 097	1 201	1 235
Bénéficiaires d'une pension direct entrée en paiement au 1 ^{er} janvier de l'année (flux)	FPE - Pensions civiles hors La Poste et FT ⁽¹⁾		FPE - Pensions militaires ⁽²⁾		FPE - Pensions d'ouvriers d'État FSPOEIE		FPT - Pensions CNRACL ⁽⁴⁾		FPH - Pensions CNRACL ⁽⁴⁾	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
<i>Effectifs</i>	64 928	65 939	10 832	12 420	1 102	1 544	28 377	32 718	24 734	29 874
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	1 963	1 986	1 442	1 443	1 505	1 521	1 146	1 174	1 261	1 288
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros)	2 016	2 042	1 483	1 484	1 537	1 555	1 189	1 217	1 327	1 369
<i>Hommes</i>	2 219	2 243	1 525	1 526	1 567	1 586	1 302	1 306	1 393	1 408
<i>Femmes</i>	1 863	1 887	1 014	1 017	1 310	1 359	1 094	1 133	1 310	1 359
Gain mensuel moyen procuré par la surcote (en euros) ⁽⁵⁾	87	105	-	-	24	32	50	60	46	55
Perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote (en euros) ⁽⁵⁾	19	34	24	25	10	35	16	27	17	23

Sources : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires), CNRACL et FSPOEIE.

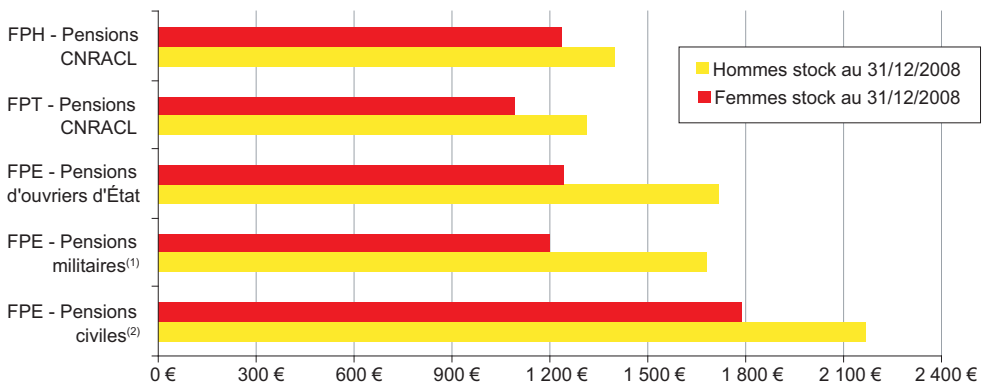
(1) Les pensions des fonctionnaires de La Poste et France Télécom (FT) concédées à partir du 1^{er} janvier 1992 ne sont pas prises en compte. Elles relèvent néanmoins, comme celles des titulaires civils de l'État, du Service des pensions.

(2) Y compris soldes de réserves.

(3) Ces effectifs comportent les bénéficiaires d'une pension cristallisée. Les montants sont calculés hors pensions cristallisées.

(4) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(5) Respectivement pour les bénéficiaires d'une surcote ou décote uniquement, hors pensions portées au minimum garanti, et calculés sur le montant principal de la pension.

Graphique 5.3-1 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2008 (stock)
(en euros)

Sources : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires), CNRACL et FSPOEIE. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Y compris soldes de réserves et hors pensions cristallisées.

(2) Hors La Poste et FT.

5.3 Montant des pensions

Tableau 5.3-2 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit dérivé versées en 2007 et 2008 (stock et flux)

Bénéficiaires d'une pension de droit dérivé en paiement au 31 décembre de l'année (stock)	FPE - Pensions civiles hors La Poste et FT ⁽¹⁾		FPE - Pensions militaires ⁽¹⁾		FPE - Pensions d'ouvriers d'État FSPOEIE ⁽²⁾		FPT - Pensions CNRACL ⁽²⁾		FPH - Pensions CNRACL ⁽²⁾	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
<i>Effectifs</i> ⁽³⁾	276 235	278 749	181 520	182 205	37 982	37 684	95 468	97 328	40 957	42 482
Montant moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	810	828	718	733	681	697	524	533	543	553
Montant moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	859	878	756	773	717	733	567	575	576	587
<i>Hommes</i>	718	739	575	589	520	529	481	490	540	551
<i>Femmes</i>	879	898	757	773	722	739	577	586	590	601
Bénéficiaires d'une pension de droit dérivé entrée en paiement au cours de l'année (flux)	FPE - Pensions civiles hors La Poste et FT ⁽¹⁾		FPE - Pensions militaires ⁽¹⁾		FPE - Pensions d'ouvriers d'État FSPOEIE ⁽²⁾		FPT - Pensions CNRACL ⁽²⁾		FPH - Pensions CNRACL ⁽²⁾	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
<i>Effectifs</i>	16 166	16 198	7 032	6 929	1 521	1 598	5 600	5 594	2 964	3 086
Montant moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	858	880	756	776	764	772	537	550	566	573
Montant moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	899	921	798	820	803	811	572	587	594	603
<i>Hommes</i>	775	801	573	570	568	539	496	515	569	568
<i>Femmes</i>	936	959	801	823	814	825	589	604	618	635

Sources : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Les montants de pension sont calculés hors pensions d'orphelins.

(2) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

(3) Ces effectifs comportent les bénéficiaires d'une pension cristallisée. Les montants sont calculés hors pensions cristallisées.

Tableau 5.3-3 : Évolution de la pension mensuelle brute⁽¹⁾, de l'indice et du taux de liquidation moyens des pensions entrées en paiement chaque année de 1999 à 2008

(en euros courants)

Années d'admission à la retraite	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
FPE - Pensions civiles hors La Poste et FT⁽²⁾										
Flux droit direct										
Pension mensuelle moyenne	1 787	1 826	1 855	1 905	1 922	1 917	1 950	1 956	2 016	2 042
Indice de liquidation	585	590	595	600	604	601	606	605	618	622
Taux de liquidation (en %)	68,1%	68,2%	68,5%	68,6%	68,5%	68,0%	67,8%	67,5%	67,5%	67,2%
Flux droit dérivé⁽³⁾										
Pension mensuelle moyenne	781	798	805	829	828	821	836	880	899	921
FPE - Pensions militaires⁽²⁾										
Flux droit direct⁽³⁾										
Pension mensuelle moyenne	1 466	1 464	1 461	1 504	1 504	1 548	1 579	1 509	1 483	1 484
Indice de liquidation	485	480	479	483	482	489	492	482	477	478
Taux de liquidation (en %)	67,0%	66,9%	66,5%	66,4%	66,3%	66,4%	66,1%	61,7%	60,3%	60,1%
Flux droit dérivé⁽³⁾										
Pension mensuelle moyenne	704	719	735	744	742	743	765	775	798	820
FPT - Pensions CNRACL⁽⁴⁾										
Flux droit direct										
Pension mensuelle moyenne	1 036	1 049	1 095	1 113	1 131	1 117	1 130	1 147	1 189	1 217
Indice de liquidation	379	381	387	389	392	400	401	402	413	420
Taux de liquidation (en %)	55,1%	55,2%	55,3%	55,5%	55,3%	54,7%	54,6%	54,6%	54,4%	54,4%
Flux droit dérivé⁽⁵⁾										
Pension mensuelle moyenne	523	530	552	553	546	552	562	570	572	587
FPH - Pensions CNRACL⁽⁴⁾										
Flux droit direct										
Pension mensuelle moyenne	1 088	1 105	1 152	1 190	1 249	1 243	1 270	1 301	1 327	1 369
Indice de liquidation	392	399	405	415	429	429	432	435	441	446
Taux de liquidation (en %)	57,9%	58,4%	59,3%	59,8%	59,8%	59,9%	60,2%	59,8%	59,4%	59,7%
Flux droit dérivé⁽⁶⁾										
Pension mensuelle moyenne	518	534	541	553	548	565	577	584	594	603
Valeur annuelle moyenne du point d'indice	50,5	51,0	51,4	52,1	52,5	52,8	53,2	53,9	54,4	54,7

Sources : Service des retraites de l'État (base des pensions au 31 décembre de chaque année, base 2008 provisoire) et CNRACL.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires.

(2) Les pensions des fonctionnaires de La Poste et France Télécom (FT) ne sont pas prises en compte. Elles relèvent néanmoins, comme celles des titulaires civils de la FPE, du Service des pensions. Hors pensions cristallisées.

(3) Hors pensions cristallisées et y compris soldes de réserve. En 2006, l'élargissement des conditions d'accès à une pension civile et militaire de retraite aux sous-officiers atteint d'une infirmité avant 15 ans de services a entraîné la baisse de l'indice et du taux de liquidation des pensions.

(4) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(5) Hors pensions d'orphelins (principales et temporaires).

(6) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

NB : 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.

5.3 Montant des pensions

Tableau 5.3-4 : Montants moyens de pensions⁽¹⁾, durées moyennes de services et bonifications des pensionnés dont la pension est entrée en paiement en 2008

(durées en trimestre)

Flux de nouveaux pensionnés 2008	Tous départs, y.c. départs anticipés			Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux	dont départs anticipés pour motifs familiaux ⁽⁵⁾	dont départs pour carrière longue	Départs pour motif d'invalidité
	Homme	Femme	Total				
FPE - Pensions civiles hors La Poste et FT⁽²⁾							
Pension mensuelle moyenne (en euros)	2 243	1 887	2 042	2 071	1 737	1 404	1 483
Durée moyenne de services validés (après écrêtement)	135,6	129,6	132,2	133,3	107,3	128,8	111,8
Durée moyenne de bonifications acquises	6,2	7,3	6,8	6,9	12,5	2,6	4,6
Durée moyenne d'assurance tous régimes	164,5	160,3	162,1	163,3	143,8	177,2	139,2
Part de pensionnés avec pension au taux plein (en %) ⁽⁶⁾	28,0%	28,1%	28,1%	29,0%	21,4%	17,5%	11,1%
Part de pensionnés au minimum garanti (en %)	8,7%	11,8%	10,4%	9,4%	16,6%	28,2%	29,1%
FPE - Pensions militaires⁽³⁾							
Pension mensuelle moyenne (en euros)	1 526	1 017	1 484	1 619	ns	-	253
Durée moyenne de services validés (après écrêtement)	96,9	76,5	95,3	103,3	ns	-	21,9
Durée moyenne de bonifications acquises	34,7	21,2	33,6	36,6	ns	-	6,0
Durée moyenne d'assurance tous régimes	132,0	98,4	129,2	140,5	ns	-	28,6
Part de pensionnés avec pension au taux plein (en %) ⁽⁶⁾	44,7%	14,9%	42,2%	46,7%	ns	-	1,1%
Part de pensionnés au minimum garanti (en %)	28,0%	36,3%	28,6%	21,6%	ns	-	92,8%
FPT - Pensions CNRACL⁽⁴⁾							
Pension mensuelle moyenne (en euros)	1 306	1 133	1 217	1 243	1 070	1 131	928
Durée moyenne de services validés (après écrêtement)	121,5	107,4	114,2	116,3	95,8	118,3	93,8
Durée moyenne de bonifications acquises	1,1	3,4	2,3	2,4	6,4	0,5	1,2
Durée moyenne d'assurance tous régimes	169,1	163,2	166,0	168,3	153,1	173,9	144,1
Part de pensionnés avec pension au taux plein (en %) ⁽⁶⁾	14,0%	11,1%	12,5%	13,5%	5,6%	4,7%	2,4%
Part de pensionnés au minimum garanti (en %)	39,3%	53,8%	46,7%	44,9%	62,1%	49,0%	67,1%
FPH - Pensions CNRACL⁽⁴⁾							
Pension mensuelle moyenne (en euros)	1 408	1 359	1 369	1 379	1 215	1 219	1 199
Durée moyenne de services validés (après écrêtement)	129,8	122,7	124,2	125,0	106,3	129,3	110,9
Durée moyenne de bonifications acquises	1,4	6,1	5,1	5,3	10,3	0,9	3,2
Durée moyenne d'assurance tous régimes	164,7	155,6	157,5	158,4	138,6	173,9	144,3
Part de pensionnés avec pension au taux plein (en %) ⁽⁶⁾	12,4%	13,6%	13,3%	13,9%	8,5%	6,3%	4,3%
Part de pensionnés au minimum garanti (en %)	24,9%	26,5%	26,2%	24,9%	35,8%	29,9%	47,7%

Sources : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires) et CNRACL.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires.

(2) Les pensions des fonctionnaires de La Poste et France Télécom (FT) ne sont pas prises en compte. Elles relèvent néanmoins, comme celles des titulaires civils de la FPE, du Service des pensions.

(3) Hors pensions cristallisées et y compris soldes de réserve.

(4) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(5) Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux pour les agents ayant 15 ans de services recouvrent trois cas : soit trois enfants vivants ou élevés pendant 9 ans, soit un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité, soit un conjoint invalide.

(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

ns : non significatif.

Tableau 5.3-5 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2008 selon la catégorie hiérarchique et le sexe, hors pensions d'invalidité

Flux de nouveaux pensionnés 2008 (hors invalidité)	FPE - Pensions civiles hors La Poste et FT ⁽¹⁾		FPT - Pensions CNRACL ⁽²⁾		FPH - Pensions CNRACL ⁽²⁾	
	Nombre	Pension moyenne totale (en euros par mois)	Nombre	Pension moyenne totale (en euros par mois)	Nombre	Pension moyenne totale (en euros par mois)
Ensemble	62 613	2 071	29 746	1 243	27 996	1 379
Hommes	27 404	2 274	14 564	1 329	5 753	1 422
Femmes	35 209	1 914	15 182	1 161	22 243	1 368
Catégorie A	37 688	2 486	3 530	2 169	3 301	2 008
Hommes	16 141	2 736	1 470	2 487	616	2 327
Femmes	21 547	2 300	2 060	1 943	2 685	1 934
Catégorie B	7 780	1 550	4 185	1 476	8 811	1 481
Hommes	2 839	1 582	1 875	1 584	1 241	1 606
Femmes	4 941	1 531	2 310	1 389	7 570	1 461
Catégorie C	12 635	1 143	22 022	1 051	15 880	1 192
Hommes	4 154	1 113	11 217	1 135	3 895	1 220
Femmes	8 481	1 157	10 805	964	11 985	1 184
Indéterminé⁽³⁾	4 510	2 103	9	ns	4	ns
Hommes	4 270	2 117	2	ns	1	ns
Femmes	240	1 854	7	ns	3	ns

Sources : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires) et CNRACL.

(1) Les pensions des fonctionnaires de La Poste et France Télécom (FT) ne sont pas prises en compte. Elles relèvent néanmoins, comme celles des titulaires civils de la FPE, du Service des pensions.

(2) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(3) Concerne principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

ns : non significatif

Tableau 5.3-6 : Montant mensuel moyen des pensions militaires⁽¹⁾ de droit direct entrées en paiement en 2008 selon le grade et le sexe, hors pensions d'invalidité

Flux de nouveaux pensionnés 2008 (hors invalidité)	Pensions militaires		
	Nombre	Avantage principal moyen (en euros par mois)	Pension totale moyenne (en euros par mois)
Ensemble	11 192	1 574	1 619
Officiers généraux	147	4 199	4 533
Officiers supérieurs	1 027	2 792	2 911
Officiers subalternes	525	2 251	2 320
Sous-officiers	7 964	1 468	1 503
Caporaux et soldats	1 529	839	853
Hommes	10 378	1 603	1 650
Officiers généraux et supérieurs	1 129	2 991	3 142
Officiers subalternes	499	2 267	2 338
Sous-officiers	7 310	1 492	1 529
Caporaux et soldats	1 440	843	858
Femmes	814	1 209	1 215
Officiers généraux et supérieurs	45	2 396	2 416
Officiers subalternes	26	1 941	1 967
Sous-officiers	654	1 156	1 161
Caporaux et soldats	89	771	772

Source : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires).

(1) Hors pensions cristallisées et y compris soldes de réserve.

Les militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées ont été reclassés dans la hiérarchie des grades militaires.

5.3 Montant des pensions

Tableau 5.3-7 : Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal) de droit direct entrées en paiement en 2008 hors pensions d'invalidité

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2008 (hors invalidité)	FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom ⁽¹⁾			FPE - Pensions militaires ⁽²⁾			FPT - Pensions CNRACL ⁽³⁾			FPH - Pensions CNRACL ⁽³⁾		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Effectifs	62 613	27 404	35 209	11 192	10 378	814	29 746	14 564	15 182	27 996	5 753	22 243
1 ^{er} décile	1 008	1 034	945	741	750	677	679	765	645	764	921	734
2 ^{ème} décile	1 284	1 438	1 209	856	874	742	799	920	726	964	1 023	936
3 ^{ème} décile	1 530	1 750	1 432	1 051	1 089	807	922	1 010	825	1 034	1 085	1 025
4 ^{ème} décile	1 782	1 944	1 628	1 307	1 354	951	1 012	1 042	931	1 146	1 169	1 138
5 ^{ème} décile	1 970	2 139	1 858	1 543	1 597	1 087	1 060	1 152	1 014	1 241	1 243	1 240
6 ^{ème} décile	2 184	2 358	2 050	1 732	1 737	1 235	1 188	1 256	1 089	1 345	1 337	1 347
7 ^{ème} décile	2 399	2 572	2 263	1 848	1 887	1 423	1 327	1 374	1 257	1 476	1 455	1 481
8 ^{ème} décile	2 637	2 825	2 488	2 003	2 022	1 650	1 504	1 564	1 452	1 670	1 645	1 677
9 ^{ème} décile	2 993	3 301	2 765	2 406	2 418	1 769	1 841	1 879	1 783	1 862	1 851	1 863

Sources : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires) et CNRACL.

(1) Les pensions des fonctionnaires de La Poste et France Télécom (FT) ne sont pas prises en compte. Elles relèvent néanmoins, comme celles des titulaires civils de la FPE, du Service des pensions.

(2) Hors pensions cristallisées et y compris soldes de réserve.

(3) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Graphique 5.3-2 : Répartition par décile des montants mensuels des pensions entrées en paiement en 2008 hors pensions d'invalidité (montants hors accessoires)

(en euros)



Sources : Service des retraites de l'État (chiffres 2008 provisoires) et CNRACL. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études de l'évaluation.

Lecture : 10 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2008 sont d'un montant mensuel inférieur à 764 euros.

50 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2008 sont d'un montant mensuel inférieur à 1 241 euros.

10 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2008 sont d'un montant mensuel supérieur à 1 862 euros.

Tableau 5.3-8 : Durée de cotisation des pensionnés du régime salarié⁽¹⁾ de l'Ircantec ayant liquidé en 2008

Durée de cotisation en années	Nouveaux pensionnés ayant liquidé en 2008
1 an et moins	22 660
de 1 à 2 ans inclus	15 471
de 2 à 3 ans inclus	11 017
de 3 à 4 ans inclus	9 359
de 4 à 5 ans inclus	7 473
de 5 à 10 ans inclus	21 116
de 10 à 15 ans inclus	9 791
de 15 à 20 ans inclus	5 701
de 20 à 25 ans inclus	3 902
de 25 à 30 ans inclus	2 948
de 30 à 35 ans inclus	2 348
de 35 à 40 ans inclus	1 912
plus de 40 ans	482
nc	80
Total	114 260

Source : Ircantec.

(1) Hors régime des élus locaux.

Note : Le champ de l'Ircantec couvrant des statuts moins stables que les régimes de titulaires, il s'agit d'un régime de passage dans lequel la durée moyenne de cotisation est à peine supérieure à 8 ans.

Voir également la Vue d'ensemble 2.3 de ce rapport : « Les départs à la retraite dans les trois fonctions publiques », Loïc Gautier, Olivier Jean et Didier Reynaud, Faits et chiffres 2008-2009.

III Définitions et méthodes

Les pensions des agents de l'État constituent un enjeu majeur des finances publiques. Elles sont financées par le budget de l'État pour les pensions des fonctionnaires civils et militaires (PCM) et par des caisses de retraite alimentées par des cotisations sociales : la CNRACL pour les agents titulaires territoriaux et hospitaliers et l'Ircantec pour les agents non titulaires.

Le régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État et le compte d'affectation spéciale « pensions »

Jusqu'à la mise en œuvre de la loi organique n° 2001-692 du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances (Lof), le suivi des opérations concernant les pensions civiles et militaires de retraite était effectué de manière éclatée et peu lisible au sein du budget général de l'État. La Lof a prévu la création d'un compte d'affectation spéciale (CAS) « pensions » ayant vocation à retracer les opérations relatives aux pensions. Sa mise en place a également permis d'inclure la contribution employeur dans l'appréciation des dépenses de personnel, ce qui rend possible pour les gestionnaires de personnels de mieux apprécier le coût complet de leurs agents.

Le CAS « pensions » constitue une mission et ses crédits sont ventilés en programmes. Les recettes prévues pour financer les opérations du compte sont complétées par des versements du budget général non limités. En revanche, aucun versement ne peut être effectué à partir du compte au profit du budget général.

Le CAS comporte ainsi trois sections correspondant à trois programmes, chacun de ces programmes devant être géré à l'équilibre, en recettes et en dépenses.

Les trois programmes du CAS « pensions » sont les suivants :

- Un programme « **Pensions civiles et militaires de retraite (PCMR) et allocations temporaires d'invalidité (ATI)** », qui retrace les pensions servies en application du code des pensions civiles et militaires de retraite, ainsi que les allocations temporaires d'invalidité. Le programme « PCMR et ATI » concentre l'essentiel des enjeux financiers du CAS « pensions ». Ce programme regroupe les trois actions suivantes :
 - Action n° 1 : « Fonctionnaires civils relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite » ;
 - Action n° 2 : « Militaires relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite » ;
 - Action n° 3 : « Allocations temporaires d'invalidité ».
- Un programme « **Ouvriers des établissements industriels de l'État** ». Il retranscrit dans la comptabilité du CAS « Pensions » les opérations du Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) et couvre les rentes accidents du travail des ouvriers civils des établissements militaires.

- Un programme « **Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions** » qui porte en particulier les pensions versées au titre du code des pensions militaires d'invalidité et de victimes de guerre. Il comprend également d'autres pensions et avantages à caractère viager, notamment les retraites du combattant, les allocations de reconnaissance aux anciens supplétifs ou encore les pensions aux sapeurs-pompiers et anciens agents de la défense passive victimes d'accident.

Les dispositions du code des pensions civiles et militaires (article L. 61) ont prévu la création d'une contribution employeur à la charge de l'État. Outre cette contribution, le CAS pensions a d'autres recettes, notamment les retenues sur salaires (cotisations salariales) et les contributions des autres employeurs de fonctionnaires (notamment les entreprises publiques, dont La Poste et France Télécom). La spécificité de la contribution à la charge de l'État provient du fait qu'elle est calculée pour équilibrer le CAS Pensions (fixation d'un taux d'équilibre). Trois taux distincts de contribution de l'État employeur ont été retenus : un taux « civil », un taux « militaire » et un taux « allocation temporaire d'invalidité », visant à assurer l'équilibre financier de chaque action. Les allocations temporaires d'invalidité (ATI) sont identifiées séparément, dans la mesure où ces pensions, à l'instar des régimes de rentes accidents du travail dont elles constituent l'équivalent pour les fonctionnaires civils, ont vocation à être financées exclusivement par une contribution employeur.

L'augmentation de la dépense de pensions plus rapide que celle de la masse salariale de l'État employeur et des autres employeurs cotisant au CAS Pensions conduit, du fait de la contrainte d'équilibre, à des taux en augmentation régulière.

Le financement des pensions des fonctionnaires affiliés à la CNRACL

À la différence des fonctionnaires de l'État, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers sont affiliés à une caisse de retraite, dotée de la personnalité morale, la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Cette caisse constitue, comme le régime des pensions civiles et militaires de retraite, un régime spécial de sécurité sociale (au sens des articles L. 711-1 et R. 711-1 du code de la sécurité sociale). Créée en 1945, la CNRACL est un établissement public fonctionnant sous l'autorité et le contrôle d'un conseil d'administration. Elle assure, selon le principe de la répartition, la couverture des risques vieillesse et invalidité pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers nommés dans un emploi permanent à raison d'au moins 28 heures hebdomadaires. Elle dispose par ailleurs d'un fonds d'action sociale et, depuis 2003, d'un fonds de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. S'agissant des ressources de la CNRACL, elles sont constituées pour l'essentiel des cotisations salariales et patronales.

Le financement de l'Ircantec

Comme pour la CNRACL, les ressources de l'Ircantec sont constituées pour l'essentiel des cotisations salariales et patronales.

Pour plus d'informations

- PLF 2009 / Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, Direction du Budget.
- Pensions civiles et militaires de l'État : Chiffres-clés et recueils statistiques du Service des retraites de l'État, www.pensions.bercy.gouv.fr
- Recueil statistique de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), www.cnracl.fr
- Annuaire statistique de l'Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec), www.ircantec.fr.
- « Les départs à la retraite dans les trois fonctions publiques », Loïc Gautier, Didier Reynaud et Emmanuelle Walraët, *Rapport annuel sur l'état de fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.

Tableau 5.4-1 : Compte d'affectation spéciale Pensions / programme 741 (section 1) relatif aux pensions civiles et militaires de l'État et allocations temporaires d'invalidité de 2006 à 2008

Dépenses (en millions d'euros)	2006 ⁽²⁾	2007	2008
Pensions civiles ⁽¹⁾	29 390	31 171	32 966
Pensions militaires	8 364	8 523	8 660
Allocations temporaires d'invalidité	134	137	138
Complément de pension financé par le FSV	1	1	1
Transferts de compensation	2 387	1 729	1 376
Transferts à la Cnav et à l'Ircantec	141	180	189
Divers	1	58	5
Total dépenses	40 418	41 799	43 335

Recettes (en millions d'euros)	2006 ⁽²⁾	2007	2008
Cotisations salariales	4 968	4 902	4 871
Contribution employeur État	30 101	30 907	32 703
Contribution La Poste et France Télécom	3 883	3 488	3 521
Contribution Établissements publics et autres employeurs de fonctionnaires	798	993	1968
Transferts ⁽³⁾	1 822	702	670
Total recettes	41 572	40 992	43 733

Source : Service des retraites de l'État.

(1) Y compris les pensions des retraités de La Poste et France Télécom.

(2) Hors régularisation de l'échéance de décembre 2005.

(3) Y compris 1 milliard d'euros de fond de roulement en 2006.

Tableau 5.4-2 : Compte de résultat simplifié de la CNRACL de 2006 à 2008

Charges (en millions d'euros)	2006	2007	2008
Prestations sociales	10 713,2	11 509,2	12 433,8
Compensations	2 449,2	2 453,6	2 453,7
Autres charges	181,3	170,7	163,0
Charges de gestion courante (dont frais de gestion)	83,4	83,8	87,9
Charges financières	0,4	0,2	0,1
Charges exceptionnelles	0,3	0,3	0,5
Total charges	13 427,8	14 217,8	15 138,9

Produits (en millions d'euros)	2 006	2 007	2008
Cotisations et produits affectés	13 507,9	14 537,5	15 101,8
Autres produits	275,9	117,6	311,3
Produits financiers	12,5	27,5	46,0
Produits exceptionnels	0,0	0,0	0,0
Total produits	13 796,2	14 682,6	15 459,1

Résultat de l'exercice	368,4	464,8	320,2
------------------------	-------	-------	-------

Source : CNRACL.

5.4 Équilibre financier des pensions

Tableau 5.4-3 : Taux de cotisation relatifs au régime des pensions civiles et militaires de l'État et au régime CNRACL de 2006 à 2009

(en %)

1 / Régime des pensions civiles et militaires de l'État	2006	2007	2008	2009
Taux de cotisation salarié	7,85	7,85	7,85	7,85
Pensions civiles : Contribution employeur*				
Ministères	49,90	50,74	55,71	60,14
Organismes ou établissements de l'État	33,00	39,50	50,00	60,14
Pensions militaires : Contribution employeur*	100,00	101,05	103,50	108,39
2/ Régime CNRACL				
Taux de cotisation salarié	7,85	7,85	7,85	7,85
Taux de cotisation employeur	27,30	27,30	27,30	27,30

Sources : Service des retraites de l'État ; CNRACL.

* La contribution employeur de l'État est calculée de manière à équilibrer les recettes et les dépenses relatives aux pensions de retraite des fonctionnaires civils de l'État et aux militaires (programme 741 du CAS Pensions).

Tableau 5.4-4 : Suivi des pensions avec surcote ou décote parmi les pensions attribuées dans l'année

Surcotes	FPE - Pensions civiles SPE		FPT - Pensions CNRACL ⁽¹⁾		FPH - Pensions CNRACL ⁽¹⁾	
	Proportion de pensions surcotées	Coût induit en millions d'euros ⁽²⁾	Proportion de pensions surcotées	Coût induit en millions d'euros	Proportion de pensions surcotées	Coût induit en millions d'euros
2004	14%	4,3	12%	0,5	5%	0,2
2005	21%	10,5	15%	1,4	6%	0,6
2006	25%	17,4	15%	2,3	8%	1,1
2007	33%	27,1	23%	3,9	12%	1,7
2008	35%	34,9	23%	5,5	12%	2,3
Décotes	FPE - Pensions civiles SPE		FPT - Pensions CNRACL ⁽¹⁾		FPH - Pensions CNRACL ⁽¹⁾	
	Proportion de pensions décotées	Gain induit en millions d'euros ⁽²⁾	Proportion de pensions décotées	Gain induit en millions d'euros	Proportion de pensions décotées	Gain induit en millions d'euros
2006	12%	0,8	2%	0,0	10%	0,2
2007	14%	2,7	3%	0,1	14%	0,6
2008	16%	5,5	3%	0,3	12%	0,9

Sources : Service des retraites de l'État ; CNRACL.

(1) Pensions de droit direct (vieillesse et invalidité), calculs de coût sur année pleine.

(2) Les pertes et gains annuels liés à la décote et à la surcote sont calculés depuis 2007 sur le montant principal de la pension augmenté de la majoration pour enfant.

Note : les militaires ne peuvent prétendre à la surcote. Seules 3 % des pensions militaires sont concernées par la décote.

Dépenses de personnel et rémunérations

Dépenses de personnel dans les trois fonctions publiques 6.1

Évolution du traitement indiciaire 6.2

Rémunérations dans les trois fonctions publiques 6.3

Rémunérations dans la fonction publique de l'État 6.4

Les dépenses de l'État (en comptabilité budgétaire)

La mise en place de la loi de finances du 1^{er} août 2001 a modifié les règles de gestion budgétaire et comptable des opérations de l'État. Le budget 2006 a été le premier budget à être entièrement prévu et réalisé dans la nouvelle nomenclature Lolf.

Le projet de loi de finances est présenté et discuté au Parlement avec une unité de vote des crédits. Le budget général est composé pour 2009 de 33 missions (9 interministérielles et 24 ministérielles).

À 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.

Les dépenses de personnel se décomposent en trois catégories : les rémunérations d'activité, les cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur, les prestations sociales et allocations diverses. Dans ce cadre, le périmètre des dépenses de personnel, dit titre 2, a changé de nature : les rémunérations d'activité comprennent désormais les salaires des enseignants du secteur privé sous contrat, tandis que, pour les pensions, les contributions de l'État employeur au compte d'affectation spéciale « Pensions » sont comptabilisées en lieu et place des pensions effectivement versées.

Dans le budget 2008 en format Lolf, les dépenses de personnel se décomposent ainsi :

- 61,1 % de dépenses relatives aux rémunérations d'activité (73,1 milliards d'euros). Les rémunérations d'activité comprennent la masse des rémunérations brutes, y compris la part salarié des cotisations sociales, versées aux personnels de l'État en activité (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes et indemnités) ;
- 37,8 % de cotisations sociales à la charge de l'État, soit un total de 45,2 milliards d'euros, dont 35,1 milliards destinés au financement des retraites.
- 1,1 % de prestations sociales et allocations diverses (remboursement de transport, allocation de retour à l'emploi, etc.).

Les dépenses de personnel se sont élevées à 119,6 milliards d'euros en 2008 contre 118,4 milliards en 2007, soit une augmentation de 1 %. En particulier, les rémunérations d'activité baissent de 1 % entre 2007 et 2008, tandis que les dépenses des pensions civiles, militaires et des ouvriers d'État augmentent de 4,7 %. Au total, les dépenses de personnel (titre 2) représentent 6,1 % du PIB, soit autant qu'en 2007.

Les dépenses des collectivités locales et des établissements publics de santé

Par rapport à l'État, les collectivités sont soumises à des normes budgétaires et comptables spécifiques.

Les dépenses de personnel des **collectivités locales** se sont élevées à 48,0 milliards d'euros¹ en 2008 contre 44,5 milliards en 2007, soit une augmentation de 7,9 %. Comme l'année précédente, ce sont les dépenses de personnel des régions (+47,0 %) et des départements (+19,1 %) qui augmentent le plus entre 2007 et 2008 en relation avec la croissance de leurs effectifs.

En effet, les transferts d'agents et de services de l'État vers les collectivités territoriales, en application de la loi du 13 août 2004, ont un impact bien visible sur les dépenses de personnel des régions et départements. Ces transferts concernent notamment 93 000 personnels Techniciens, ouvriers de service (TOS) de l'Éducation nationale et 35 000 agents de l'Équipement, ainsi que des personnels relevant du ministère de la Culture (transfert des services de l'inventaire du patrimoine culturel), de l'Agriculture (transfert des TOS des lycées agricoles) et des Affaires sociales (personnels en charge du RMI, du FSL, etc.).

Dans le secteur communal, depuis dix ans, les dépenses de personnel des intercommunalités croissent plus rapidement que celles des communes, celles-ci continuant à augmenter à un rythme modéré.

Dans les **établissements publics de santé**, les dépenses de personnel se sont élevées à 35,9 milliards d'euros en 2006 et à 37,3 milliards d'euros en 2007. Sur les dernières années, l'évolution des rémunérations des personnels médicaux (médecins) s'avère plus dynamique que celle des personnels non médicaux.

¹ Résultats provisoires, DGCL.

III Définitions et méthodes

Les dépenses de l'État (en comptabilité budgétaire)

- La loi organique n° 2001-692 prévoit que les dépenses de personnel de l'État s'imputent sur le titre 2 des dépenses de l'État et comprennent les rémunérations d'activité, les cotisations et contributions sociales, ainsi que les prestations sociales et les allocations diverses (art. 5).
- Une dépense relève du titre 2 dès lors qu'elle correspond à une rémunération due à une personne physique par la personne morale État, ou est induite par celle-ci et à condition qu'il existe un lien juridique direct de type « contrat de travail » entre le bénéficiaire et l'État. Sont ainsi exclues du titre 2 les dépenses liées aux personnels de l'État détachés auprès d'autres personnes morales (tels les établissements publics) et les personnes employées par des personnes morales autres que l'État et qui sont sans lien de subordination avec lui (telles que les recrutements propres des Épa).

Les dépenses de rémunérations de La Poste et France Télécom, ainsi que les contributions employeur au compte d'affectation spéciale Pensions sont ainsi exclues.

Rémunération : elle comprend la partie « principale » de la rémunération (salaire, traitement ou solde), ainsi que les accessoires comme le supplément familial de traitement, les primes et les indemnités liées à la résidence ou à la mobilité ou encore à des heures supplémentaires.

Dépenses de personnel : outre les rémunérations d'activité, elles comprennent les cotisations sociales patronales et les taxes et versements liées aux rémunérations, ainsi que les prestations sociales.

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 uniquement) 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 ou au FSPOEIE pour la retraite des ouvriers d'État. Depuis janvier 2005, elles comprennent également la part employeur de la cotisation relative à la retraite additionnelle de la fonction publique. Depuis janvier 2006, elles intègrent également les contributions de l'État employeur au compte d'affectation spéciale « Pensions », qui assure le suivi des dépenses et recettes liées aux retraites et allocations temporaires d'invalidité des titulaires et militaires.

Prestations sociales : prestations directement prises en charge par l'État telles 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 diverses.

Dépenses indexées : éléments de rémunérations qui, indexés sur la valeur du point de la fonction publique, évoluent parallèlement aux traitements d'activité. C'est sur cette base qu'est évaluée l'incidence financière globale sur le budget de l'État des mesures salariales portant sur la valeur du point.

La comptabilité nationale agrège, au niveau d'un pays, les comptabilités des entités publiques et privées dans le but de donner une représentation quantifiée de l'activité économique d'un pays, et prend en compte de nombreux indicateurs macroéconomiques, tel le produit intérieur brut (PIB).

Pour plus d'informations

- Les lois de finances 2007, 2008 et 2009 et les lois de finances rectificatives.
- Les nomenclatures d'exécution des lois de finances 2007, 2008 et 2009 (guides d'utilisation).
- « Les finances des collectivités locales en 2009 », Rapport de l'Observatoire des finances locales, à paraître.
- « L'hospitalisation et l'organisation des soins en France », DHOS, octobre 2006.
- *L'économie française*, Insee, juin 2009.

Tableau 6.1-1 : Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'État (titre 2) en format Lolf
(en milliards d'euros)

Catégories et sous-catégories	Total 2006	Total 2007	Total 2008	dont ministère de la Défense
Rémunérations d'activité	73,636	73,817	73,076	13,627
Traitement brut	57,166	57,207	56,224	8,581
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	0,228	0,223	0,218	0,039
Indemnité de résidence	1,162	1,157	1,138	0,262
Supplément familial de traitement	0,926	0,920	0,913	0,214
Majorations	1,147	1,171	1,181	0,141
Indemnités indexées	9,369	9,356	9,497	3,347
Indemnités non indexées	3,638	3,783	3,905	1,043
Rémunérations d'activité non ventilées	0,000	0,000	0,000	0,000
Cotisations et contributions sociales	42,516	43,229	45,218	11,073
Contributions d'équilibre au CAS Pensions	30,829	31,391	33,449	9,248
CAS pensions civiles + ATI ⁽¹⁾	22,434	22,687	24,535	0,480
CAS pensions militaires ⁽¹⁾	7,480	7,703	7,896	7,797
Contributions au FSPOEIE	0,915	1,001	1,018	0,971
Régime additionnel de la fonction publique (RAFP)	0,359	0,358	0,363	0,078
Cotisations patronales au FSPOEIE	0,392	0,273	0,275	0,223
Cotisations retraites autres	0,632	0,956	1,036	0,034
Cotisations sécurité sociale (hors vieillesse)	5,292	5,555	6,031	0,900
FNAL + CNAF + CSA	3,050	3,303	3,367	0,534
Autres ⁽²⁾⁽³⁾	1,963	1,393	0,697	0,056
Prestations sociales et allocations diverses	1,420	1,306	1,286	0,291
Prestations sociales ⁽³⁾	0,114	0,103	0,104	0,025
Remboursement transport	0,068	0,075	0,081	0,011
Capital-décès	0,057	0,057	0,051	0,007
Congé de fin d'activité (CFA)	0,108	0,003	0,000	0,000
Congé de longue durée (CLD)	0,250	0,256	0,262	0,010
Allocation de retour à l'emploi	0,404	0,350	0,300	0,102
Accidents du travail ⁽³⁾	0,063	0,133	0,135	0,068
Autres	0,357	0,328	0,351	0,069
Total des dépenses de personnel (titre 2)	117,572	118,352	119,580	24,991
Dépenses annexes				
Pensions civiles, militaires et ouvriers d'État	39,461	41,443	43,394	-
Budget de l'État	269,610	270,632	278,234	-
Part des dépenses de personnel dans le budget de l'État (en %)	43,6%	43,7%	43,0%	-

Source : Budgets d'exécution (Direction du budget). Traitement DGAFP, Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note : l'enseignement privé est désormais imputé en titre 2 (dépenses de personnel).

(1) Le compte d'affectation spéciale "Pensions" a été créé par la Lolf. Il retrace toutes les recettes et les dépenses de pensions. Il est financé par des contributions versées par les ministères afin de l'équilibrer.

(2) Non compris les versements des affiliations rétroactives et les dépenses en 2006 de 2,38 milliards d'euros en catégorie 64.

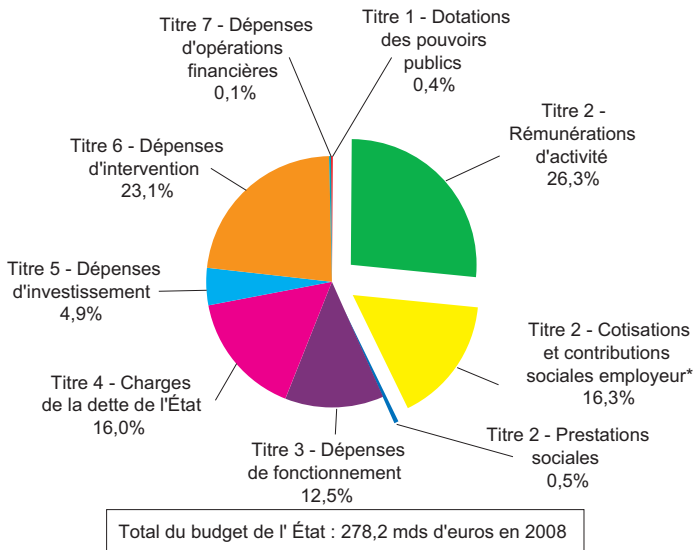
(3) Non compris le programme "pensions civiles et militaires de retraite".

6 Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

6.1 Dépenses de personnel dans les trois fonctions publiques

Graphique 6.1-1 : Dépenses de personnel dans le budget de l'État en 2008 (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts)

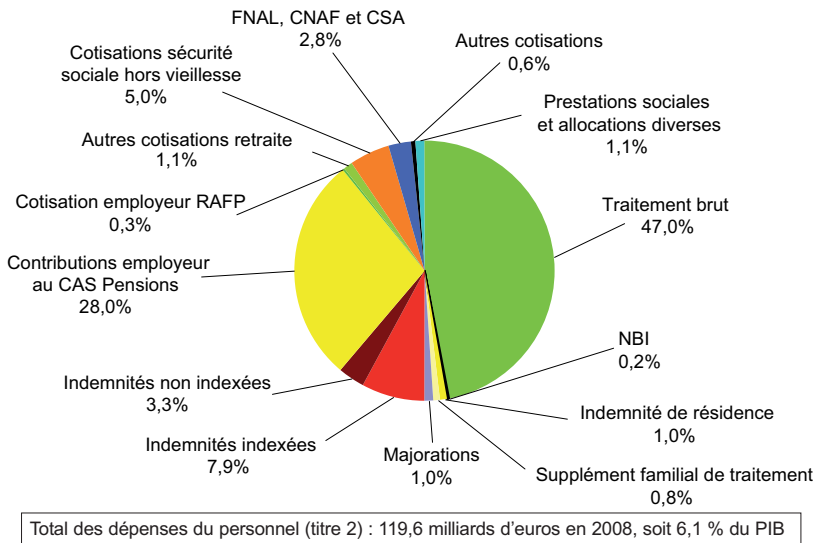
(en %)



Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP, Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
* y compris les cotisations d'équilibre au compte d'affectation spéciale pensions

Graphique 6.1-2 : Différentes composantes des dépenses de personnel de l'État en 2008

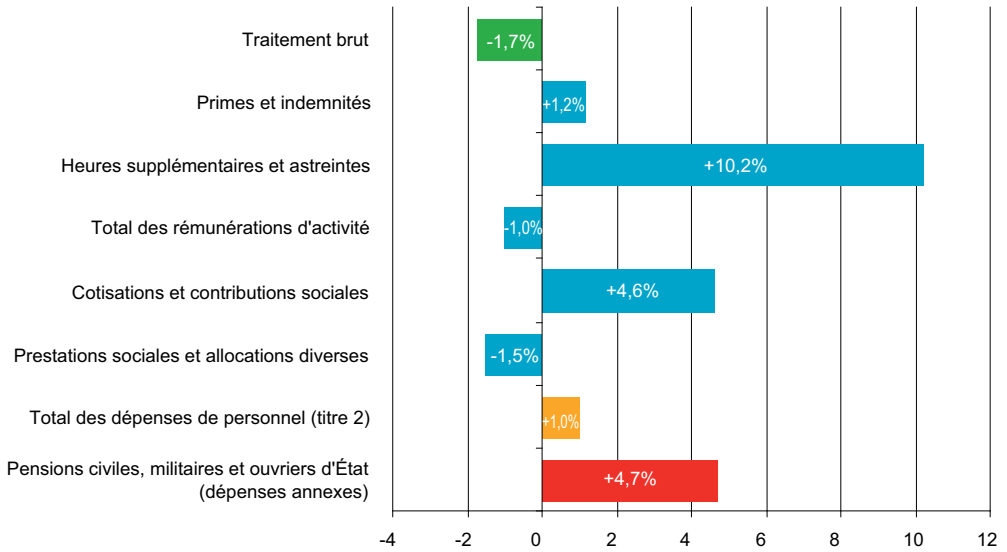
(en %)



Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP, Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 6.1-3 : Évolution 2007/2008 des différentes composantes des dépenses de personnel

(en %)



Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP, Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

6 Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

6.1 Dépenses de personnel dans les trois fonctions publiques

Tableau 6.1-2 : Principales composantes des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État de 2006 à 2008

(en milliards d'euros)

	2006	2007	2008	Évolution 2007-2008 (en %)
Rémunérations principales :	58,787	58,881	57,946	-1,6
• Titulaires	43,294	43,050	42,022	-2,4
• Stagiaires	0,992	0,984	0,982	-0,2
• Non-titulaires	2,568	2,582	2,709	4,9
• Ouvriers d'État	⁽¹⁾ 0,573	0,720	0,712	-1,2
• Enseignants de l'enseignement privé sous contrat	3,833	3,891	3,889	-0,1
• Militaires	7,151	7,241	7,208	-0,5
• Rémunérations à l'acte, à la tâche, à l'heure	0,366	0,368	0,324	-12,0
• Autres rémunérations	0,012	0,044	0,100	ns
Charges connexes à la rémunération principale :	4,594	4,506	4,576	1,6
• Supplément familial de traitement	0,926	0,920	0,913	-0,8
• Indemnités de résidence et liées à la mobilité	1,680	1,670	1,649	-1,2
• Heures supplémentaires et astreintes	1,172	1,172	1,293	10,2
<i>dont indemnités horaires pour travaux supplémentaires</i>	<i>0,070</i>	<i>⁽²⁾0,059</i>	<i>0,057</i>	<i>-3,5</i>
- heures supplémentaires effectives	<i>0,204</i>	<i>0,202</i>	<i>0,267</i>	<i>32,1</i>
- heures supplémentaires-années	<i>0,673</i>	<i>0,678</i>	<i>0,737</i>	<i>8,7</i>
- heures d'interrogation	<i>0,073</i>	<i>0,076</i>	<i>0,078</i>	<i>3,2</i>
- indemnités horaires pour travaux supplémentaires des personnels de surveillance	<i>0,032</i>	<i>0,031</i>	<i>0,033</i>	<i>6,1</i>
- astreintes	<i>0,067</i>	<i>0,071</i>	<i>0,061</i>	<i>-14,8</i>
- autres	<i>0,052</i>	<i>0,055</i>	<i>0,059</i>	<i>7,8</i>
• NBI	0,228	0,223	0,218	-2,2
• Autres charges connexes	0,587	0,520	0,503	-3,3
Primes et indemnités :	10,255	10,430	10,554	1,2
• Personnels civils :				
- Indemnités interministérielles ⁽³⁾ indexées sur le point	1,776	1,788	1,787	-0,1
- Indemnités interministérielles ⁽³⁾ non indexées sur le point	0,233	0,238	0,249	4,7
- Indemnités ministérielles indexées sur le point	2,655	2,675	2,691	0,6
- Indemnités ministérielles non indexées sur le point	2,127	2,149	2,256	4,9
• Personnels militaires :				
- Indemnités de sujétion pour charges militaires	1,111	1,154	1,155	0,1
- Indemnités de sujétions spéciales	1,621	1,664	1,653	-0,7
- Primes de qualification et de technicité	0,677	0,705	0,674	-4,4
- Autres indemnités	0,055	0,056	0,089	57,6
• Non réparti	0,000	0,000	0,000	ns
Total rémunérations d'activité	73,636	73,817	73,076	-1,0

Source : Budgets d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP, Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note : l'enseignement privé est désormais imputé en titre 2 (dépenses de personnel).

ns : non significatif

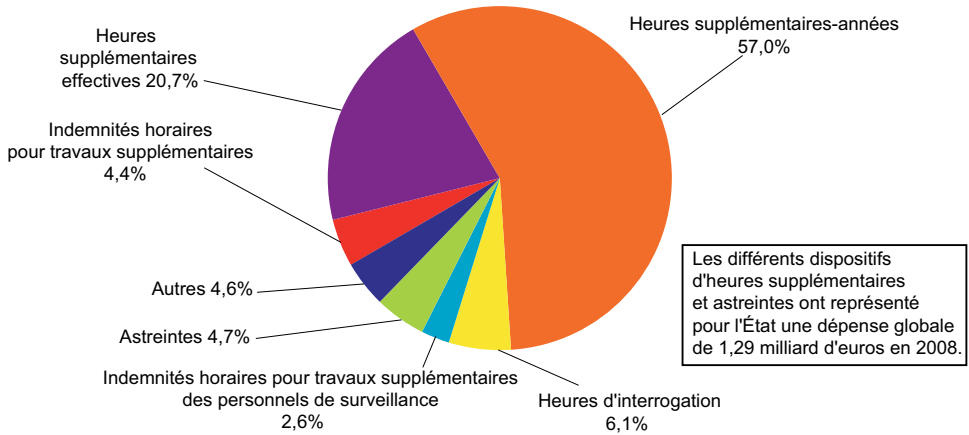
(1) Le montant en 2006 des rémunérations principales des ouvriers d'État s'explique par un remboursement de 325 millions d'euros reçu par le ministère de la Défense.

(2) La baisse du montant des indemnités horaire pour travaux supplémentaires est principalement imputable au ministère de l'Équipement.

(3) Les indemnités interministérielles sont communes à plusieurs ministères. Par exemple, l'indemnité d'administration et de technicité, la prime de rendement, l'indemnité de fonction et de résultat, etc.

Graphique 6.1-4 : Ventilation des dépenses de l'État relatives aux différents types d'heures supplémentaires et astreintes en 2008

(en %)



Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFF, Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau 6.1-3 : Ventilation des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État par ministère de 2006 à 2008

(en milliards d'euros)

Ministère	2007*	2007* (en %)	2008	2008 (en %)
Affaires étrangères et européennes	0,814	1,1	0,820	1,1
Agriculture et pêche	1,293	1,8	1,270	1,7
Budget, comptes publics et fonction publique	6,218	8,4	5,373	7,4
Économie, finances et emploi			0,823	1,1
Culture et communication	0,378	0,5	0,371	0,5
Défense	13,682	18,5	13,627	18,6
Écologie, développement et aménagement durables	2,490	3,4	2,063	2,8
Éducation nationale	34,066	46,1	33,631	46,0
<i>dont enseignement privé</i>	4,317	5,8	4,340	5,9
Enseignement supérieur et recherche	5,099	6,9	5,210	7,1
Immigration, intégration, identité nationale et codéveloppement	0,003	0,0	0,023	0,0
Intérieur, Outre-mer et collectivités territoriales	5,862	7,9	5,893	8,1
Justice	2,414	3,3	2,478	3,4
Santé, jeunesse et sports	0,241	0,3	0,239	0,3
Services du Premier ministre	0,382	0,5	0,400	0,5
Travail, relations sociales et solidarité	0,875	1,2	0,856	1,2
Ensemble	73,817	100,0	73,076	100,0

Source : Budgets d'exécution (Direction du budget). Traitement DGAFF, Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

* Les périmètres de certains ministères ont évolué en 2007. Ils ont été modifiés, de manière à avoir un périmètre comparable sur les deux années, notamment les ministères suivants :

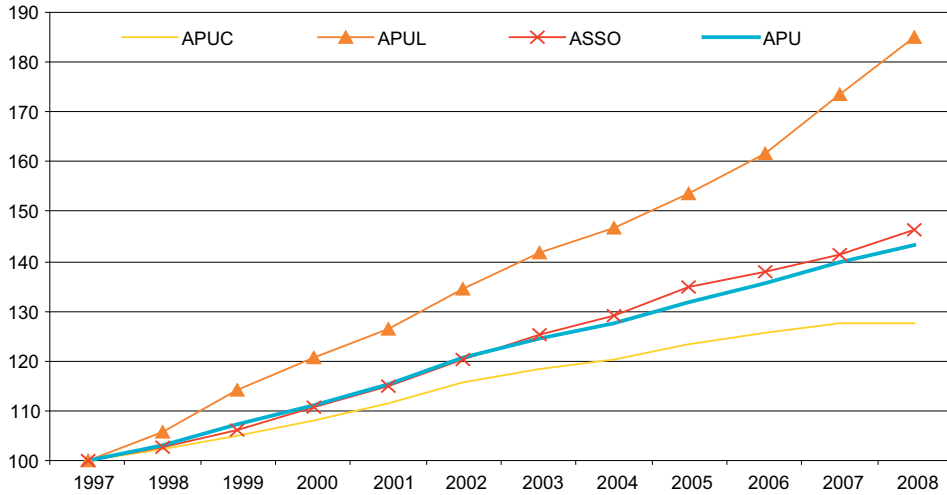
- Écologie, développement et aménagement durables
- Santé, jeunesse et sports
- Travail, relations sociales et solidarité
- Budget, comptes publics et fonction publique
- Économie, finances et emploi

6 Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

6.1 Dépenses de personnel dans les trois fonctions publiques

Graphique 6.1-5 : Évolution depuis 1997 des dépenses de personnel dans les administrations publiques en comptabilité nationale

(base 100 en 1997)



Sources : Comptabilité nationale ; Insee.

APUC : Administrations publiques centrales. Les APUC recouvrent le champ de l'État et de ses établissements publics.

APUL : Administrations publiques locales.

ASSO : Administrations de sécurité sociale, y compris les hôpitaux.

APU : Ensemble des administrations publiques.

Tableau 6.1-4 : Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans leur budget respectif et dans le PIB en 2007 et 2008 au sens de la comptabilité nationale

Dépenses de rémunération	2007			2008		
	En milliards d'euros	Part du PIB (en %)	Part dans les dépenses totales (en %)	En milliards d'euros	Part du PIB (en %)	Part dans les dépenses totales (en %)
Administrations publiques centrales⁽¹⁾	128,2	6,8	31,1	128,5	6,6	30,7
<i>dont État</i>	116,6	6,2	30,9	116,9	6,0	30,2
Administrations publiques locales⁽²⁾	60	3,2	28,2	63,9	3,3	29,0
<i>dont collectivités locales</i>	47,7	2,5	24,4	51,4	2,6	25,3
Administrations de sécurité sociale	53,6	2,8	11,7	55,4	2,8	11,7
<i>dont hôpitaux</i>	43,6	2,3	61,0	45,5	2,3	60,9
Toutes administrations publiques	241,8	12,8	24,4	247,7	12,7	24,1

Source : Comptes de la Nation, Insee.

Note : les dépenses de rémunération qui figurent dans le tableau ci-dessus intègrent le financement de la charge des pensions.

(1) État et divers organismes d'administration centrale.

(2) Collectivités locales et divers organismes d'administration locale.

Tableau 6.1-5 : Évolution des dépenses de personnel dans la fonction publique territoriale de 2000 à 2009

(en milliards d'euros courants)

Dépenses de personnel ⁽¹⁾	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008*	2009**
Régions	0,40	0,43	0,47	0,52	0,57	0,62	0,78	1,60	2,35	2,68
Évolution annuelle (en %)	+8,2%	+7,8%	+10,0%	+10,6%	+9,4%	+8,4%	+26,5%	+103,7%	+47,0%	+14,4%
Départements	4,18	4,47	4,82	5,21	6,13	6,56	7,07	8,33	9,93	10,78
Évolution annuelle (en %)	+5,0%	+7,0%	+7,8%	+8,0%	+17,8%	+6,9%	+7,8%	+17,9%	+19,1%	+8,6%
Communes	23,33	24,22	25,40	26,00	26,85	27,90	29,00	30,38	31,22	nd
Évolution annuelle (en %)	+3,6%	+3,8%	+4,9%	+2,4%	+3,3%	+3,9%	+3,9%	+4,8%	+2,8%	nd
Groupements à fiscalité propre⁽²⁾	1,59	1,85	2,29	2,82	3,07	3,50	3,85	4,20	4,53	nd
Évolution annuelle (en %)	+2,4%	+16,3%	+23,7%	+22,8%	+8,9%	+14,0%	+10,1%	+9,1%	+8,0%	nd
Ensemble des collectivités locales	29,50	30,98	32,98	34,54	36,62	38,57	40,69	44,51	48,03	nd
Évolution annuelle (en %)	+3,8%	+5,0%	+6,5%	+4,7%	+6,0%	+5,3%	+5,5%	+9,4%	+7,9%	nd
Total des dépenses⁽³⁾										
Ensemble des collectivités locales	133,77	138,45	145,35	151,19	167,01	177,79	187,57	200,59	206,27	nd

Sources : DGCL et DGFIP.

* Résultats provisoires ** Prévisions nd : non disponible

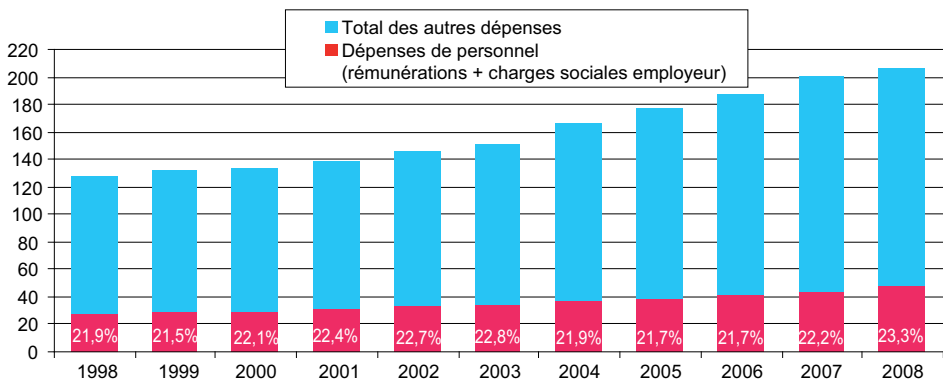
(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

(2) Groupements à fiscalité propre : communautés urbaines, d'agglomérations, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle.

(3) Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

Graphique 6.1-6 : Évolution des dépenses de personnel et dépenses totales des collectivités locales de 1998 à 2008⁽¹⁾

(en milliards d'euros)



Sources : DGCL et DGFIP.

Note : le pourcentage représente la part des dépenses de personnel dans l'ensemble des dépenses.

(1) Résultats 2008 provisoires. Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

6 Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

6.1 Dépenses de personnel dans les trois fonctions publiques

Tableau 6.1-6 : Évolution des charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé de 2000 à 2007

(en milliards d'euros courants)

Dépenses de personnel	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Rémunérations du personnel non médical	15,842	16,226	17,113	17,634	18,070	18,314	18,948	19,553
Évolution annuelle (en %)		2,4%	5,5%	3,0%	2,5%	1,4%	3,5%	3,2%
Rémunérations du personnel médical⁽¹⁾	3,384	3,664	3,942	4,326	4,504	4,743	4,969	5,188
Évolution annuelle (en %)		8,3%	7,6%	9,7%	4,1%	5,3%	4,8%	4,4%
Charges de sécurité sociale et de prévoyance⁽²⁾	6,167	6,449	6,806	7,166	7,476	7,852	8,179	8,514
Évolution annuelle (en %)		4,6%	5,5%	5,3%	4,3%	5,0%	4,2%	4,1%
Taxe sur les salaires	1,769	1,829	1,913	1,980	2,055	2,085	2,244	2,307
Autres charges⁽³⁾	1,156	1,230	1,438	1,644	1,901	1,846	1,511	1,715
Ensemble des charges de personnel	28,318	29,399	31,211	32,749	34,005	34,840	35,851	37,278
Évolution annuelle (en %)		4,0%	3,8%	6,2%	4,9%	3,8%	2,5%	4,0%
Dépenses totales	41,345	43,191	46,067	48,684	51,232	52,570	54,308	56,384
Évolution annuelle (en %)		3,7%	4,5%	6,7%	5,7%	5,2%	2,6%	3,8%

Sources : DHOS et DGFIP.

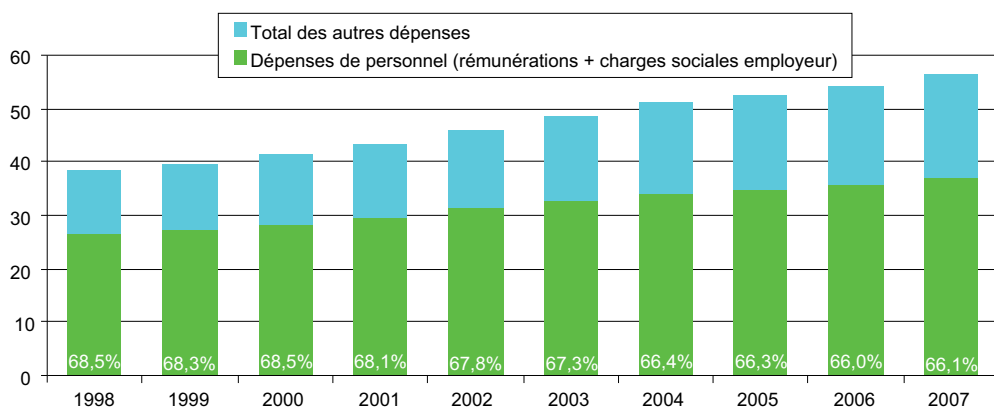
(1) Médecins hospitaliers.

(2) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

(3) Depuis 2006, les reports de charges correspondant aux dépenses de personnel ne sont plus intégrés, d'où la baisse du montant de cette ligne à partir de 2006.

Graphique 6.1-7 : Évolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé de 1998 à 2007

(en milliards d'euros)



Sources : DHOS et DGFIP.

Note : le pourcentage représente la part des dépenses de personnel dans l'ensemble des dépenses.

Voir également la Vue 3.1 de ce rapport : « Les rémunérations dans les trois fonctions publiques en 2007 », Laurence Rocher, Faits et chiffres 2008-2009.

III Définitions et méthodes

Au terme de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, le traitement indiciaire brut est le résultat d'une multiplication entre l'indice majoré afférent à l'échelon, le grade, et le corps ou cadre d'emploi du fonctionnaire, exprimé en nombre de points, et la valeur du point fonction publique.

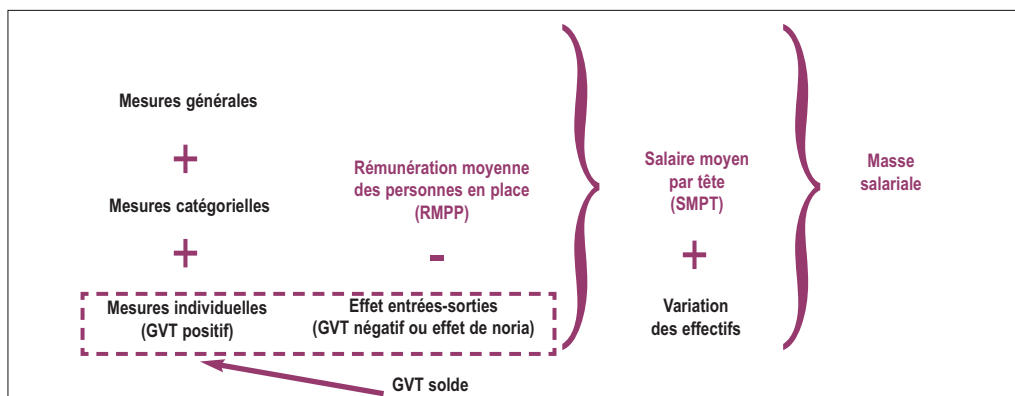
Les trois sources de progression des rémunérations :

- les mesures générales : elles concernent la totalité des agents et n'influent que sur le traitement indiciaire (par exemple : revalorisation du point fonction publique ou attribution de points d'indice majoré) ;
- les mesures catégorielles : elles concernent certaines catégories d'agents. Il s'agit, par exemple, de la création ou de l'amélioration indemnitaire, de la réforme statutaire (plan de réforme des corps et carrière des personnels actifs de la Police nationale en 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. 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.

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 net s'obtient en défalquant du salaire brut les cotisations sociales à la charge du salarié, ainsi que la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- le salaire moyen par tête (SMPT) est un indicateur 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 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.



6 Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

6.2 Évolution du traitement indiciaire

Tableau 6.2-1 : Bilan de la valeur du point d'indice dans les trois fonctions publiques

	Date	Valeur de l'indice 100			Points uniformes	Observations
		Ampleur (en %)	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		Années couvertes par l'accord salarial du 10 février 1998
	1 ^{er} juillet				1 à 2	Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 316 et 1 point jusqu'à l'IM 412
	1 ^{er} novembre	0,5	32 990	5 029,29		
	1 ^{er} avril	0,5	33 155	5 054,45	1	Attribution d'un point uniforme
	1 ^{er} juillet				1 à 2	Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 294 et 1 point jusqu'à l'IM 374 ⁽¹⁾
	1 ^{er} décembre	0,8	33 419	5 094,69	1	Attribution d'un point uniforme
2000	1 ^{er} décembre	0,5	33 586	5 120,15		
2001	1 ^{er} mai	0,5	33 754	5 145,76	1 à 5	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.
	1 ^{er} juillet				1 à 3	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} novembre	0,7	33 990	5 181,74		
2002	1 ^{er} mars	0,6		5 212,84		
	1 ^{er} décembre	0,7		5 249,33		
2003		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		
	1 ^{er} juillet	0,5		5 328,47	1 à 12	Attribution de points d'indice : 12 points jusqu'à l'IM 263, 11 points à l'IM 264, 10 point 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} novembre	0,8		5 371,10		
2006	1 ^{er} juillet	0,5		5 397,95	1 à 4	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		
	1 ^{er} juillet				1 à 3	Attribution de points d'indice : 3 points à l'indice 280, 2 points à l'indice 281, 1 point à l'indice 282
2008	1 ^{er} mars	0,5		5 468,34		
	1 ^{er} mai				1 à 5	Attribution de points d'indice : 5 à l'indice 283, 4 à l'indice 284, 3 à l'indice 285, 2 à l'indice 286, 1 à l'indice 287
	1 ^{er} juillet					L'indice minimum fonction publique est porté à 290. Attribution supplémentaire de points d'indice différenciés : jusqu'à 4 points selon l'échelle et l'échelon concernés, soit un total de 57 points pour les quatre échelles de la catégorie C.
	1 ^{er} octobre	0,3		5 484,75		
2009	1 ^{er} juillet	0,5		5 512,17	2	L'indice minimum fonction publique est porté à 292.
	1 ^{er} octobre	0,3				

Source : DGAFP.

Champ : hors La Poste et France Télécom. ⁽¹⁾ Valeur de l'indice à la signature de l'accord.

Tableau 6.2-2 : Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du Smic depuis 1998

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 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
1 ^{er} janvier 2001	6,41	1 082,60 ⁽¹⁾	856,34 ⁽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	1 141,73	965,32
1 ^{er} juillet 2003	7,19	1 090,51	859,32	261	1 141,73	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	977,60
1 ^{er} juillet 2005	8,03	1 217,88	957,74	275	1 221,11	1 030,49
1 ^{er} juillet 2006	8,27	1 254,28	984,61	279	1 255,02	1 059,10
1 ^{er} juillet 2007	8,44	1 280,07	1 005,36	283	1 283,20	1 082,90
1 ^{er} mai 2008	8,63	1 308,88	1 028,00	288	1 312,40	1 107,54
1 ^{er} juillet 2008	8,71	1 321,02	1 037,53	290	1 321,52	1 115,23
1 ^{er} juillet 2009	8,82	1 337,70	1 050,63	292	1 341,29	1 131,91

Source : DGAFP.

(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 %).

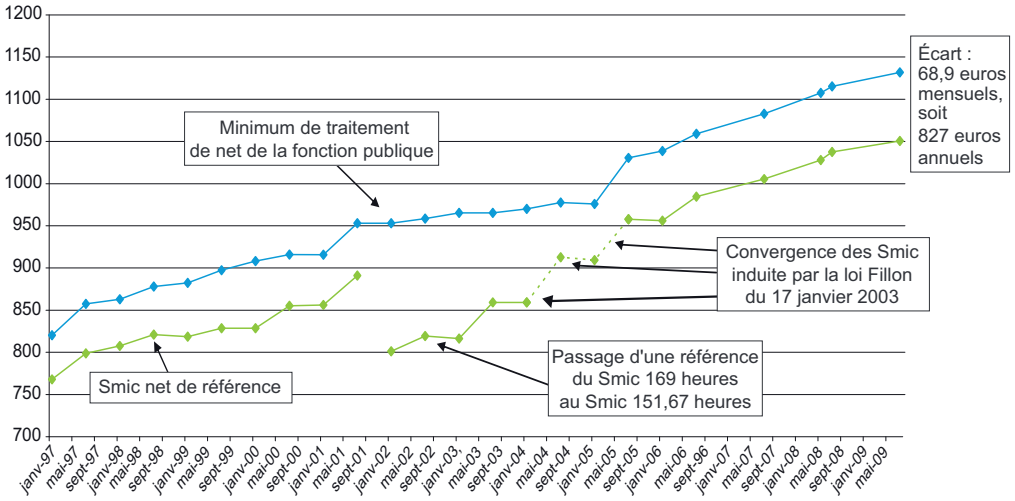
(3) Hors indemnité différentielle instituée à compter du 1^{er} juillet 1991.

(4) Compte tenu de l'indemnité différentielle.

6.2 Évolution du traitement indiciaire

Graphique 6.2-1 : Évolution du minimum de traitement net de la fonction publique et du Smic net de référence

(en euros)



Source : DGAFP.

Champ pour le Smic : secteur privé.

Champ pour le minimum de traitement de la fonction publique : fonction publique de l'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière.

Voir également la Vue 3.1 de ce rapport : « Les rémunérations dans les trois fonctions publiques en 2007 », Laurence Rocher, Faits et chiffres 2008-2009.

III 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 net dans la fonction publique territoriale et hospitalière est calculé à partir du salaire net imposable disponible dans les déclarations automatisées des données sociales (DADS). Il est net de toutes cotisations sociales y compris CSG et CRDS.

Pour la fonction publique hospitalière, les DADS utilisées pour les évolutions et niveaux de salaires présentés ne couvrent que la partie établissements publics de santé.

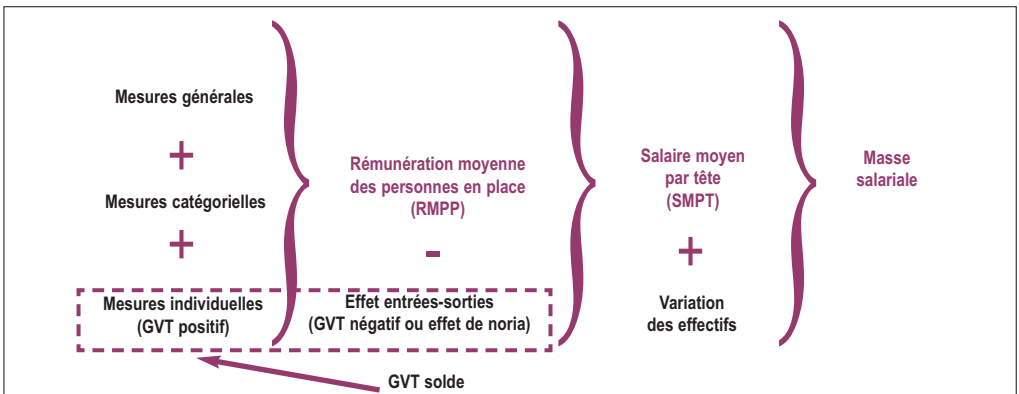
Les trois sources de progression des rémunérations :

- les mesures générales : elles concernent la totalité des agents et n'influent que sur le traitement indiciaire (par exemple : revalorisation du point fonction publique ou attribution de points d'indice majoré) ;
- les mesures catégorielles : elles concernent certaines catégories d'agents. Il s'agit, par exemple, de la création ou de l'amélioration indemnitaire, de la réforme statutaire (plan de réforme des corps et carrière des personnels actifs de la police nationale en 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. 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.

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 net s'obtient en défalquant du salaire brut les cotisations sociales à la charge du salarié, ainsi que la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- le salaire moyen par tête (SMPT) est un indicateur 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 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.

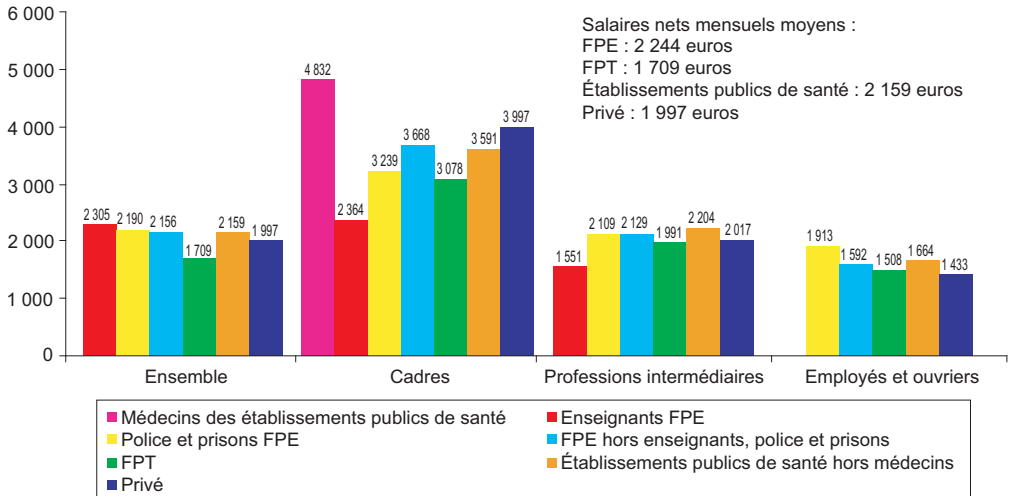


Pour plus d'informations

- « Les salaires des agents de l'État en 2007 », Dominique Quarré et Vincent Gombault, *Insee Première* n° 1257, septembre 2009.
- « Les salaires des agents de la fonction publique territoriale en 2007 », Michel Amar et Vincent Gombault, *Insee Première* n° 1258, septembre 2009.
- « Les salaires dans les entreprises en 2007 : une forte progression », Sabine Bessière et Stéphanie Dépil, *Insee Première* n° 1235, mai 2009.
- *Les salaires en France*, édition 2008, Insee, coll. Références, novembre 2008.

Graphique 6.3-1 : Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle dans les trois fonctions publiques et le secteur privé en 2007

(en euros)



Sources : Fichier Général de l'État (FGE) et DADS, Insee. Traitement Insee et Drees.

Champ pour fonction publique de l'État : agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congés de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.

Champ pour la fonction publique territoriale : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Champ pour les établissements publics de santé : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement du secteur public ayant une activité économique principale hospitalière, hors apprentis et stagiaires. Cadres : médecins et pharmaciens hors internes, externes et résidents, cadres de direction administrative. Professions intermédiaires : infirmiers, sages-femmes, techniciens médicaux, assistantes sociales, éducateurs spécialisés. Employés, ouvriers : agents de services hospitaliers, aides-soignants, ambulanciers.

Champ pour le secteur privé : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public hors secteur agricole et des services à la personne.

6.3 Rémunérations dans les trois fonctions publiques

Tableau 6.3-1 : Salaires mensuels nets moyens en 2007

(en euros)

	Fonction publique de l'État ⁽¹⁾⁽²⁾	Fonction publique territoriale ⁽⁴⁾	Établissements publics de santé ⁽⁵⁾	Entreprises du secteur privé et semi-public ⁽⁴⁾
Moyen	2 244	1 709	2 159	1 997
Médian	2 063	1 539	1 834	1 555
Hommes		1 818	2 568	2 138
Femmes		1 612	2 014	1 736
Cadres, dont	2 525	3 078	4 658	3 997
Administratifs et techniques	3 668		3 591	
Enseignants ⁽²⁾	2 364			
Police et Prisons	3 239			
Médecins			4 832	
Professions intermédiaires, dont	1 998	1 991	2 204	2 017
Enseignants ⁽³⁾	1 551			
Administratifs	2 138			
Police et Prisons	2 109			
Techniciens	2 211			
Employés et ouvriers, dont	1 612	1 508	1 664	1 433
Administratifs (employés privés)	1 680			1 391
Police et Prisons	1 913			
Ouvriers, agents de service (ouvriers privés)	1 506			1 459

Sources : Fichier Général de l'État (FGE) et DADS, Insee. Traitement Insee et Drees.

Champ pour fonction publique de l'État : agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congés de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.

Champ pour la fonction publique territoriale : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Champ pour les établissements publics de santé : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement du secteur public ayant une activité économique principale hospitalière, hors apprentis et stagiaires. Cadres : médecins et pharmaciens hors internes, externes et résidents, cadres de direction administrative. Professions intermédiaires : infirmiers, sages-femmes, techniciens médicaux, assistantes sociales, éducateurs spécialisés. Employés, ouvriers : agents de services hospitaliers, aides-soignants, ambulanciers.

Champ pour le secteur privé : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public hors secteur agricole et des services à la personne.

(1) Effectifs évalués en année-travail à temps complet.

(2) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés.

(3) Par exemple : instituteurs et PEGC.

(4) Champ : salariés à temps complet.

(5) Champ : salariés à temps complets hors stagiaires, apprentis, internes, externes et résidents.

Tableau 6.3-2 : Comparaison du salaire mensuel net moyen par catégorie socioprofessionnelle des établissements hospitaliers du secteur public et du secteur privé en 2007

(en euros)

Catégorie socioprofessionnelle (regroupée)	Salaire mensuel net moyen	
	Fonction publique hospitalière	Privé ⁽¹⁾
Médecins, pharmaciens ⁽²⁾	4 832	5 236
Cadres direction, administration, gestion	3 591	3 956
Personnels soignants et sociaux ⁽³⁾	2 212	2 023
Personnels administratifs et techniciens	2 079	1 927
Agents de service et employés administratifs ⁽⁴⁾	1 666	1 383
Ouvriers	1 653	1 465
Toutes catégories socioprofessionnelles hors stagiaires et apprentis	2 159	1 876

Sources : DADS 2000 à 2007, Insee. Traitement Drees.

Champ : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.

(1) Personnel privé travaillant dans un établissement privé.

(2) Hors internes, externes et résidents.

(3) PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constitués des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

(4) Les « agents de service », recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

Tableau 6.3-3 : Évolution des salaires nets mensuels moyens selon le type de collectivité territoriale de 2006 à 2007

Type de collectivités	Salaires en 2006 (en euros)	Salaires en 2007 (en euros)	Évolution 2007/2006	
			En euros courants (en %)	En euros constants (en %)
Communes et communauté de communes	1 601	1 659	3,6	2,1
Centres communaux d'action sociale et caisses des écoles	1 450	1 500	3,4	1,9
Autres établissements locaux administratifs	1 643	1 703	3,6	2,1
Départements	1 920	1 898	-1,1	-2,6
Incendie-Secours	2 172	2 256	3,9	2,3
Régions	2 036	1 716	-15,7	-16,9
Autres collectivités locales	1 709	1 739	1,7	0,2

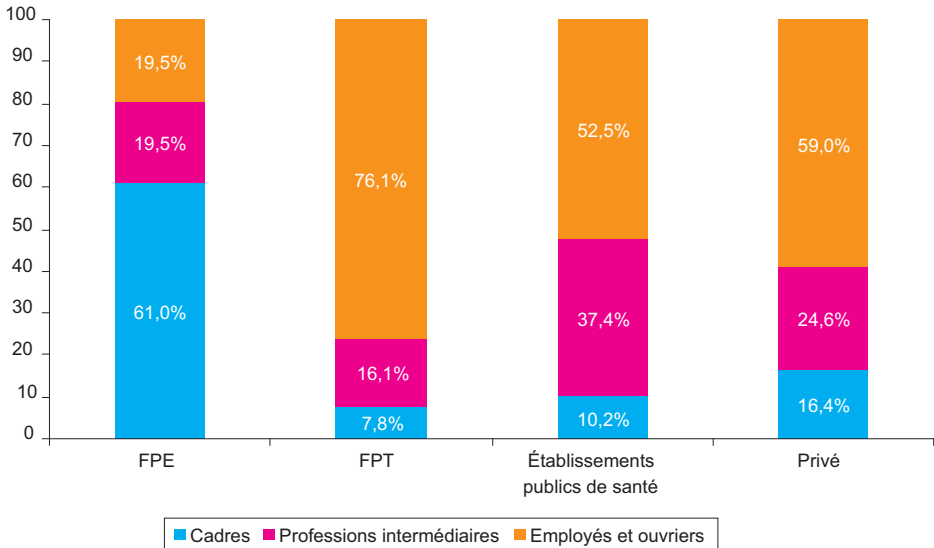
Sources : DADS, Insee.

Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

6.3 Rémunérations dans les trois fonctions publiques

Graphique 6.3-2 : Structure des emplois par catégorie socioprofessionnelle dans les trois fonctions publiques et le secteur privé en 2007

(en %)



Sources : Fichier Général de l'État (FGE) et DADS, Insee. Traitement Insee et Drees.

Champ pour fonction publique de l'État : agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congés de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.

Champ pour la fonction publique territoriale : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Champ pour les établissements publics de santé : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement du secteur public ayant une activité économique principale hospitalière, hors apprentis et stagiaires. Cadres : médecins et pharmaciens hors internes, externes et résidents, cadres de direction administrative. Professions intermédiaires : infirmiers, sages-femmes, techniciens médicaux, assistantes sociales, éducateurs spécialisés. Employés, ouvriers : agents de services hospitaliers, aides-soignants, ambulanciers.

Champ pour le secteur privé : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public hors secteur agricole et des services à la personne.

Voir également la Vue 3.1 de ce rapport : « Les rémunérations dans les trois fonctions publiques en 2007 », Laurence Rocher, Faits et chiffres 2008-2009.

■ ■ ■ 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 (par exemple : revalorisation du point fonction publique ou attribution de points d'indice majoré) ;
- les mesures catégorielles : elles concernent certaines catégories d'agents. Il s'agit, par exemple, de la création ou de l'amélioration indemnitaire, de la réforme statutaire (plan de réforme des corps et carrière des personnels actifs de la Police nationale en 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. 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 :

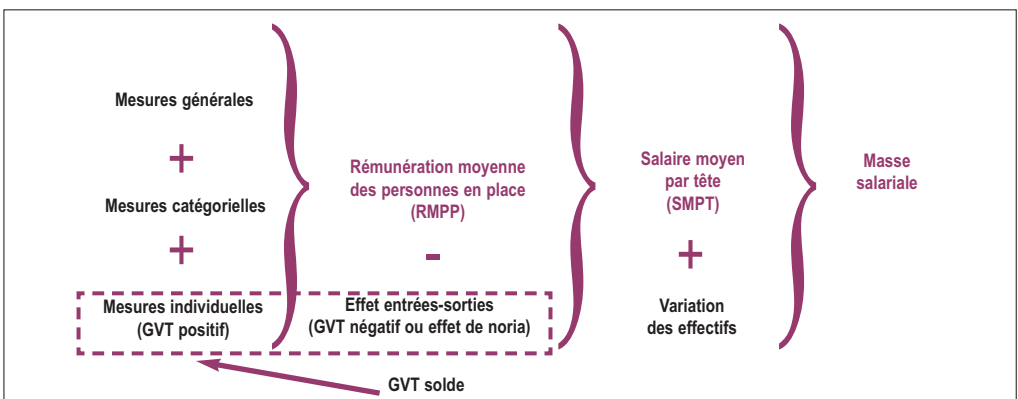
- la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) est une notion salariale qui tient compte de tous les facteurs de progression de la rémunération des agents présents deux années consécutives (mesures générales et individuelles). Cet indicateur ne traduit pas l'évolution de la dépense budgétaire, mais permet d'estimer la variation moyenne du pouvoir d'achat des agents en place. Le salaire net

s'obtient en défalquant du salaire brut les cotisations sociales à la charge du salarié, ainsi que la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;

- le salaire moyen par tête (SMPT) est un indicateur 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 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 2007 », Dominique Quarré et Vincent Gombault, *Insee Première* n° 1257, septembre 2009.
- *Les salaires en France*, édition 2008, Insee, coll. Références, novembre 2008.

6 Dépenses de personnel et rémunérations

6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Tableau 6.4-1 : Éléments du salaire annuel moyen net de prélèvements des agents des services civils de l'État en 2006 et en 2007

(en euros)

	Niveau moyen en euros		Évolution 2006/2007 (en %) ⁽⁴⁾	
	2006	2007	Euros courants	Euros constants
Salaire brut (a)	31 259	32 187	3,0	1,4
- Traitement brut	26 123	26 873	2,9	1,4
- Indemnité de résidence ⁽¹⁾	254	263	3,5	2,0
- Supplément familial ⁽¹⁾	329	338	2,7	1,2
- Primes et rémunérations annexes	4 552	4 713	3,5	2,0
<i>dont nouvelle bonification indiciaire⁽¹⁾ (n.b.i.)</i>	<i>108</i>	<i>110</i>	<i>1,9</i>	<i>0,3</i>
Cotisations	5 081	5 257	3,5	1,9
- Cotisations sociales salariées ⁽²⁾ (b)	2 659	2 759	3,8	2,2
- Cotisations sociales ⁽³⁾ (c)	2 422	2 498	3,1	1,6
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	26 177	26 930	2,9	1,4

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee.

Champ : agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congés de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.

(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(3) CSG et CRDS.

(4) Inflation hors tabac (+ 1,5 %).

Tableau 6.4-2 : Distribution des salaires mensuels nets de prélèvements pour les agents des services civils de l'État en 2006 et 2007

	Salaires nets de prélèvements (en euros courants)		2006/2007 (en euros constants) (en %) ⁽¹⁾
	2006	2007	
1 ^{er} décile = D1	1 344	1 429	4,8
1 ^{er} quartile	1 641	1 712	2,8
5^{ème} décile ou médiane	2 002	2 063	1,5
3 ^{ème} quartile	2 482	2 529	0,4
9 ^{ème} décile = D9	3 176	3 223	0,0
D9/D1	2,36	2,26	

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee.

Champ : agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congés de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.

Lecture : en 2007, 10 % des agents ont perçu un salaire mensuel net inférieur à 1 429 euros.

25 % des agents ont perçu un salaire mensuel net inférieur à 1 712 euros.

75 % des agents ont perçu un salaire mensuel net inférieur à 2 529 euros.

(1) Inflation hors tabac (+ 1,5 %).

Tableau 6.4-3 : Distribution des salaires mensuels nets de prélèvements pour les agents titulaires des services civils de l'État en 2006 et 2007

	Salaires nets de prélèvements		2006/2007 (en euros constants) (en %) ⁽¹⁾
	en 2006 (en euros)	en 2007 (en euros)	
D1	1 420	1 509	4,7
Q1	1 682	1 759	3,0
M	2 051	2 116	1,7
Q3	2 537	2 587	0,5
D9	3 246	3 293	-0,1
D9/D1	2,29	2,18	

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee.

Champ : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.

Lecture : dans le tableau, apparaissent les premier et dernier déciles (D1 et D9), les premier et dernier quartiles (Q1 et Q3) et la médiane (M).

En 2007, 10 % des agents titulaires ont perçu un salaire net de prélèvements inférieur à 1 509 euros. Le salaire médian net de prélèvements s'est élevé à 2 116 euros, il augmente de 1,7 % en euros constants entre 2006 et 2007.

(1) Inflation hors tabac (+ 1,5 %).

6 Dépenses de personnel et rémunérations

6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Tableau 6.4-4 : Évolution des salaires annuels nets de prélèvements dans la fonction publique de l'État selon le statut et la catégorie socioprofessionnelle entre 2006 et 2007

	Effectifs ⁽¹⁾		Salaires nets de prélèvements (en euros courants)		Évolution 2006/2007 (en %)		RMP 2007/2006 ⁽²⁾ (en %)
	2007 (en milliers)	2006/2007 (en %)	2006	2007	Salaires moyens	A structure constante	en euros constants ⁽⁵⁾
Ensemble	1 750,5	-3,8	26 177	26 930	1,4	-0,6	1,8
<i>dont : total enseignants</i>	1 005,8	-1,2	27 373	27 658	-0,5	-1,2	1,2
Cadres	1 068,4	0,5	30 041	30 295	-0,6	-1,1	1,6
Police	13,6	-6,2	37 360	38 865	2,5	1,7	3,8
Personnels administratifs et techniques	122,3	1,1	42 944	44 015	1,0	-0,3	3,4
Enseignants ⁽³⁾	932,4	0,5	28 244	28 370	-1,0	-1,3	1,2
Professions intermédiaires	340,7	-4,4	23 255	23 981	1,6	0,6	2,6
<i>dont : Enseignants⁽⁴⁾</i>	73,4	-19,1	18 455	18 609	-0,7	0,5	3,0
<i>Administration</i>	109,3	0,6	25 013	25 654	1,0	0,7	2,6
<i>Police et des prisons</i>	103,4	0,9	24 802	25 313	0,6	0,5	2,4
<i>Techniques</i>	35,5	-2,2	25 856	26 527	1,1	0,7	2,8
Employés et ouvriers	341,5	-14,5	18 498	19 343	3,0	0,3	1,8
<i>dont : Employés administratifs</i>	175,9	-3,1	19 555	20 154	1,5	0,4	2,4
<i>Police et des prisons</i>	21,3	0,9	22 939	22 961	-1,4	-1,4	0,9
<i>Ouvriers, agents de service</i>	123,9	-29,0	17 140	18 071	3,9	0,3	1,3
Titulaires	1 503,2	-4,0	26 908	27 740	1,6	-0,5	1,9
Catégorie A	924,9	0,4	30 809	31 084	-0,6	-1,0	1,7
Catégorie B	279,8	-3,7	24 553	25 307	1,5	0,7	2,7
Catégorie C	298,3	-15,6	18 668	19 647	3,7	0,3	1,9
Non titulaires	247,3	-2,5	21 667	22 006	0,1	-0,8	0,7

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee.

Champ : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.

(1) Effectifs évalués en année-travail à temps complet.

(2) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années : 2006 et 2007.

(3) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés.

(4) Par exemple : instituteurs et PEGC.

(5) Inflation hors tabac (+ 1,5 %).

Tableau 6.4-5 : Salaires annuels moyens nets en euros par catégorie socioprofessionnelle des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2007

	Traitement brut de base ⁽¹⁾	Primes		Salaire net global ⁽⁴⁾
		Montant ⁽²⁾	Taux ⁽³⁾ (en %)	
Cadres et professions intellectuelles supérieures	31 596	5 581	18	31 902
Cadres	33 774	17 424	52	44 570
Personnel de direction	58 279	37 105	64	83 283
<i>dont : directeurs hors échelle</i>	<i>60 921</i>	<i>37 836</i>	<i>62</i>	<i>86 189</i>
Magistrats	44 802	22 791	51	58 795
Administrateurs et assimilés	44 269	24 696	56	60 009
<i>dont : administrateurs hors-classe</i>	<i>47 835</i>	<i>25 821</i>	<i>54</i>	<i>63 894</i>
Attachés et inspecteurs	31 520	13 455	43	38 722
<i>dont : attachés et inspecteurs principal, directeur adjoint</i>	<i>37 023</i>	<i>18 557</i>	<i>50</i>	<i>48 020</i>
Attachés et inspecteurs des services déconcentrés	29 179	11 285	39	34 767
Ingénieurs des grands corps	42 132	28 538	68	61 704
<i>dont : ingénieurs en chef, ingénieurs recherche 1^{ère} classe</i>	<i>46 613</i>	<i>34 569</i>	<i>74</i>	<i>70 889</i>
Ingénieurs des travaux, études	28 839	15 458	54	38 550
Officiers (sauf généraux)	31 634	18 675	59	44 657
Professeurs, professions scientifiques et culturelles	31 107	2 924	9	29 061
Professeurs chercheurs, rang magistral	53 443	5 032	9	50 162
Maîtres de conférences et maîtres assistants, attachés, chercheurs	35 438	3 819	11	33 882
Professeurs certifiés et assimilés	28 769	2 285	8	26 472
Professions intermédiaires	21 648	8 053	37	25 560
Professeurs de collège et maîtres auxiliaires	26 758	2 107	8	24 551
Instituteurs et assimilés	24 986	2 411	10	23 522
Secrétaires administratifs et contrôleurs	22 970	6 756	29	25 425
Professions intermédiaires de la Police et de l'administration pénitentiaire	20 423	9 428	46	25 235
Professions intermédiaires technique	23 271	7 564	33	26 543
Maîtrise ouvrière	22 870	10 291	45	28 818
Sous-officiers	20 981	8 820	42	25 993
Employés et ouvriers	17 727	4 356	25	18 973
Employés hors Police	18 814	4 430	24	19 906
<i>dont adjoint administratif (échelle C> ou =4)</i>	<i>19 013</i>	<i>4 511</i>	<i>24</i>	<i>20 130</i>
Personnels de service	17 307	5 004	29	19 482
<i>dont personnel de service (échelle > ou =4)</i>	<i>19 249</i>	<i>6 142</i>	<i>32</i>	<i>22 042</i>
Personnels de la police et des prisons	19 522	7 623	39	22 905
Ouvriers	17 323	2 622	15	17 238
<i>dont ouvrier qualifié</i>	<i>18 287</i>	<i>3 397</i>	<i>19</i>	<i>18 664</i>
Militaires et hommes du rang	16 055	5 273	33	18 367
Toutes catégories	26 033	5 973	23	27 489

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee.

(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 de base.

(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.

6 Dépenses de personnel et rémunérations

6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Tableau 6.4-6 : Évolution des prix et des rémunérations dans la fonction publique de l'État de 1995 à 2007

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	2,0	2,6	1,7	4,8	2,7	2,1	4,8	3,5	3,4
1996	1,5	0,0	1,9	3,1	1,1	2,0	3,1	2,6	1,9
1997	1,1	1,0	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	2,0	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	4,0	1,8	2,2	4,1	2,1	2,2
2001	1,3	1,2	1,6	3,9	1,8	2,1	4,0	1,9	2,0
2002	2,1	1,3	1,8	4,9	2,6	2,3	5,2	2,5	2,7
2003	1,6	0,0	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	1,7	2,9	1,1	1,8	2,3	1,6	0,9
2006	1,5	0,7	1,7	3,4	1,5	2,1	3,5	2,6	2,6
2007	2,5	0,8	1,5	3,4	1,0	2,3	3,3	3,0	2,9

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee.

Champ : agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congés de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.

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.

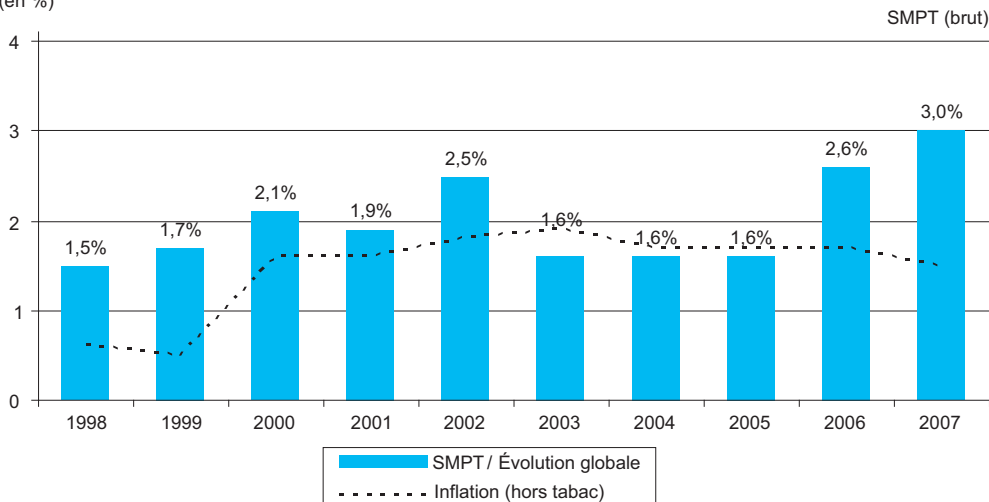
Dans le calcul de la RMPP, il n'y a par définition ni départs, ni embauches.

Le SMPT = salaire moyen par tête.

nd : non déterminé.

Graphique 6.4-1 : Facteurs d'évolution du salaire moyen par tête (SMPT) et de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 1998

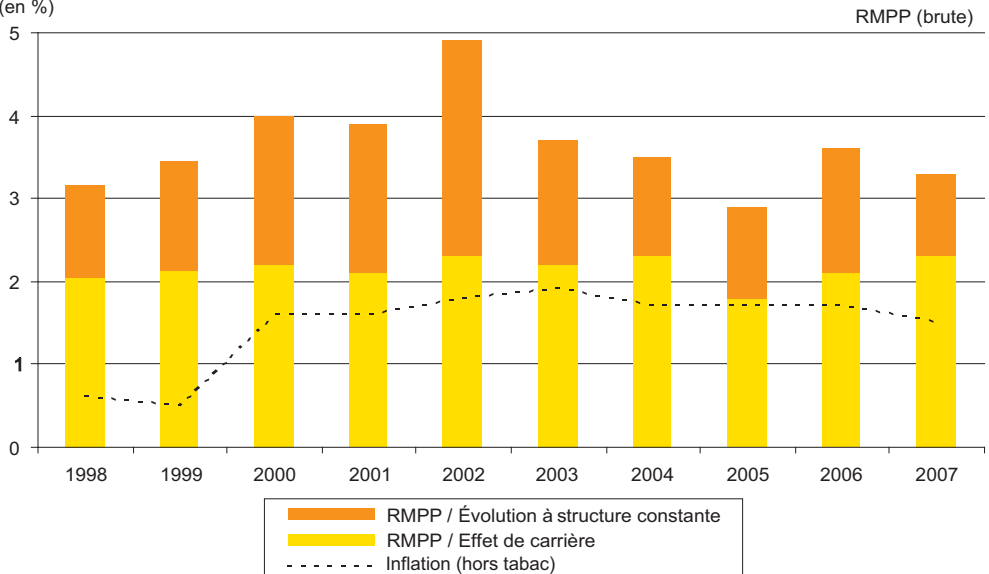
(en %)



Source : Insee.

Champ : agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congés de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.

(en %)



Source : Insee.

Champ : agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congés de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.

6 Dépenses de personnel et rémunérations

6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

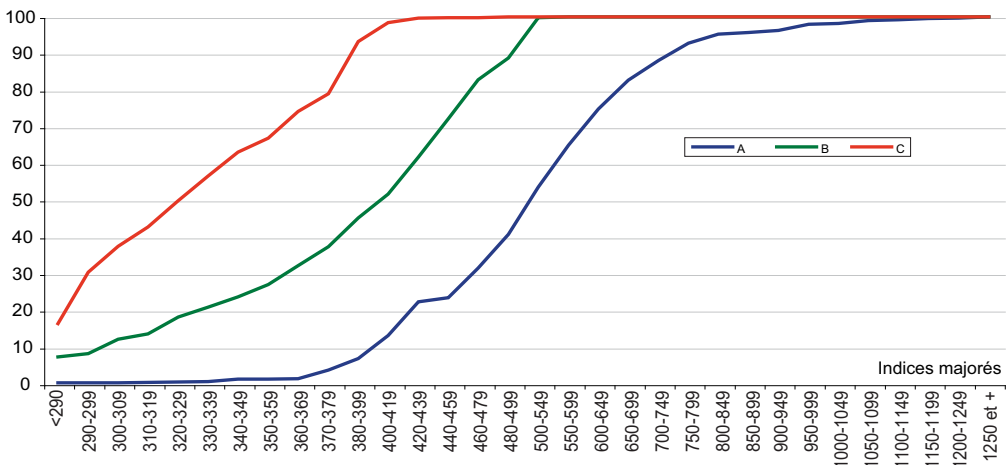
Tableau 6.4-7 : Répartition indiciaire des titulaires civils des ministères selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2007

Indice majoré	Catégorie hiérarchique			Cumulés (en %)			Hommes	Femmes	Total
	A	B	C	A	B	C			
<290	n.s.	21 677	54 534	0	7	16	35 303	40 938	76 241
290-299	n.s.	2 587	48 902	0	8	30	21 374	30 184	51 558
300-309	n.s.	12 224	24 565	0	12	37	19 030	17 763	36 793
310-319	290	4 460	18 603	0	13	42	9 510	13 843	23 353
320-329	1 285	14 393	24 771	0	18	50	21 677	18 772	40 449
330-339	1 579	8 058	23 576	0	21	56	13 705	19 508	33 213
340-349	6 141	8 846	22 495	1	23	63	18 907	18 575	37 482
350-359	672	10 166	13 292	1	27	67	10 699	13 431	24 130
360-369	536	16 166	25 603	1	32	74	17 815	24 490	42 305
370-379	24 229	15 817	16 429	3	37	79	20 690	35 785	56 475
380-399	31 358	24 189	49 847	7	45	93	31 543	73 851	105 394
400-419	62 147	20 385	17 927	13	52	98	33 417	67 042	100 459
420-439	92 675	31 096	4 103	22	62	100	47 535	80 339	127 874
440-459	10 996	32 061	338	23	72	100	19 047	24 348	43 395
460-479	80 548	32 899	263	31	83	100	40 670	73 040	113 710
480-499	92 460	18 496	699	41	89	100	36 430	75 225	111 655
500-549	128 905	33 898	5	54	100	100	60 584	102 224	162 808
550-599	113 754	719		65	100	100	45 659	68 814	114 473
600-649	99 322	34		75	100	100	42 149	57 207	99 356
650-699	78 572			83	100	100	38 244	40 328	78 572
700-749	53 311			88	100	100	28 074	25 237	53 311
750-821	70 747			95	100	100	40 132	30 615	70 747
Hors échelle	48 144			100	100	100	33 621	14 523	48 144
indéterminé	3 734	1 299	2 661				3 848	3 846	7 694
Total	1 001 508	309 470	348 613				689 663	969 928	1 659 591

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 6.4-2 : Répartition indiciaire des titulaires civils des ministères selon leur catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007

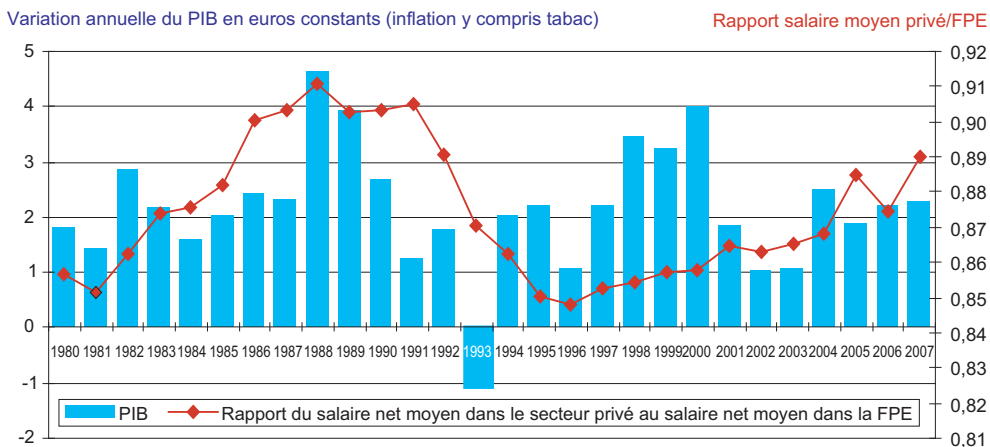
(en %)



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 6.4-3 : Rapport des salaires nets moyens dans le secteur privé et la fonction publique de l'État et taux de variation annuelle du PIB

(en %)

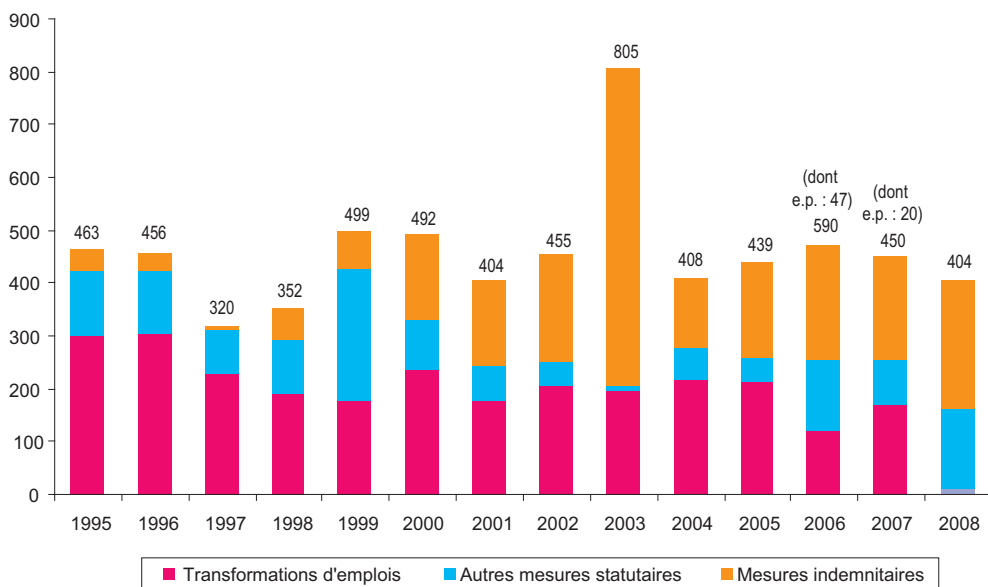


Sources : Fichier Général de l'État (FGE), DADS et Comptabilité nationale, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note de lecture : en 2007, le salaire moyen du secteur privé représentait 89 % du salaire moyen de la fonction publique de l'État, tandis que le produit intérieur brut (PIB) avait progressé de 2,3 % en euros constants (inflation y compris tabac).

Graphique 6.4-4 : Bilan des enveloppes en LFI depuis 1995

(en millions d'euros)



Source : Direction du Budget.

Formation

Formation initiale et continue 7.1

Formation par ministère 7.2

En 2007, dans la fonction publique de l'État, un agent a suivi en moyenne 8,7 jours de formation : 5,3 jours de formation initiale et 3,4 jours de formation continue. La formation initiale a ralenti, en relation avec la baisse des recrutements externes observée en 2006 chez les enseignants, tandis que la formation continue augmentait notamment grâce à un meilleur recensement des formations pédagogiques au ministère de l'Éducation nationale.

Hors Éducation nationale, le nombre de jours de formation continue par agent est quasiment stable, à 3,7 jours en 2007. L'équilibre entre catégories hiérarchiques s'est néanmoins modifié en raison de changements catégoriels au ministère de l'Intérieur. Les agents de catégorie B bénéficient de 5,1 jours par agent, en hausse par rapport à 2006. Pour les agents de catégorie C et les ouvriers d'État, ce nombre diminue : 2,4 jours par agent en 2007 contre 3,3 jours l'année précédente.

La durée moyenne des actions de formation continue, hors Éducation nationale, est répartie à la baisse en 2007. Elle a atteint son plus bas niveau depuis 10 ans pour les catégories A et B (respectivement 2,2 et 1,9 jours). La durée moyenne des actions de formation est la moins élevée pour les agents de catégorie C avec 1,8 jour.

En 2007, les dépenses de formation dans la fonction publique de l'État ont légèrement dépassé les 4 milliards d'euros. Elles représentent 6,6 % de la masse salariale : 3,1 % pour la formation initiale et 3,5 % pour la formation continue. Hors Éducation nationale, les dépenses de formation continue sont, quant à elles, en hausse de 5 %, et représentent 4,3 % de la masse salariale.

Enfin, en 2005, le nombre de jours de formation initiale et continue s'établit à 2,7 jours par agent de la fonction publique territoriale.

III 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'Éna 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

- « La formation des agents de l'État en 2006 », Alain Larmat, *RésulStats* n° 22, DGAFP, décembre 2008.
- « L'effort de formation reste stable dans la fonction publique de l'État en 2006 », Alain Larmat, *Point Stat* n° 02-2009, DGAFP, février 2009.
- « 85 % des agents des ministères utilisent l'informatique en 2006, hors enseignants, magistrats et agents de la Défense », Danièle Guillemot et Aurélie Peyrin, *Point Stat* n° 12-2009, DGAFP, mars 2009.

7 Thème - Formation

7.1 Formation initiale et continue

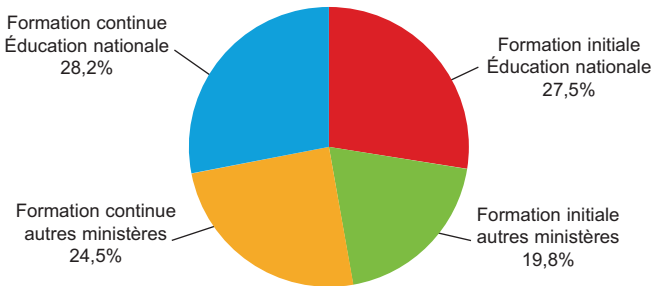
Tableau 7.1-1 : Dépenses de formation initiale et continue des ministères en 2006 et 2007
(en euros)

	2006		2007	
	Dépenses	Part de la masse salariale (en %)	Dépenses	Part de la masse salariale (en %)
Tous ministères hors Éducation nationale				
Formation initiale	784 329 518	3,6	802 317 249	3,5
Formation continue	944 787 089	4,3	992 491 089	4,3
Formation totale	1 729 116 607	7,9	1 794 808 338	7,8
Éducation nationale				
Formation initiale	1 233 641 332	3,2	1 114 632 735	2,9
Formation continue	1 017 826 587	2,6	1 139 448 636	2,9
Formation totale	2 251 467 919	5,8	2 254 081 371	5,8
Ensemble				
Formation initiale	2 017 970 850	3,3	1 916 949 985	3,1
Formation continue	1 962 613 676	3,3	2 131 939 724	3,5
Formation totale	3 980 584 526	6,6	4 048 889 709	6,6

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 7.1-1 : Répartition des dépenses de formation initiale et continue des ministères en 2007

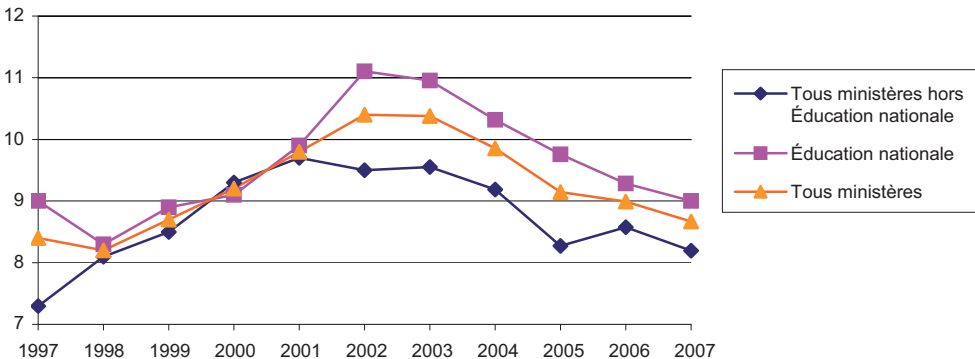
(en %)



Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 7.1-2 : Nombre moyen de jours de formation initiale et continue par agent des ministères de 1997 à 2007

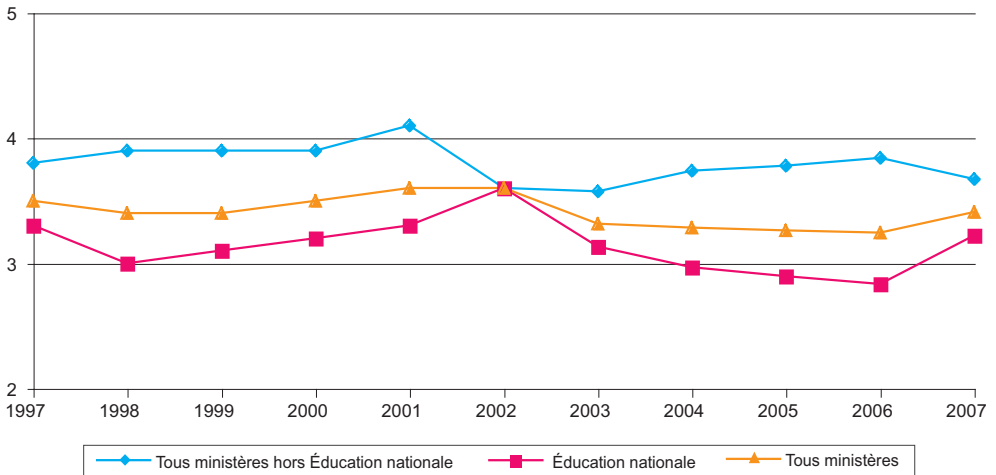
(en nombre de jours par agent)



Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 7.1-3 : Nombre moyen de jours de formation continue par agent des ministères de 1997 à 2007

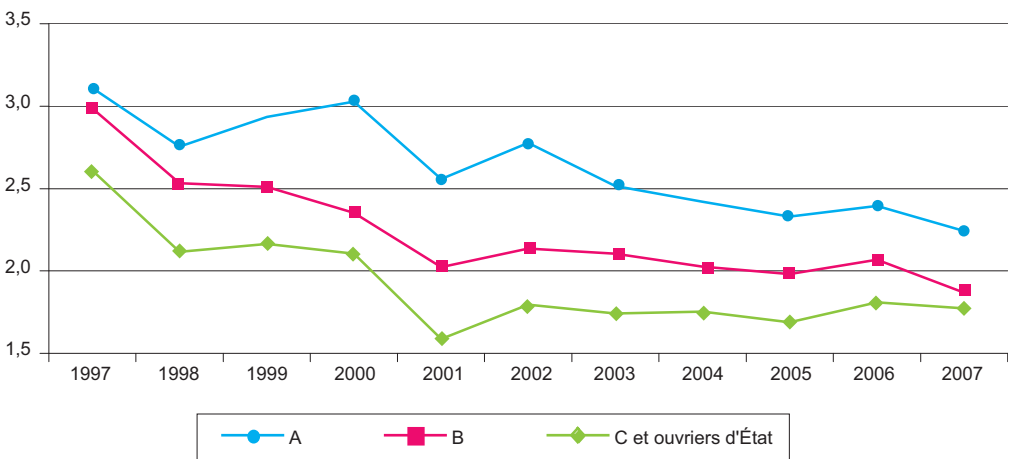
(en nombre de jours par agent)



Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 7.1-4 : Durée moyenne de formation continue par catégorie hiérarchique hors Éducation nationale de 1997 à 2007

(en nombre de jours)



Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

7 Thème - Formation

7.1 Formation initiale et continue

Tableau 7.1-2 : Nombre moyen de jours de formation initiale et continue par agent des ministères selon la catégorie hiérarchique de 1997 à 2007

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Tous ministères											
Formation initiale											
Catégorie A	9,4	8,7	9,1	9,2	9,9	10,9	11,0	10,1	9,2	8,5	7,5
Catégorie B	1,3	2,0	2,2	2,8	3,3	3,4	4,2	3,5	3,3	3,2	5,1
Catégorie C et ouvriers d'État	1,9	2,1	2,5	3,0	2,9	3,0	2,9	2,9	2,1	2,5	1,0
Ensemble	4,9	4,9	5,3	5,7	6,2	6,8	7,1	6,6	5,9	5,7	5,3
Formation continue											
Catégorie A	3,3	3,2	3,7	3,9	4,1	3,9	3,4	3,5	3,5	3,4	3,7
Catégorie B	4,8	4,5	3,8	3,7	3,7	4,2	4,1	3,5	3,6	3,9	4,7
Catégorie C et ouvriers d'État	2,8	2,9	2,8	2,8	3,0	2,9	2,8	2,8	2,8	2,8	2,0
Ensemble	3,5	3,4	3,4	3,5	3,6	3,6	3,3	3,3	3,3	3,2	3,4
Formation initiale et continue											
Catégorie A	12,7	11,9	12,9	13,1	14,0	14,8	14,4	13,6	12,7	11,9	11,2
Catégorie B	6,1	6,5	6,0	6,4	7,0	7,6	8,3	6,9	6,9	7,2	9,8
Catégorie C et ouvriers d'État	4,7	4,9	5,4	5,8	5,9	5,9	5,6	5,7	4,9	5,3	3,0
Ensemble	8,4	8,2	8,7	9,2	9,8	10,4	10,4	9,9	9,1	9,0	8,7
Tous ministères hors Éducation nationale											
Formation initiale											
Catégorie A	6,9	7,6	7,8	8,3	9,3	10,5	10,2	9,0	8,5	8,0	7,6
Catégorie B	3,9	5,8	5,8	6,8	7,6	7,3	8,4	6,6	5,8	5,3	6,8
Catégorie C et ouvriers d'État	2,5	2,8	3,4	4,1	3,9	4,1	3,9	4,0	2,8	3,5	1,5
Ensemble	3,5	4,2	4,6	5,3	5,6	5,9	6,0	5,5	4,5	4,7	4,5
Formation continue											
Catégorie A	5,1	5,2	5,2	5,3	5,3	4,7	4,6	4,8	4,6	4,6	4,2
Catégorie B	5,1	5,1	4,8	4,8	5,0	4,0	4,1	4,4	4,6	4,6	5,1
Catégorie C et ouvriers d'État	3,1	3,2	3,2	3,3	3,4	3,1	3,1	3,2	3,2	3,3	2,4
Ensemble	3,8	3,9	3,9	3,9	4,1	3,6	3,6	3,7	3,8	3,8	3,7
Formation initiale et continue											
Catégorie A	11,9	12,7	13,0	13,6	14,6	15,2	14,8	13,8	13,1	12,6	11,8
Catégorie B	9,0	10,9	10,6	11,6	12,6	11,3	12,5	10,9	10,4	9,9	11,9
Catégorie C et ouvriers d'État	5,6	6,0	6,6	7,3	7,4	7,2	7,0	7,2	6,0	6,8	3,8
Ensemble	7,3	8,1	8,5	9,3	9,7	9,5	9,6	9,2	8,3	8,6	8,2

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau 7.1-3 : Nombre moyen de jours de formation par agent des ministères selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2007

	Formation initiale			Formation continue			Total général		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Tous ministères hors Éducation									
Catégorie A	6,7	9,0	7,6	3,7	5,0	4,2	10,4	14,0	11,8
Catégorie B	7,3	6,0	6,8	5,4	4,7	5,1	12,7	10,7	11,9
Catégorie C et ouvriers d'État	2,1	0,9	1,5	2,1	2,6	2,4	4,2	3,5	3,8
Ensemble	5,1	3,8	4,5	3,7	3,6	3,7	8,8	7,5	8,2
Éducation nationale									
Catégorie A	6,5	8,0	7,5	3,4	3,7	3,6	9,9	11,7	11,1
Catégorie B	0,0	0,0	0,0	4,3	3,4	3,6	4,3	3,4	3,6
Catégorie C et ouvriers d'État	0,0	0,0	0,0	0,9	1,4	1,2	0,9	1,4	1,2
Ensemble	5,2	6,1	5,8	3,0	3,3	3,2	8,3	9,4	9,0
Tous ministères									
Catégorie A	6,6	8,1	7,5	3,5	3,8	3,7	10,0	12,0	11,2
Catégorie B	6,6	3,6	5,1	5,3	4,2	4,7	11,8	7,7	9,8
Catégorie C et ouvriers d'État	1,5	0,6	1,0	1,8	2,1	2,0	3,4	2,7	3,0
Ensemble	5,1	5,3	5,3	3,4	3,4	3,4	8,5	8,8	8,7

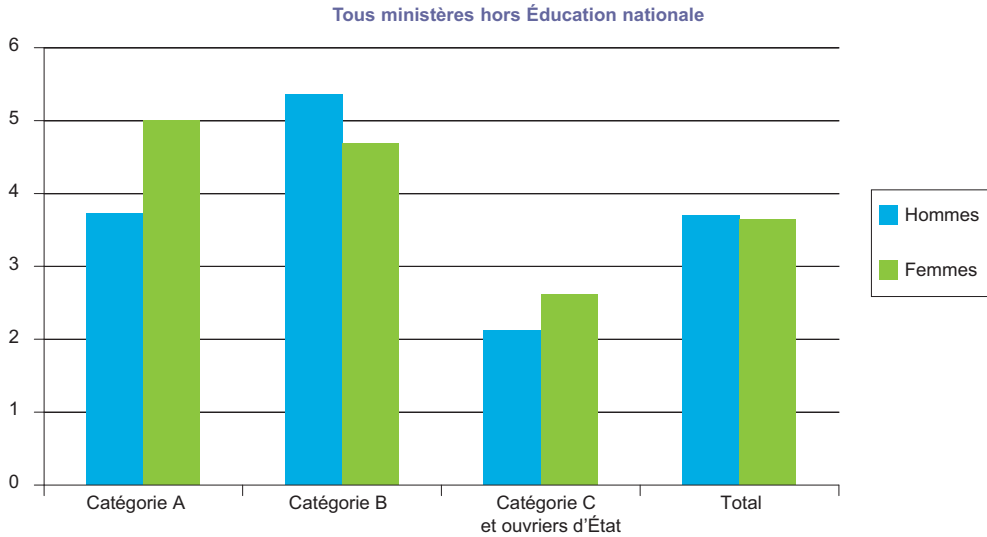
Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

7 Thème - Formation

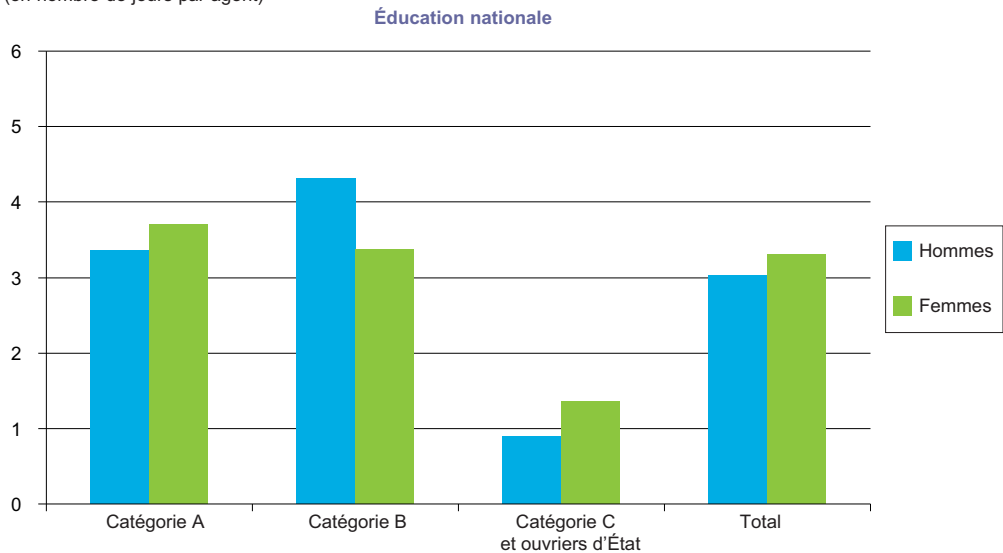
7.1 Formation initiale et continue

Graphique 7.1-5 : Nombre moyen de jours de formation continue par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2007

(en nombre de jours par agent)



(en nombre de jours par agent)

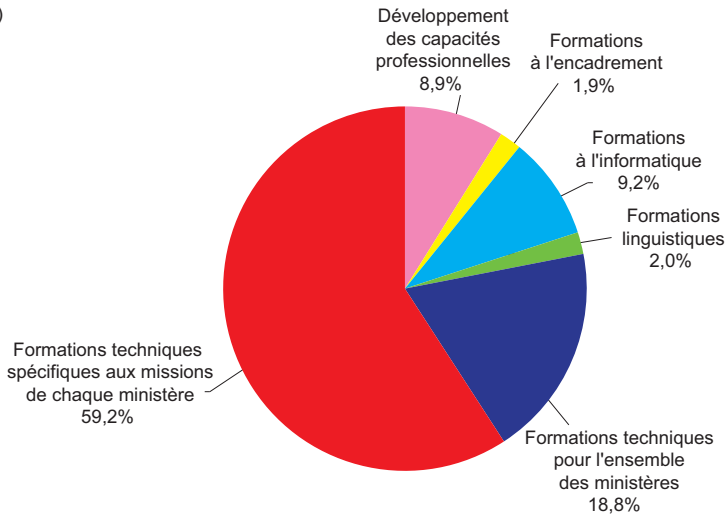


Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau 7.1-4 : Nombre de jours de formation continue par type de formation pour l'ensemble des ministères en 2006 et 2007

	2006		2007	
	Nombre de jours	Part des formations (en %)	Nombre de jours	Part des formations (en %)
Perfectionnement/adaptation aux fonctions	4 377 479	71,1	4 728 216	74,5
Préparation aux examens, concours, essais	1 013 568	16,5	875 130	13,8
Congé de formation et bilan professionnel	763 271	12,4	742 148	11,7
Total	6 154 319	100,0	6 345 494	100,0

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 7.1-6 : Répartition des formations de perfectionnement par thème pour l'ensemble des ministères en 2007 (en %)

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau 7.1-5 : Nombre moyen de jours de formation initiale et continue par agent des collectivités locales et durée moyenne de formation selon la catégorie hiérarchique en 2005 (en jours)

	Nombre moyen de jours de formation initiale et continue par agent	Durée moyenne de formation
Catégorie A	6,1	6,8
Catégorie B	5,3	6,9
Catégorie C	2,0	4,3
Total	2,7	5,2

Source : bilans sociaux DGCL-CNFPT.

En lien avec la baisse des recrutements, le nombre de jours de formation initiale par agent a sensiblement baissé en 2007. En dehors de l'Éducation nationale, qui a largement contribué à cette diminution, le ministère de l'Équipement a également connu une baisse importante de la formation initiale : elle est passée de 3,5 jours par agent en 2006 à 2,9 jours en 2007.

Le nombre de jours de formation continue par agent est en hausse, mais cette évolution repose essentiellement sur le ministère de l'Éducation nationale dont le recensement s'est amélioré. Ainsi, le système d'information n'intégrait pas les actions d'animation et de formation pédagogique. Dans les autres ministères, le nombre de jours de formation

continue passe de 3,8 à 3,7 jours en 2007. Une baisse plus marquée est relevée au ministère de la Jeunesse et des Sports (de 3,8 à 3,1 jours) et à l'Équipement en raison du processus de décentralisation qui a entraîné un transfert important d'agents dans la fonction publique territoriale.

Hors Éducation nationale, la durée moyenne d'une action de formation continue a légèrement diminué. Les ministères de la Culture et de la Jeunesse ont connu les baisses les plus fortes. *A contrario*, le ministère des Affaires étrangères, où la durée moyenne est déjà plus importante en raison de la place de longues formations linguistiques, a connu une augmentation importante : elle est passée de 8 à 10 jours en 2007.

III 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'Éna 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

- « La formation des agents de l'État en 2006 », Alain Larmat, *RésulStats* n° 22, DGAFP, décembre 2008.
- « L'effort de formation reste stable dans la fonction publique de l'État en 2006 », Alain Larmat, *Point Stat* n° 02-2009, DGAFP, février 2009.
- « 85 % des agents des ministères utilisent l'informatique en 2006, hors enseignants, magistrats et agents de la Défense », Danièle Guillemot et Aurélie Peyrin, *Point Stat* n° 12-2009, DGAFP, mars 2009.

7.2 Formation par ministère

Tableau 7.2-1 : Nombre moyen de jours de formation initiale et continue par agent selon le ministère en 2006 et 2007

	Formation initiale		Formation continue		Total général	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Affaires étrangères	0,2	0,3	2,3	2,2	2,5	2,5
Agriculture	2,1	2,4	2,3	1,9	4,4	4,3
Culture ⁽¹⁾	0,6	0,6	4,0	3,6	4,6	4,2
Défense et anciens combattants	0,6	0,6	2,3	2,3	2,9	2,9
Économie, finances et industrie	4,5	4,5	4,3	4,4	8,8	8,8
Emploi, cohésion sociale et logement	4,2	3,9	5,4	5,9	9,6	9,8
Équipement et Écologie	3,5	2,9	3,2	2,6	6,7	5,4
<i>Hors Aviation civile</i>	2,8	2,3	3,0	2,3	5,8	4,5
<i>Aviation civile</i>	9,3	7,4	4,7	4,9	14,0	12,3
Intérieur et collectivités territoriales	7,2	7,0	4,7	4,8	12,0	11,8
Jeunesse et sports	0,7	0,8	3,8	3,1	4,5	3,9
Justice	8,4	8,5	2,8	2,9	11,2	11,4
Outre-mer	0,2	nd	2,9	nd	3,1	nd
Santé et solidarités	0,9	1,3	3,4	3,2	4,3	4,5
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,0	0,0	2,4	1,0	2,4	1,0
Ensemble hors Éducation nationale et recherche	4,7	4,5	3,8	3,7	8,6	8,2
Éducation nationale et recherche	6,5	5,8	2,8	3,2	9,3	9,0
Ensemble y compris Éducation nationale et recherche	5,7	5,3	3,2	3,4	9,0	8,7
La Poste ⁽²⁾	0,2	0,2	1,8	1,7	2,0	1,9

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) En 2007, les effectifs des Épa qui répondent à l'enquête ont été intégrés.

(2) La Poste, malgré son statut d'Épic, a été enquêtée en raison du nombre significatif d'employés ayant le statut de fonctionnaires.

Tableau 7.2-2 : Nombre moyen de jours de formation initiale et continue par agent selon le ministère et le sexe en 2007

	Formation initiale			Formation continue			Total général		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Affaires étrangères	0,3	0,3	0,3	1,9	2,7	2,2	2,1	3,1	2,5
Agriculture	2,4	2,4	2,4	1,9	1,9	1,9	4,3	4,3	4,3
Culture	0,5	0,6	0,6	3,1	4,1	3,6	3,6	4,7	4,2
Défense et anciens combattants	0,7	0,5	0,6	2,4	2,2	2,3	3,1	2,7	2,9
Économie, finances et industrie	6,2	3,3	4,5	4,7	4,2	4,4	10,9	7,4	8,8
Emploi, cohésion sociale et logement	5,1	3,4	3,9	7,0	5,5	5,9	12,1	8,8	9,8
Équipement et Écologie	3,2	2,1	2,9	2,3	3,2	2,6	5,5	5,2	5,4
<i>Hors Aviation civile</i>	2,2	2,3	2,3	2,0	3,0	2,3	4,2	5,3	4,5
<i>Aviation civile</i>	10,6	0,3	7,4	5,2	4,2	4,9	15,8	4,5	12,3
Intérieur et collectivités territoriales	7,7	5,7	7,0	5,2	4,0	4,8	12,8	9,7	11,8
Jeunesse et sports	0,9	0,6	0,8	2,4	4,1	3,1	3,3	4,7	3,9
Justice	7,8	9,1	8,5	2,8	3,0	2,9	10,6	12,1	11,4
Outre-mer	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Santé et solidarités	1,1	1,4	1,3	3,1	3,2	3,2	4,2	4,6	4,5
Services Premier ministre hors formation interministérielle	0,0	0,0	0,0	0,8	1,2	1,0	0,8	1,2	1,0
Ensemble hors Éducation nationale et recherche	5,1	3,8	4,5	3,7	3,6	3,7	8,8	7,5	8,2
Éducation nationale et recherche	5,2	6,1	5,8	3,0	3,3	3,2	8,3	9,4	9,0
Ensemble y compris Éducation nationale et recherche	5,1	5,3	5,3	3,4	3,4	3,4	8,5	8,8	8,7
La Poste ⁽¹⁾	0,2	0,3	0,2	1,6	1,9	1,7	1,8	2,1	1,9

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) La Poste, malgré son statut d'Épic, a été enquêtée en raison du nombre significatif d'employés ayant le statut de fonctionnaires.

Tableau 7.2-3 : Évolution de la formation initiale et continue par ministère entre 2006 et 2007

	Effectifs physiques en formation			Nombre de jours de formation			Dépenses totales de formation		
	2006	2007	Évolution (en %)	2006	2007	Évolution (en %)	2006 (en millions d'euros)	2007	Évolution (en %)
Affaires étrangères	5 717	4 714	-17,5	46 588	46 520	-0,1	13	12	-8,2
Agriculture	47 700	37 173	-22,1	162 520	149 505	-8,0	61	60	-1,4
Culture	34 513	34 155	-1,0	104 547	98 829	-5,5	36	36	-0,7
Défense et anciens combattants	66 224	62 675	-5,4	259 759	252 300	-2,9	83	84	1,7
Économie, finances et industrie ⁽¹⁾	484 548	527 666	8,9	1 702 316	1 645 478	-3,3	430	441	2,7
Emploi, cohésion sociale et logement	18 239	21 183	16,1	113 688	114 554	0,8	27	31	13,5
Équipement et Écologie	223 348	162 948	-27,0	760 266	607 206	-20,1	291	265	-8,9
Hors Aviation civile	200 626	140 155	-30,1	582 145	446 079	-23,4	181	163	-9,9
Aviation civile	22 722	22 793	0,3	178 121	161 127	-9,5	110	102	-7,1
Intérieur et collectivités territoriales	512 706	513 054	0,1	2 253 465	2 176 694	-3,4	525	616	17,2
Jeunesse et sports	8 982	8 717	-3,0	35 225	31 919	-9,4	10	10	-2,7
Justice	114 202	110 981	-2,8	848 002	853 673	0,7	169	177	4,7
Outre-mer ⁽²⁾	294	nd	-	810	nd	-	0	nd	-
Santé et solidarités	23 500	21 426	-8,8	73 348	73 816	0,6	27	26	-4,4
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	4 725	5 511	16,6	204 879	161 414	-21,2	45	38	-16,9
Formation interministérielle ⁽³⁾	32 572	27 494	-15,6	347 784	262 010	-24,7	80	59	-26,3
Total hors Éducation nationale et recherche⁽⁴⁾	1 554 450	1 511 920	-2,7	6 677 029	6 273 036	-6,1	1 729	1 795	3,8
Éducation nationale et recherche	1 125 187	1 068 039	-5,1	10 373 192	9 874 986	-4,8	2 251	2 254	0,1
Total y compris Éducation nationale et recherche⁽⁴⁾	2 679 637	2 579 959	-3,7	17 050 221	16 148 022	-5,3	3 981	4 049	1,7
La Poste ⁽⁵⁾	269 412	291 270	8,1	368 384	343 269	-6,8	105	116	10,6

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.

(2) Les agents en fonction dans les Dom, Com et à l'étranger ne sont pas pris en compte.

(4) Sans double compte.

(5) La Poste, malgré son statut d'Épic, a été enquêtée en raison du nombre significatif d'employés ayant le statut de fonctionnaires.

7.2 Formation par ministère

Tableau 7.2-4 : Évolution de la formation initiale par ministère entre 2006 et 2007

	Effectifs physiques en formation			Nombre de jours de formation			Dépenses totales de formation		
	2006	2007	Évolution (en %)	2006	2007	Évolution (en %)	2006 (en milliers d'euros)	2007	Évolution (en %)
Affaires étrangères	364	554	52,2	3 767	5 271	39,9	1 171	1 653	41,1
Agriculture	738	422	-42,8	77 040	83 068	7,8	23 770	26 964	13,4
Culture	2 932	1 043	-64,4	12 988	13 289	2,3	3 502	3 706	5,8
Défense et anciens combattants	2 655	3 065	15,4	51 866	53 741	3,6	10 040	11 171	11,3
Économie, finances et industrie ⁽¹⁾	9 005	8 975	-0,3	878 685	832 703	-5,2	170 978	169 491	-0,9
Emploi, cohésion sociale et logement	719	763	6,1	50 033	45 250	-9,6	9 660	10 928	13,1
Équipement et Écologie	5 277	4 040	-23,4	398 543	320 638	-19,5	142 125	135 117	-4,9
Hors Aviation civile	4 048	2 843	-29,8	280 148	223 376	-20,3	88 593	83 818	-5,4
Aviation civile	1 229	1 197	-2,6	118 395	97 262	-17,8	53 532	51 299	-4,2
Intérieur et collectivités territoriales	15 948	15 158	-5,0	1 361 940	1 293 867	-5,0	270 708	292 887	8,2
Jeunesse et sports	264	196	-25,8	5 279	6 250	18,4	1 114	1 386	24,4
Justice	6 354	6 600	3,9	634 109	633 981	0,0	104 381	112 608	7,9
Outre-mer ⁽²⁾	3	nd	-	42	nd	-	5	nd	-
Santé et solidarités	213	288	35,2	15 788	21 497	36,2	4 559	5 461	19,8
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	1 650	1 417	-14,1	196 913	152 773	-22,4	42 316	30 947	-26,9
Formation interministérielle ⁽³⁾	1 650	1 377	-16,5	196 913	152 701	-22,5	42 316	30 929	-26,9
Total hors Éducation nationale et recherche⁽⁴⁾	46 122	42 521	-7,8	3 686 993	3 462 328	-6,1	784 330	802 317	2,3
Éducation nationale et recherche	61 672	56 156	-8,9	7 208 910	6 340 200	-12,1	1 233 641	1 114 633	-9,6
Total y compris Éducation nationale et recherche⁽⁴⁾	107 794	98 677	-8,5	10 895 903	9 802 528	-10,0	2 017 971	1 916 950	-5,0
La Poste ⁽⁵⁾	23 532	31 005	31,8	38 603	40 609	5,2	8 965	11 487	28,1

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.

(2) Les agents en fonction dans les Dom, Com et à l'étranger 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.

(5) La Poste, malgré son statut d'Épic, a été enquêtée en raison du nombre significatif d'employés ayant le statut de fonctionnaires.

Tableau 7.2-5 : Évolution de la formation continue par ministère entre 2006 et 2007

	Effectifs physiques en formation			Nombre de jours de formation			Dépenses totales de formation		
	2006	2007	Évolution (en %)	2006	2007	Évolution (en %)	2006 (en milliers d'euros)	2007	Évolution (en %)
Affaires étrangères	5 353	4 160	-22,3	42 821	41 249	-3,7	11 419	9 905	-13,3
Agriculture	46 962	36 751	-21,7	85 480	66 437	-22,3	37 341	33 268	-10,9
Culture	31 581	33 112	4,8	91 559	85 540	-6,6	32 944	32 480	-1,4
Défense et anciens combattants	63 569	59 610	-6,2	207 893	198 559	-4,5	72 595	72 861	0,4
Économie, finances et industrie ⁽¹⁾	475 543	518 691	9,1	823 631	812 775	-1,3	258 715	271 955	5,1
Emploi, cohésion sociale et logement	17 520	20 420	16,6	63 655	69 304	8,9	17 341	19 706	13,6
Équipement et Écologie	218 071	158 908	-27,1	361 723	286 568	-20,8	148 453	129 743	-12,6
Hors Aviation civile	196 578	137 312	-30,1	301 997	222 703	-26,3	92 207	79 015	-14,3
Aviation civile	21 493	21 596	0,5	59 726	63 865	6,9	56 246	50 728	-9,8
Intérieur et collectivités territoriales	496 758	497 896	0,2	891 525	882 827	-1,0	254 681	322 721	26,7
Jeunesse et sports	8 718	8 521	-2,3	29 946	25 669	-14,3	8 843	8 303	-6,1
Justice	107 848	104 381	-3,2	213 893	219 692	2,7	64 231	63 991	-0,4
Outre-mer ⁽²⁾	291	nd	-	768	nd	-	234	nd	-
Santé et solidarités	23 287	21 138	-9,2	57 560	52 319	-9,1	22 920	20 804	-9,2
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	3 075	4 094	33,1	7 966	8 641	8,5	3 071	6 754	119,9
Formation interministérielle ⁽³⁾	30 922	26 119	-15,5	150 871	109 309	-27,5	37 738	27 918	-26,0
Total hors Éducation nationale et recherche⁽⁴⁾	1 508 327	1 469 399	-2,6	2 990 037	2 810 708	-6,0	944 787	992 491	5,0
Éducation nationale et recherche	1 063 515	1 011 883	-4,9	3 164 282	3 534 786	11,7	1 017 827	1 139 449	11,9
Total y compris Éducation nationale et recherche⁽⁴⁾	2 571 842	2 481 282	-3,5	6 154 319	6 345 494	3,1	1 962 614	2 131 940	8,6
La Poste ⁽⁵⁾	245 880	260 265	5,9	329 781	302 660	-8,2	95 889	104 505	9,0

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.

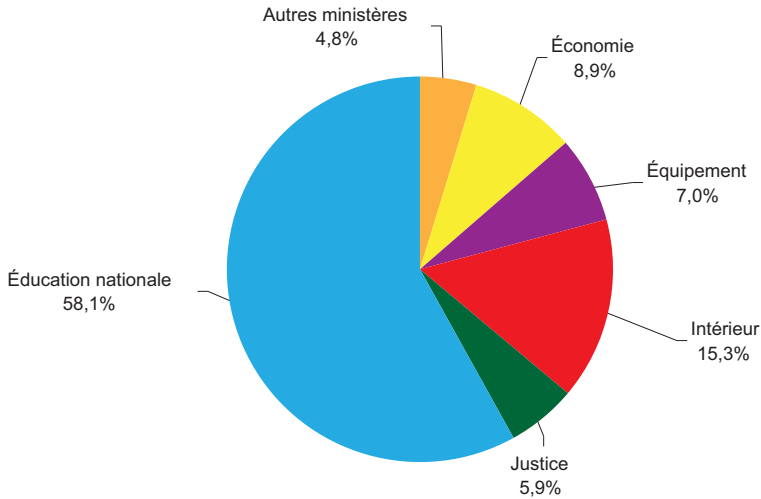
(2) Les agents en fonction dans les Dom, Com et à l'étranger ne sont pas pris en compte.

(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.

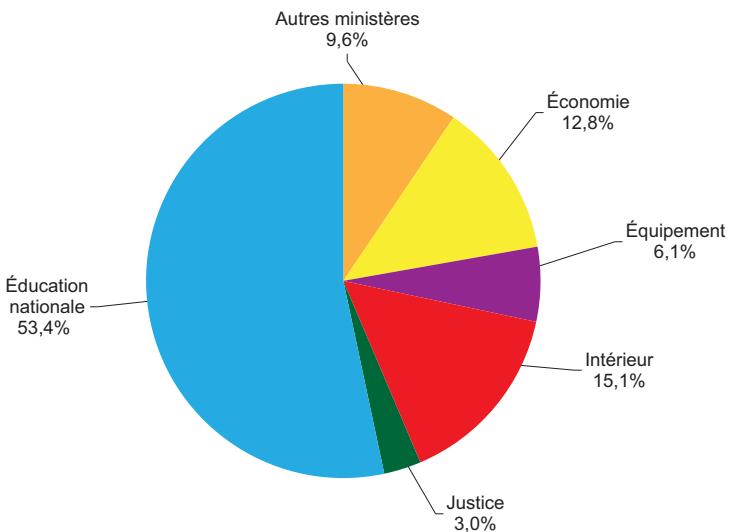
(5) La Poste, malgré son statut d'Épic, a été enquêtée en raison du nombre significatif d'employés ayant le statut de fonctionnaires.

Graphique 7.2-1 : Dépenses de formation initiale par ministère en 2007
(en %)



Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 7.2-2 : Dépenses de formation continue par ministère en 2007
(en %)



Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau 7.2-6 : Part des dépenses de formation initiale et continue dans la masse salariale selon les ministères en 2006 et 2007

(en %)

	Formation initiale		Formation continue		Ensemble	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Affaires étrangères	0,2	0,3	2,0	1,8	2,2	2,0
Agriculture	2,0	2,4	3,2	3,0	5,3	5,3
Culture	0,5	0,5	4,9	4,6	5,5	5,1
Défense et anciens combattants	0,4	0,4	2,9	2,9	3,3	3,3
Économie, finances et industrie	3,0	3,0	4,6	4,8	7,6	7,8
Emploi, cohésion sociale et logement	2,8	3,1	5,0	5,6	7,9	8,7
Équipement et Écologie	4,5	4,2	4,7	4,1	9,1	8,3
<i>Hors Aviation civile</i>	3,2	3,0	3,3	2,9	6,6	5,9
<i>Aviation civile</i>	12,6	11,6	13,2	11,5	25,9	23,1
Intérieur et collectivités territoriales	5,6	5,2	5,3	5,7	10,9	10,9
Jeunesse et sports	0,5	0,5	3,6	3,1	4,1	3,6
Justice	4,9	5,3	3,0	3,0	8,0	8,3
Outre-mer	0,1	nd	3,1	nd	3,2	nd
Santé et solidarités	0,9	1,1	4,6	4,1	5,5	5,2
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	-	-	3,1	1,3	3,1	1,3
Ensemble hors Éducation nationale et recherche	3,6	3,5	4,3	4,3	7,9	7,8
Éducation nationale et recherche	3,2	2,9	2,6	2,9	5,8	5,8
Ensemble y compris Éducation nationale et recherche	3,3	3,1	3,3	3,5	6,6	6,6
La Poste ⁽¹⁾	0,2	0,2	1,8	2,0	1,9	2,2

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) La Poste, malgré son statut d'Épic, a été enquêtée en raison du nombre significatif d'employés ayant le statut de fonctionnaires.

Temps et conditions de travail

Organisation du temps de travail 8.1

Compte épargne temps 8.2

Temps partiel 8.3

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 leurs 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.

III 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.

Source : enquête/sondage Aménagement du temps de travail dans la fonction publique de l'État en 2003

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 de l'État. Elle portait sur les personnels civils de tous les ministères en administration centrale et dans leurs services ministériels départementaux et régionaux. Les résultats de cette enquête ont été publiés dans le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres 2004*.

8.1 Organisation du temps de travail

Tableau 8.1-1 : Part d'agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003

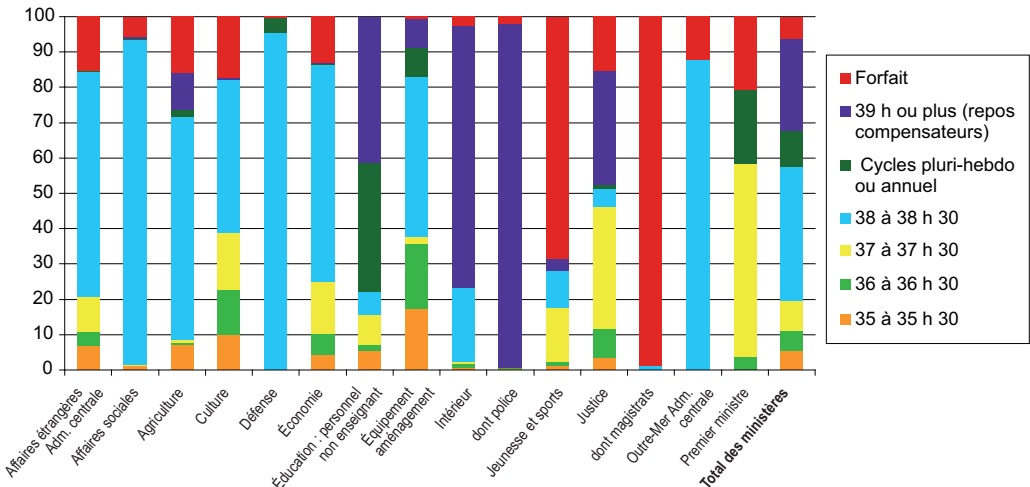
(en %)

Ministère	Catégorie hiérarchique			Sexe		Ensemble
	A	B	C	Hommes	Femmes	
Affaires étrangères	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 et finances	57,3	5,4	1,0	25,1	5,8	13,3
Éducation Nationale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
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	75,9
Justice	80,9	6,4	0,6	15,4	16,4	16,1
<i>dont magistrats</i>	93,5	-	-	93,4	93,6	93,5
Outre-mer	42,1	0,0	0,0	27,4	4,7	14,0
Services du Premier ministre	47,7	3,5	0,2	28,6	13,8	20,9
Total des ministères	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

Source: enquête exceptionnelle Temps de travail 2003, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 8.1-1 : Répartition des agents des ministères selon les différents cycles de travail retenus pour l'organisation du temps de travail au 31 décembre 2003

(en %)



Source : enquête exceptionnelle Temps de travail 2003, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Le compte épargne temps (CET), mis en place en 2002 à la suite de l'instauration de l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les fonctions publiques de l'État et hospitalière, puis en 2004 dans la fonction publique territoriale, est en pleine expansion.

25 % des agents de l'État éligibles au dispositif ont un CET, condition nécessaire au rachat de jours

Fin 2007, 202 403 comptes étaient ouverts. Fin 2006, 12,5 % des agents éligibles avaient un compte. Le taux de progression entre 2006 et 2007 est de 84,2 %, avec 92 811 comptes ouverts au titre de l'année 2007.

Les mesures permettant le rachat de quatre jours de congés non utilisés incluaient la nécessité de détenir ou d'ouvrir un compte pour pouvoir bénéficier de cette proposition, ce qui a contribué à cette forte augmentation qui fait pratiquement doubler le nombre de possesseurs de CET.

La mise en place du dispositif de rachat a suscité l'intérêt de nombreux agents. Cependant, la montée en charge des ouvertures de comptes par des agents de catégorie B et surtout de C, en but d'épargner du temps de congé, est à souligner.

Parmi l'ensemble des agents ayant racheté des jours, 40,6 % appartiennent à la catégorie A (y compris les magistrats), 26,0 % à la catégorie B et 33,4 % à la catégorie C (alors que l'ouverture de CET des agents de catégorie C ne représentait que 20,4 % des CET en 2006).

Les plus jeunes détenteurs de CET (moins de 45 ans) possèdent plus de 44,9 % des comptes ; ils en détenaient 40,7 % lors de la précédente enquête. On constate une appropriation du CET par les agents de tous âges et de toutes catégories hiérarchiques. Les comptes ouverts ne le sont donc plus uniquement en vue d'un départ en retraite anticipé.

353 741 jours rachetés en 2007 par les agents de l'État

L'offre de rachat de jours a été acceptée par 11,7 % des agents éligibles au dispositif ; ils ont racheté 353 741 jours, soit 3,8 jours en moyenne.

Un effet marqué est constaté dans certains ministères, principalement dans les ministères de l'Économie, de l'Éducation nationale où très peu de CET avaient été ouverts jusqu'à présent (1,6 % en 2006 et 11,9 % fin 2007), au ministère de l'Équipement (où la proportion de CET passe de 8,9 % à 20,7 %) et à la Défense (de 4,9 % en 2006 à 16,2 % fin 2007).

Au ministère de l'Intérieur 19,5 % des agents avaient un CET en 2006 et 28,4 % fin 2007. Deux populations

sont cependant à distinguer au regard du dispositif CET : les personnels « en service actif » de catégorie A type et B d'une part, pour qui des mesures spécifiques avaient été mises en place antérieurement, et les autres personnels qui ne sont pas en service considéré comme « actif » et participent au dispositif commun à l'ensemble des agents éligibles au CET. Les corps de service actif de la Direction générale de la Police nationale, précisément les corps de commandement et d'encadrement (13 000 personnes de catégorie A) et d'encadrement et d'application (97 000 personnes de catégorie B) bénéficient d'une indemnité spécifique exclusive de tout autre dispositif d'indemnisation. Logiquement, seuls 8,9 % des 353 741 jours rachetés l'ont été par des agents de catégorie B, alors qu'ils détiennent 36 % des CET.

52 % des jours ont été rachetés par des hommes. Par exemple, parmi les agents de niveau administrateur, 78 % des jours rachetés l'ont été par des hommes. En catégorie C, 62 % des jours rachetés l'ont été par des femmes.

Les agents de l'État continuent à déposer des jours sur les CET

En conséquence de l'option de rachat, le nombre de jours déposés sur les comptes n'a progressé que de 22 % cette année, après une progression de plus de 40 % l'an dernier. Avec les 686 000 jours déposés au titre de l'année 2007, 3 581 410 jours sont comptabilisés sur les CET à la fin de l'année 2007.

Plus de la moitié des jours (55 %) appartiennent aux agents de la Police (avec 1 171 000 jours épargnés) et du ministère de l'Économie (848 818 jours).

L'ensemble des catégories A en détient 47,3 %, les agents de catégorie B 36,7 % et les catégories C 16 %.

La consommation des jours de congé reste marginale dans la fonction publique de l'État

Jusqu'au 12 novembre 2007, la consommation de jours était encore contrainte, dans la plupart des ministères, par la double obligation de déposer 40 jours avant toute consommation et celle de prendre un congé d'au moins 5 jours. De même, la possibilité de rachat de jours a enrayeré la progression de la consommation qui a concerné 3,9 % des agents : 7 925 agents ont consommé en moyenne 17 jours (hors mesure de rachat).

Les cadres réalisent des périodes de congé plus longues que les autres : les agents de catégorie A niveau administrateur ont consommé en moyenne 23 jours tandis que les agents de catégorie C en ont consommé 12.

8.2 Compte épargne temps

Dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière

Dans la fonction publique territoriale où le dispositif CET a été mis en place plus tardivement (fin 2004), 5,6 % des agents ont ouvert un compte et y ont déposés 13 jours en moyenne au 31 décembre 2007.

La proposition de rachat a été acceptée par 40 % des détenteurs d'un CET ; en moyenne ils ont rachetés également 3,8 jours.

La fonction publique hospitalière, distingue deux types de populations vis-à-vis du CET :

- le personnel « praticiens » (médecins et personnels d'administration) : ils sont 45,2 % à avoir un CET où ils avaient fin 2007 déposé en moyenne 43 jours.
- le personnel « non médical » travaillant dans les secteurs sanitaires, social et médico-social (comprenant les infirmières) : 10,6 % de ces agents avaient déposé 21 jours en moyenne fin 2007.



Définitions et méthodes

Le fonctionnement du compte épargne temps, créé par le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 dans la fonction publique de l'État, a subi plusieurs transformations régies par des décrets successifs. Les nouvelles conditions d'utilisation du CET, qui fonctionne sur la base du volontariat, s'inscrivent dans la logique d'une plus large utilisation des jours de congés épargnés, qui pourront toujours être utilisés sous forme d'un congé rémunéré mais également être « monétarisés » selon certaines conditions :

- le décret n° 2007-1597 du 12 novembre 2007 instituant une indemnité compensant 4 jours de repos travaillés ;
- le décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 levant toutes les contraintes limitant le libre usage des jours de CET en jours de congé. Il institue en outre, pour les agents titulaires d'un CET au 31 décembre 2007, la possibilité d'opter pour une indemnisation jusqu'à la moitié des jours inscrits au CET à la date du 31 décembre 2007. Les modalités de cette indemnisation concernent tous les agents de la fonction publique de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire, hormis les fonctionnaires du corps de commandement et à ceux du corps de commandement et d'application de la Police nationale qui dépendent du décret n° 2003-402 du 29 avril 2003 modifié par le décret du 12 novembre 2007 traitant d'une indemnité spécifique exclusive de toute autre indemnisation ;
- le décret n° 2008-1536 du 30 décembre 2008 portant la date limite de cette option au 31 mars 2008.

Le décret n°2009-1065 du 28 août 2009 a institué des règles annuelles de dépôt et de consommation sous forme financière, de congé ou d'épargne retraite. Il repousse, en outre, le droit d'option sur les jours toujours en stock au 31 décembre 2007 fin 2009.

La méthodologie des enquêtes dans les fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière

Pour l'État, le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP a lancé en 2008 une enquête auprès des gestionnaires de personnel des ministères et couvrant l'ensemble des services concernant l'usage du CET au titre de l'année 2007, collecte arrêtée au 30 septembre 2008. Les résultats présentés ont été calculés avec les éléments connus, avant qu'interviennent les importantes modifications notifiées par les décrets successifs de 2008. Ces décrets modifient les usages du compte épargne temps, en particulier s'agissant des jours déposés sur les CET aux dates du 31 décembre 2007 et du 31 décembre 2008. Après l'application de ces directives, un nouveau

chiffrage des jours restant sur les comptes à ces mêmes dates sera effectué et servira de base à un suivi statistique annuel stabilisé.

L'option « rachat de 4 jours » contenait l'obligation de détenir ou d'ouvrir un CET. Les résultats de l'enquête lancée en 2008 fournis par les ministères n'ont pas permis d'isoler les CET ouverts pour le seul rachat de jours. Aussi tous les ratios (jours moyens et proportion d'ouverture de comptes en vue d'épargne) présentés ici ont été calculés y compris avec les CET à zéro jour, ce qui minore les résultats obtenus. L'enquête lancée en 2009 et qui cernera les comptes restés non utilisés pour l'épargne permettra d'affiner et de réviser ces résultats.

L'enquête porte sur tous les agents titulaires et non titulaires, hormis les personnels enseignants (Éducation nationale, Agriculture). 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.

La fonction publique territoriale a lancé une enquête par sondage complémentaire aux bilans sociaux des collectivités. Elle interrogeait les services sur la situation des CET (nombre de jours épargnés) et le rachat de jours au 31 décembre 2007, ainsi que sur les heures supplémentaires (TEPA), deux dispositions nouvelles en 2007. Les collectivités ont répondu à un questionnaire soumis par Internet.

L'échantillon, issu de la base de sondage constituée par la liste des employeurs retenus pour le bilan social, a représenté 3 000 unités. Le taux de réponse global de 42 % a été considéré comme satisfaisant compte tenu du bon équilibre des catégories représentées. Les effectifs des collectivités répondantes couvrent 30 % de la population dans le champ de l'enquête constitué par 1 585 000 agents, titulaires et non titulaires.

L'ensemble du dispositif CET est semblable à celui mis en place pour les agents de l'État, y compris l'option « rachat de 4 jours » nécessitant l'ouverture d'un CET.

La fonction publique hospitalière a rassemblé des éléments d'informations sur la mise en œuvre des éléments salariaux issus du protocole d'accord du 6 février 2008. Un volet concernait le bilan sur les CET au 31 décembre 2007 et l'indemnisation de jours CET.

Tableau 8.2-1 : Nombre de CET, de jours en dépôt fin 2007 et de jours indemnisés pour les trois fonctions publiques

	Fonction publique de l'État	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
	Tous agents éligibles au CET dans les ministères	Tous agents	Ensemble des personnels de la FPH
Part de CET ouverts (en %) au 31/12/2007	25,1	5,6	14,1*
Nombre moyen de jours par CET au 31/12/2007	18	13	28
Nombre CET ouverts au 31/12/2007	202 403	88 321	132 750
Nombre de jours en stock au 31/12/2007	3 581 410	1 147 900	3 676 450
Nombre de jours indemnisés ou rachetés par rapport au stock au 31/12/2007	353 741	134 274*	925 671

Sources : enquêtes annuelles CET (FPE), DGAFP, bureau des statistiques, des études et des évaluations ; enquête ponctuelle FPT, DGCL ; enquêtes ponctuelles FPH, DHOS.

* Estimation.

Tableau 8.2-2 : Proportion d'agents de l'État ayant ouvert un CET par ministère et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2006 et au 31 décembre 2007

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Ensemble des catégories hiérarchiques	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
	Part (en %)	Part (en %)	Part (en %)	Part (en %)	Part (en %)	Part (en %)	Part (en %)	Part (en %)
Affaires étrangères	18,7	40,6	23,8	31,0	11,7	15,8	16,5	26,7
Agriculture	31,4	44,0	11,4	22,0	7,6	16,1	16,4	25,3
Culture	33,8	52,1	12,0	27,9	8,7	21,3	17,9	32,5
Défense et anciens combattants	14,7	37,6	7,0	20,1	3,2	12,3	4,9	16,2
Économie, finances et industrie	36,5	53,7	17,2	32,7	12,0	23,1	19,9	34,1
Éducation nationale et recherche	5,9	16,2	2,0	11,3	0,7	9,7	1,6	11,9
Emploi, cohésion sociale et logement	29,9	49,5	11,5	26,7	6,3	19,8	14,4	30,3
Équipement et Écologie	25,1	31,2	11,2	22,3	4,3	11,2	8,9	19,2
Hors Aviation civile	11,1	9,7	7,4	11,3	6,8	10,9	9,5	10,2
Aviation Civile	30,6	45,5	11,4	23,4	4,2	11,2	8,9	20,7
Intérieur	49,4	65,8	17,8	25,7	8,9	19,1	19,5	28,4
Hors Police nationale	44,1	62,0	13,2	27,4	8,0	18,8	16,0	28,7
Police nationale	51,4	67,3	18,0	25,5	9,5	19,3	20,2	28,4
Jeunesse et sports	48,4	63,7	14,2	27,2	10,2	24,9	35,6	50,0
Justice	32,4	74,9	12,6	38,6	4,8	17,3	12,4	30,7
Santé et solidarités	28,9	43,3	9,7	24,4	6,7	21,4	14,7	29,9
Services Premier ministre	23,9	59,8	6,9	20,4	10,2	17,6	14,8	39,6
Total	30,0	42,6	13,9	25,4	5,1	16,0	12,5	25,1

Source : enquêtes annuelles CET, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Note de lecture : pour l'ensemble des catégories hiérarchiques et l'ensemble des ministères, 12,5 % des agents avaient ouvert un CET au 31 décembre 2006 ; ils étaient 25,1 % au 31 décembre 2007.

8.2 Compte épargne temps

Tableau 8.2-3 : Nombre moyen de jours en dépôt sur les comptes épargne temps État ouverts au 31 décembre 2006 et au 31 décembre 2007 par ministère et catégorie hiérarchique

	A		B		C		Ensemble des catégories hiérarchiques	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Affaires étrangères	22,7	20,9	21,3	19,6	15,8	13,5	20,4	18,5
Agriculture	26,2	22,7	19,0	12,6	12,6	9,4	22,4	16,2
Culture	30,0	24,0	23,7	13,5	20,0	12,8	26,9	18,6
Défense et anciens combattants	23,5	13,0	21,8	11,2	24,6	9,6	23,6	10,7
Économie, finances et industrie	24,2	17,6	21,8	13,0	18,7	10,9	22,1	14,3
Éducation nationale	27,4	12,1	23,6	7,6	19,6	5,0	24,4	8,3
Emploi, cohésion sociale et logement	27,5	21,8	25,9	14,3	21,5	9,8	26,0	16,5
Équipement et Écologie	31,8	25,2	29,1	18,0	23,1	12,3	28,4	19,2
<i>Hors Aviation civile</i>	31,1	29,8	29,1	22,9	23,0	16,9	28,0	25,9
<i>Aviation Civile</i>	37,1	24,6	30,1	17,7	24,8	12,0	34,2	18,6
Intérieur	40,8	35,8	28,5	26,1	21,7	10,6	31,6	25,7
<i>Hors Police nationale</i>	38,3	28,8	24,5	13,9	19,7	10,3	30,3	18,4
<i>Police nationale</i>	41,6	38,4	28,7	27,1	23,0	10,8	31,8	27,4
Jeunesse et sports	45,0	45,9	25,3	16,4	19,9	11,8	42,4	39,9
Justice	23,3	16,9	25,7	13,2	22,7	11,1	23,8	13,9
Santé et solidarités	29,8	23,4	26,4	13,7	26,7	10,6	28,6	17,7
Services Premier ministre	31,1	29,1	26,9	15,6	28,9	16,5	30,1	26,1
Ensemble	30,1	23,0	26,1	18,2	20,7	10,2	26,7	17,7

Source : enquêtes annuelles CET 2007, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Note de lecture : les agents de catégorie A de l'ensemble des ministères disposent de 23 jours en moyenne sur leur CET au 31 décembre 2007, alors qu'ils disposaient de 30 jours en moyenne fin 2006. Le nombre important de CET ouverts en 2007, obligation due au dispositif de rachat, explique essentiellement cette baisse de moyenne.

Tableau 8.2-4 : Proportion de CET État ouverts et nombre moyen de jours déposés au titre de l'année 2007

	A + niveau administrateur	A niveau attaché	Ensemble des A	Catégorie B	Catégorie C	Magistrats	Total
Part de CET ouvert en 2007 (en %)	28,8	41,1	38,6	41,6	61,2	33,8	45,9
Part de jours déposés en 2007 (en %)	15,1	17,0	16,5	20,8	22,8	20,4	19,2
Nombre moyen de jours déposés au titre de l'année 2007	4,7	3,6	3,9	3,8	2,3	3,1	3,4

Source : enquêtes annuelles CET 2007, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation

Note de lecture : parmi l'ensemble des agents qui ont un CET au 31 décembre 2007, 45,9 % d'entre eux l'ont fait au cours de l'année 2007. Parmi l'ensemble des jours en dépôt sur l'ensemble des comptes au 31 décembre 2007, ceux déposés au cours de l'année 2007 représentent 19,2 %. Au cours de cette même année, en moyenne, les agents ont déposé 3,4 jours sur leur CET. L'obligation d'ouvrir un CET pour obtenir la monétisation de jours de congé explique le fort taux d'ouverture de comptes au titre de 2007, ainsi que le faible nombre moyen de jours déposés par CET.

Tableau 8.2-5 : Consommation au cours de l'année 2007 des jours épargnés sur les CET État

	A + niveau administrateur	A niveau attaché	Ensemble des A	Catégorie B	Catégorie C	Magistrats	Total
Part de CET utilisés pour la consommation (en %)	4,2	4,9	4,8	3,8	3,3	0,4	2,9
Consommation moyenne	23	18	19	17	12	20	17
Part de jours consommés sur nombre de jours épargnés (en %)	3,1	4,0	3,8	3,5	3,9	0,5	3,7

Source : enquêtes annuelles CET 2007, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

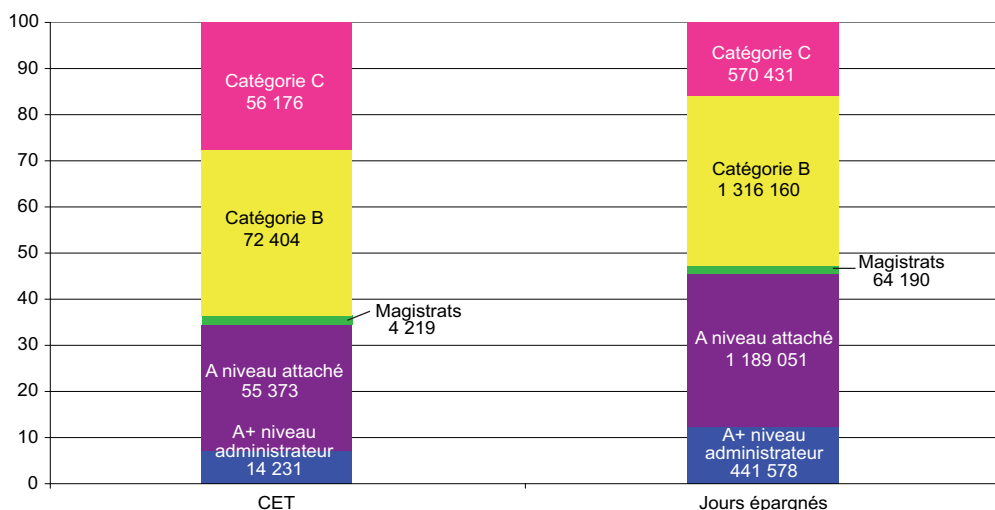
Note de lecture : au cours de l'année 2007, parmi les personnels de catégorie A+, 4,2 % ont utilisé leur CET et ont consommé 23 jours en moyenne, ce qui représente 3,1 % des jours stockés au 31 décembre 2007.

Tableau 8.2-6 : Rachat de jours au titre de l'année 2007 suivant le décret n° 2007-1597 du 12 novembre 2007 (État)

	A + niveau administrateur	A niveau attaché	Ensemble des A	Catégorie B	Catégorie C	Magistrats	Total
Nombre de jours rachetés au titre de 2007	29 163	103 944	133 107	93 024	118 748	8 862	353 741
Part d'agents ayant rachetés des jours parmi l'ensemble des agents éligibles au dispositif du CET	17,3	23,1	21,5	8,6	9,0	39,6	11,7
Moyenne de jours rachetés au titre de 2007	3,7	3,8	3,8	3,8	3,8	2,8	3,8

Source : enquêtes annuelles CET 2007, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note de lecture : parmi les personnels de catégorie A+ niveau administrateur, 17,3 % ont racheté 3,7 jours en moyenne au titre de l'année 2007

Graphique 8.2-1 : Répartition de l'ensemble des CET État ouverts et des jours épargnés par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007

Source : enquêtes annuelles CET 2007, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

8.2 Compte épargne temps

Tableau 8.2-7 : Récapitulatif des principaux indicateurs par catégorie hiérarchique des agents de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2007

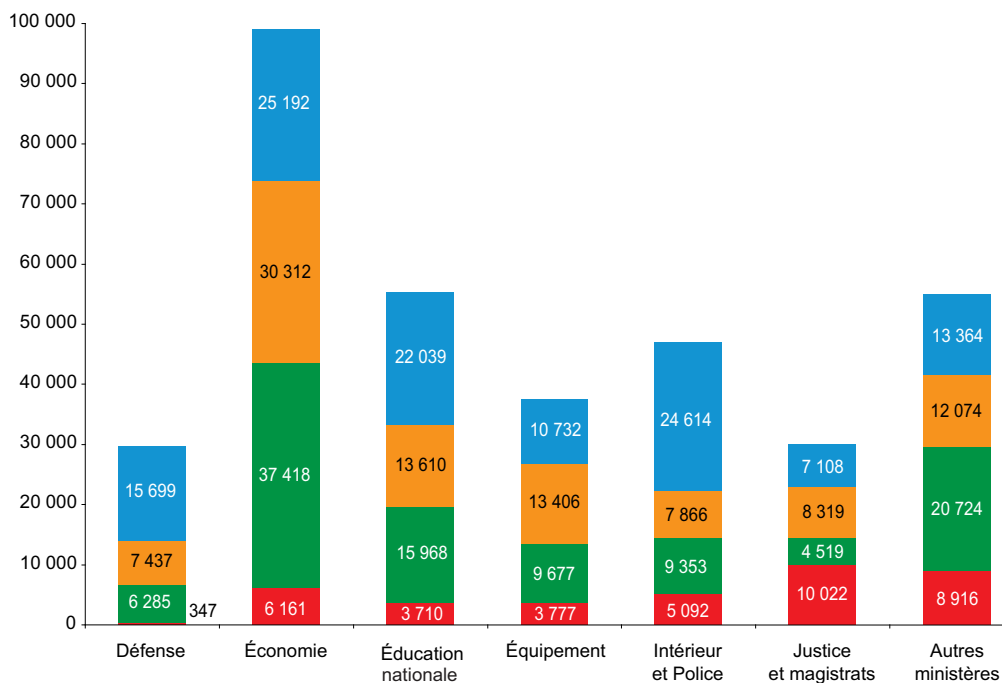
	A + niveau administrateur	A niveau attaché	Ensemble des A	Catégorie B	Catégorie C	Magistrats	Total
Nombre de CET au 31-12-2007	14 231	55 373	69 604	72 404	56 176	4 219	202 403
Part de CET ouverts (en %)	31,7	46,8	42,6	25,4	16,0	53,1	25,1
Âgés de moins de 45 ans	20,2	44,8	38,0	23,0	15,6	56,2	23,4
Âgés de 45 à moins de 55 ans	39,5	48,8	46,4	26,2	15,3	54,9	24,5
Âgés de 55 ans et +	44,9	48,0	47,1	33,5	18,4	47,1	30,7
Nombre de jours épargnés au 31/12/2007	441 578	1 189 051	1 630 629	1 316 160	570 431	64 190	3 581 410
Nombre moyen de jours épargnés fin 2007	31	21	23	18	10	15	18
Nombre moyen de jours consommés par compte utilisé	23	18	19	17	12	20	17
Part des comptes épargne utilisés pour la consommation (en %)	4,2	4,9	4,8	3,8	3,3	0,4	3,9
Part de CET ouverts pendant l'année 2007 (en %)	28,8	41,1	38,6	41,6	61,2	33,8	45,9
Part de jours déposés pendant l'année 2007 (en %)	15,1	17,0	16,5	20,8	22,8	20,4	19,2
Moyenne de jours déposés au titre de 2007	5	4	4	4	2	3	3
Moyenne de jours rachetés au titre du décret du 30/ 11/ 2008	3,7	3,8	3,8	3,8	3,8	2,8	3,8

Source : enquêtes annuelles CET 2007, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Note de lecture : les agents de catégorie A de l'ensemble des ministères disposent de 23 jours en moyenne sur leur CET au 31 décembre 2007, alors qu'ils disposaient de 30 jours en moyenne fin 2006. Le nombre important de CET ouverts en 2007, obligation due au dispositif de rachat, explique essentiellement cette baisse de moyenne.

Graphique 8.2-2 : Répartition des jours 2007 CET État rachetés au titre du décret du 30 novembre 2008 par ministère et par catégorie hiérarchique



Source : enquêtes annuelles CET 2007, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Fin 2007, 242 600 agents civils des ministères (hors Épa) travaillent à temps partiel (contre 234 700 l'année précédente), soit une augmentation de + 3,4 % après une augmentation de +1,3 % entre 2005 et 2006. Parmi eux en 2007, 188 600 sont des titulaires, soit 11,4 % du total des titulaires, contre 10,4 % en 2006. Parallèlement, on ne compte plus que 13 100 titulaires bénéficiant du régime de la cessation progressive d'activité (CPA) en 2007, contre 22 000 en 2006, soit une chute de 38 %.

54 000 non-titulaires ou ouvriers d'État (51 700 non-titulaires et 2 300 ouvriers d'État) sont employés à temps partiel ou incomplet, parfois sans l'avoir choisi. La part de non-titulaires ou ouvriers d'État à temps partiel ou incomplet reste stable entre 2006 et 2007 (autour de 29 %). La distinction entre ces deux catégories d'agents met par ailleurs en évidence une proportion de 38 % de non-titulaires et de 5 % d'ouvriers d'État à temps partiel.

Parmi les titulaires civils, le temps partiel (hors CPA) concerne essentiellement les femmes : 17,4 % d'entre elles travaillent à temps partiel contre 2,9 % des hommes. Elles occupent ainsi 89,5 % des postes à temps partiel chez les titulaires. Le déséquilibre « homme-femme » est moins marqué pour les agents en cessation progressive d'activité puisque 28,6 % de ces postes sont occupés par des hommes.

La part des femmes titulaires à temps partiel est très importante aux ministères de l'Économie, finances et industrie (30,8 %), de la Santé et solidarités (28,1 %), de l'Intérieur et collectivités territoriales hors Police (26,9 %) et de l'Emploi, Cohésion Sociale et Logement (26,7 %). *A contrario*, les femmes de l'Éducation nationale et de la recherche et celles de la Police nationale ont plus faiblement recours au temps partiel.

L'exercice de l'activité à temps partiel décroît lorsque la catégorie hiérarchique s'élève : parmi les femmes titulaires non enseignantes, 26,1 % occupent un poste à temps partiel en catégorie C, 23,2 % en catégorie B (professions intermédiaires) et 12,9 % en catégorie A (cadres).

La modalité du temps partiel qui connaît le plus de bénéficiaires reste celle à 80 % du temps complet,

choisi par 70 % des agents titulaires à temps partiel n'appartenant pas à la filière enseignante. Toutefois en 2006 cette proportion était plus importante (75 %). Les enseignants optent surtout pour le mi-temps (36,1 % des temps partiels) qui tend à diminuer au profit de la modalité à 80 % du temps complet (30 %), tandis que les autres modalités sont peu utilisées.

Peu pratiqué avant 30 ans, le temps partiel est à son maximum d'utilisation dans la tranche 30 ans-39 ans (22,3 % parmi les femmes titulaires) pour diminuer ensuite progressivement avec l'âge (19,1 % entre 40 et 54 ans et 13,21 % après 50 ans).

Dans sa version antérieure à 2003, la cessation progressive d'activité (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 cessation progressive d'activité est ainsi passé de 26 000 fin 1996 à 24 400 fin 1997. Ensuite, le recours à la CPA a progressé à nouveau (26 000 fin 2001 et 37 000 fin 2003 pour les titulaires). En effet, les générations du baby-boom, nées en 1946, 1947 et 1948 ont atteint 55 ans et ont 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. L'âge d'accès à la CPA a notamment été repoussé, conduisant à une inversion de la tendance en 2004 avec une réduction sensible des effectifs en CPA (33 000). Cette baisse s'accroît puisque la CPA concerne 28 000 agents en 2005, 22 000 agents en 2006 et environ 13 000 agents en 2007. Parallèlement au moindre recours à la CPA, on observe une augmentation de la part des agents de 55 ans et plus à temps partiel en attendant, éventuellement, de remplir les conditions d'accès à la CPA. En 2007, les agents de 55 ans et plus à temps partiel sont près de deux fois plus nombreux que ceux en CPA, régime devenant de moins en moins accessible et intéressant, et qui tend donc à laisser la place au régime de temps partiel chez les plus de 55 ans.



Définitions et méthodes

Les résultats relatifs à la fonction publique de l'État sont établis à partir de l'exploitation des fichiers de paie des agents de l'État complétés par les déclarations annuelles des données sociales (DADS), tout particulièrement pour les établissements publics. L'ensemble constitue le fichier général de l'État (FGE) de l'Insee. De nouvelles informations permettant de mieux caractériser les agents de la fonction publique ont été introduites dans les DADS (norme « DAS-U ») à partir de l'année 2006 : portant en particulier sur le statut et l'activité des agents, elles permettent de mieux caractériser les emplois principaux ou secondaires et ainsi d'améliorer la qualité des résultats. Le traitement des fichiers 2007 a permis de valider la qualité de ces informations, ce qui conduit à réviser les données 2006 publiées dans le précédent rapport.

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 a modifié 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 a été porté à 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 6/7^{ème} 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 Catherine Zaidman, *Vue 4 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2006-2007*, DGAFP, 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.

Tableau 8.3-1 : Effectifs physiques à temps partiel et en cessation progressive d'activité par statut, sexe, et quotité de temps de travail au 31 décembre 2007

	Effectif total	<50 % ou inconnu	50%	60%	70%	80%	90%	Effectif à temps partiel	Effectif à temps complet	Part des agents à temps partiel (en %)	Effectifs en CPA	Part des agents en CPA (en %)
Titulaires enseignants												
Hommes	294 207	27	3 123	633	1 159	2 773	810	8 525	283 221	2,9	2 461	0,8
Femmes	542 265	110	25 353	4 058	16 350	20 577	3 897	70 345	467 140	13,0	4 780	0,9
Total	836 472	137	28 476	4 691	17 509	23 350	4 707	78 870	750 361	9,4	7 241	0,9
Titulaires hors enseignants												
Hommes	395 456	32	3 206	248	189	6 395	1 169	11 239	383 072	2,8	1 145	0,3
Femmes	427 663	234	10 490	3 055	2 462	70 413	11 786	98 440	324 471	23,0	4 752	1,1
Total	823 119	266	13 696	3 303	2 651	76 808	12 955	109 679	707 543	13,3	5 897	0,7
Ensemble titulaires												
Hommes	689 663	59	6 329	881	1 348	9 168	1 979	19 764	666 293	2,9	3 606	0,5
Femmes	969 928	344	35 843	7 113	18 812	90 990	15 683	168 785	791 611	17,4	9 532	1,0
Total	1 659 591	403	42 172	7 994	20 160	100 158	17 662	188 549	1 457 904	11,4	13 138	0,8
Non-titulaires⁽¹⁾ et ouvriers d'État												
Hommes	97 972	4 548	5 875	2 703	2 493	1 325	849	17 793	79 969	18,2	268	0,3
Femmes	86 568	8 333	12 612	3 581	5 639	4 351	1 836	36 352	50 139	42,0	128	0,1
Total	184 540	12 881	18 378	6 284	8 132	5 676	2 685	54 036	130 108	29,3	396	0,2

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

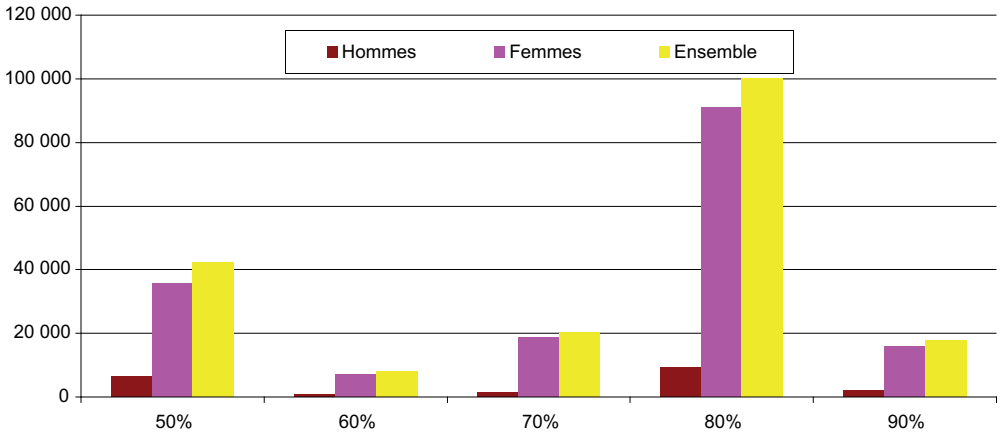
(1) Pour les non-titulaires, il peut s'agir de temps incomplet non choisi.

CPA : cessation progressive d'activité.

8.3 Temps partiel

Graphique 8.3-1 : Titulaires à temps partiel par sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2007

(en nombre d'agents)

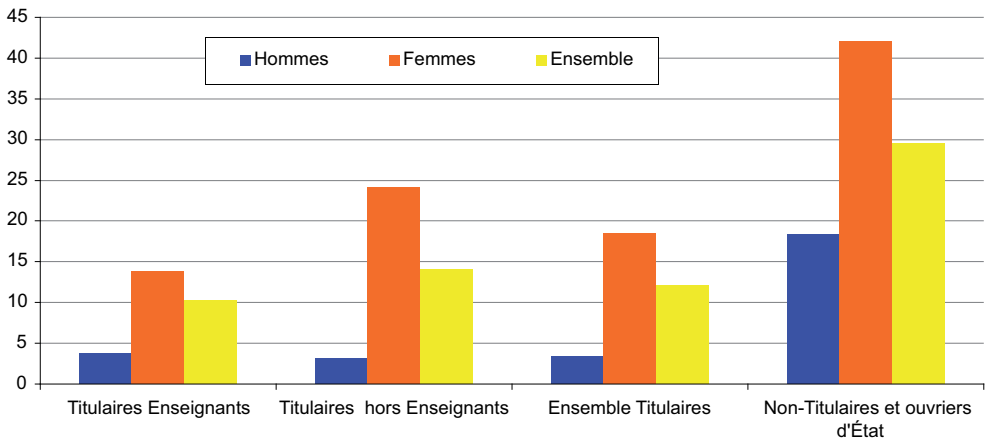


Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note de lecture : au 31 décembre 2007, 100 000 agents titulaires à temps partiel effectuent leur service à 80 % du temps complet.

Graphique 8.3-2 : Effectifs physiques à temps partiel ou incomplet par statut et sexe au 31 décembre 2007

(en %)



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note de lecture : au 31 décembre 2007, près de 14 % des femmes titulaires appartenant aux corps des enseignants travaillent à temps partiel.

Tableau 8.3-2 : Effectifs physiques de titulaires à temps partiel et en cessation progressive d'activité par sexe et par ministère au 31 décembre 2007 (1^{ère} partie)

Hommes	Effectif total	Effectifs			Part des agents à TP (en %)	Part des moins de 30 ans à TP (en %)	Part des 30/39 ans à TP (en %)	Part des 40/54 ans à TP (en %)	Part des 55 ans et plus (en %)	
		à TC	à TP	en CPA					à TP	en CPA
Affaires étrangères	5 363	5 305	49	9	0,9	1,9	2,0	0,8	0,4	0,5
Agriculture	14 463	13 659	693	111	4,8	3,4	6,2	4,9	3,7	3,1
Culture	4 980	4 780	189	11	3,8	3,9	5,0	4,1	2,6	0,8
Défense et anciens combattants	17 942	17 252	621	69	3,5	1,0	3,6	3,7	3,7	2,7
Économie, finances et industrie	70 712	66 752	3 519	441	5,0	1,2	6,1	5,4	3,8	2,7
Éducation nationale et recherche Enseignement scolaire	279 364	267 557	9 349	2 458	3,3	1,2	3,4	3,4	4,4	4,7
Éducation nationale et recherche Enseignement supérieur et recherche	66 845	65 734	963	148	1,4	0,9	1,8	1,5	1,1	0,8
Éducation nationale et recherche Éducation, divers ⁽¹⁾	6 206	5 948	238	20	3,8	2,4	4,2	4,3	2,9	1,3
Emploi, cohésion sociale et logement	2 993	2 671	304	18	10,2	3,6	10,7	12,7	5,9	2,7
Équipement et Écologie ⁽²⁾ , hors aviation civile et Écologie	55 727	53 763	1 807	157	3,2	1,0	4,2	3,0	3,8	1,7
Équipement et Écologie ⁽²⁾ , aviation civile ⁽³⁾	7 489	7 347	140	2	1,9	0,4	1,9	2,5	1,8	0,2
Intérieur et collectivités territoriales, hors Police nationale	12 001	11 444	483	74	4,0	2,6	4,3	4,0	4,1	2,5
Intérieur et collectivités territoriales, Police nationale	102 569	102 126	429	14	0,4	0,1	0,3	0,7	1,0	0,8
Jeunesse et sports	3 643	3 553	84	6	2,3	1,2	3,3	2,1	2,1	0,6
Justice	32 083	31 413	638	32	2,0	0,5	2,1	2,2	2,0	0,9
Outre-mer	302	292	9	1	3,0	0,0	2,0	2,2	5,1	1,0
Santé et solidarités	4 085	3 863	191	31	4,7	0,6	5,0	5,2	4,2	2,5
Services du Premier ministre ⁽⁴⁾	2 896	2 834	58	4	2,0	0,7	2,3	2,2	1,7	0,5
Total Hommes	689 663	666 293	19 764	3 606	2,9	0,9	2,9	3,1	3,4	3,0

(1) Du fait de la Lof, la distinction Enseignement supérieur-Enseignement scolaire, n'est pas toujours possible pour les fonctions supports.

(2) Regroupement du ministère de l'Équipement et du ministère de l'Écologie, qui étaient distincts en 2007.

(3) Budget annexe.

(4) Y compris le budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative.

8.3 Temps partiel

Tableau 8.3-2 : Effectifs physiques de titulaires à temps partiel et en cessation progressive d'activité par sexe et par ministère au 31 décembre 2007 (2^{ème} partie)

	Effectif total	Effectifs			Part des agents à TP (en %)	Part des moins de 30 ans à TP (en %)	Part des 30/39 ans à TP (en %)	Part des 40/54 ans à TP (en %)	Part des 55 ans et plus (en %)	
		à TC	à TP	en CPA					à TP	en CPA
Affaires étrangères	3 933	3 516	401	16	10,2	8,3	12,5	12,9	4,7	1,4
Agriculture	16 267	11 841	4 245	181	26,1	9,8	33,1	28,2	16,2	6,2
Culture	5 438	4 387	1 026	25	18,9	7,7	24,9	21,6	9,2	1,9
Défense et anciens combattants	23 051	17 404	5 409	238	23,5	10,5	31,4	25,2	13,3	5,6
Économie, finances et industrie	101 032	68 091	31 093	1 848	30,8	7,0	35,4	35,4	21,6	7,5
Éducation nationale et recherche Enseignement scolaire	599 978	510 478	83 965	5 535	14,0	5,2	20,4	13,4	10,8	6,7
Éducation nationale et recherche Enseignement supérieur et recherche	58 928	50 534	7 969	425	13,5	4,3	18,3	14,7	8,6	3,0
Éducation nationale et recherche Éducation, divers ⁽¹⁾	18 080	13 503	4 328	249	23,9	11,3	34,4	25,4	14,8	5,2
Emploi, cohésion sociale et logement	7 178	5 199	1 913	66	26,7	6,6	30,0	29,8	17,1	5,2
Équipement et Écologie ⁽²⁾ , hors aviation civile et Écologie	24 051	17 296	6 427	328	26,7	9,9	37,7	28,6	17,1	6,2
Équipement et Écologie ⁽²⁾ , aviation civile ⁽³⁾	3 763	3 211	548	4	14,6	1,1	17,1	18,8	12,2	0,7
Intérieur et collectivités territoriales, hors Police nationale	23 237	16 727	6 243	267	26,9	11,8	34,4	29,7	15,8	5,4
Intérieur et collectivités territoriales, Police nationale	31 485	27 851	3 593	41	11,4	2,9	13,7	14,7	10,7	2,4
Jeunesse et sports	2 747	2 224	496	27	18,1	3,5	25,5	18,8	12,5	4,0
Justice	36 806	28 985	7 641	180	20,8	4,8	24,0	24,6	15,6	3,1
Outre-mer	395	370	23	2	5,8	0,0	7,8	6,4	3,7	1,9
Santé et solidarités	9 786	6 942	2 754	90	28,1	9,7	39,2	30,7	16,1	4,2
Services du Premier ministre ⁽⁴⁾	3 773	3 052	711	10	18,8	5,9	24,1	21,0	10,3	1,5
Total Femmes	969 928	791 611	168 785	9 532	17,4	5,4	22,3	19,1	13,2	6,0
Total Ministères	1 659 591	1 457 904	188 549	13 138	11,4	3,8	14,2	12,3	9,0	4,7

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Champ : ministères, emplois principaux. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.
 TC : temps complet. TP : temps partiel. CPA : cessation d'activité.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Du fait de la Lof, la distinction Enseignement supérieur-Enseignement scolaire, n'est pas toujours possible pour les fonctions supports.

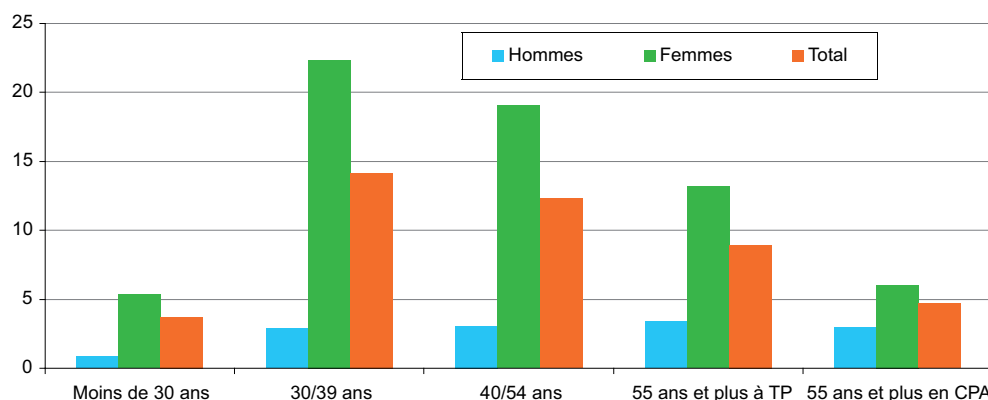
(2) Regroupement du ministère de l'Équipement et du ministère de l'Écologie, qui étaient distincts en 2007.

(3) Budget annexe.

(4) Y compris le budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative.

Graphique 8.3-3 : Part des agents titulaires à temps partiel ou en CPA, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2007

(en %)



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note de lecture : au 31 décembre 2006, 13 % des agents titulaires entre 30 ans et 39 ans travaillent à temps partiel. Parmi les femmes âgées de 55 ans et plus, 6,0 % bénéficient d'une CPA en 2007.

CPA : concerne seulement les agents de 55 ans et plus.

Tableau 8.3-3 : Effectifs physiques de titulaires à temps partiel et en cessation progressive d'activité par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007

	Total Titulaires	Titulaires à Temps Partiel	Part de titulaires à TP (en %)	Titulaires en CPA	Part de titulaires de 55 ans et + en CPA (en %)
Hommes					
Catégorie A	391 895	10 167	2,6	2 765	3,2
Catégorie B	165 454	3 910	2,4	477	3,0
Catégorie C	132 314	5 687	4,3	364	2,1
Total	689 663	19 764	2,9	3 606	3,0
Femmes					
Catégorie A	609 613	78 859	12,9	5 148	5,9
Catégorie B	144 016	33 382	23,2	1 656	6,3
Catégorie C	216 299	56 544	26,1	2 728	6,0
Total	969 928	168 785	17,4	9 532	6,0
Ensemble					
Catégorie A	1 001 508	89 026	8,9	7 913	4,6
Catégorie B	309 470	37 292	12,1	2 133	5,1
Catégorie C	348 613	62 231	17,9	3 092	4,9
Total	1 659 591	188 549	11,4	13 138	4,7

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

TC : temps complet. TP : temps partiel. CPA : cessation d'activité.

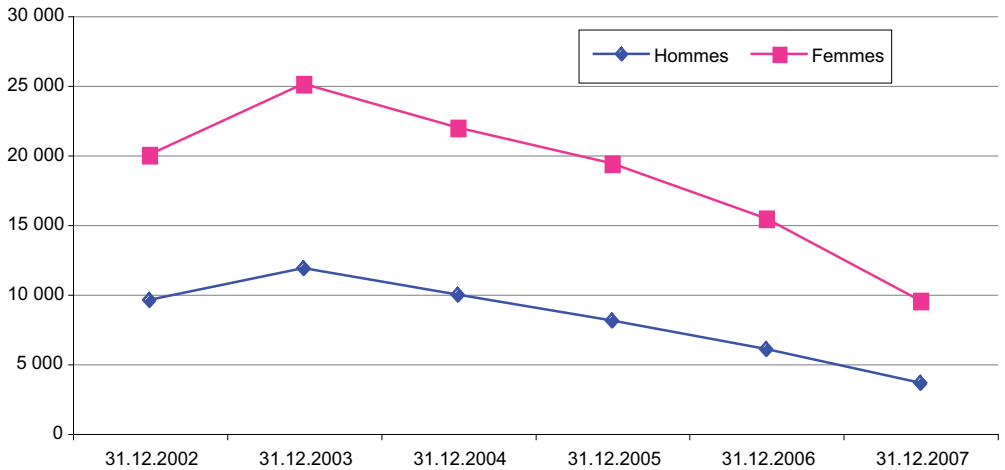
Champ : ministères, emplois principaux. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

TC : temps complet.

TP : temps partiel

CPA : cessation d'activité.

8.3 Temps partiel

Graphique 8.3-4 : Évolution du nombre de titulaires bénéficiaires du régime de la cessation progressive d'activité

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

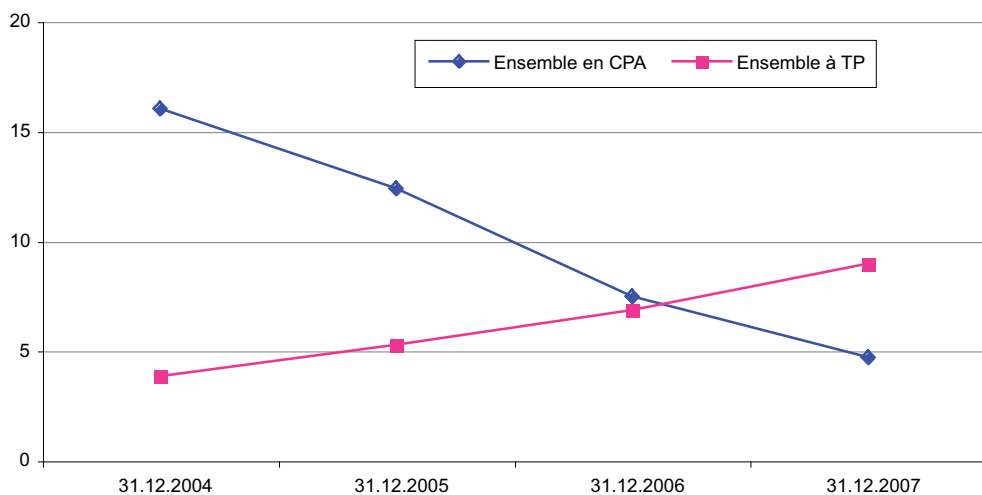
Tableau 8.3-4 : Évolution de la part de titulaires de 55 ans et plus à temps partiel ou en cessation progressive d'activité, par sexe de 2004 à 2007

	Part de titulaires de 55 ans et + à temps partiel (en %)				Part de titulaires de 55 ans et + en CPA (en %)			
	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
Hommes								
Catégorie A	0,9	1,3	1,8	1,9	11,2	8,3	5,1	3,2
Catégorie B	1,3	1,9	2,4	2,8	11,3	8,6	4,8	3,0
Catégorie C	1,4	2,0	2,6	3,0	9,3	7,1	3,7	2,1
Total	1,0	1,5	2,0	3,4	11,0	8,2	4,8	3,0
Femmes								
Catégorie A	4,4	6,0	7,5	8,1	20,5	16,0	9,5	5,9
Catégorie B	8,4	11,0	13,8	15,2	20,8	16,3	10,0	6,3
Catégorie C	8,6	11,3	14,5	16,3	19,6	15,2	9,1	6,0
Total	6,2	8,3	10,6	13,2	20,3	15,8	9,5	6,0
Ensemble								
Catégorie A	2,5	3,5	4,6	5,0	15,6	12,0	7,3	4,6
Catégorie B	5,7	7,6	9,5	10,5	17,2	13,4	8,1	5,1
Catégorie C	6,5	8,6	11,1	12,6	16,6	12,8	7,6	4,9
Total	3,8	5,3	6,9	9,0	16,0	12,4	7,5	4,7

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : ministères, emplois principaux. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

Graphique 8.3-5 : Évolution de la part de titulaires de 55 ans et plus à temps partiel ou en cessation progressive d'activité, par sexe de 2004 à 2007

(en %)



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Relations professionnelles

Élections aux commissions administratives paritaires 9.1

Commission de recours du CSFPE 9.2

Grèves 9.3

Élections aux commissions administratives paritaires 9.1

La synthèse des résultats aux élections professionnelles dans la fonction publique de l'État qui ont eu lieu pendant la période allant du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008 confirment certaines des tendances observées l'an dernier et en infléchissent d'autres :

- la diminution du nombre de fonctionnaires de l'État inscrits aux élections professionnelles s'est poursuivie (-4,1% sur l'ensemble du corps électoral) par rapport à la période précédente dans un contexte de transferts de certaines catégories de personnels vers la fonction publique territoriale (ouvriers d'entretien et d'accueil de l'Éducation nationale et de l'Agriculture) ;
- un léger redressement de la participation électorale : +0,3 point, avec 70 % en moyenne.

Au cours de cette année 2008, près de la moitié des agents composant l'ensemble du corps électoral du triennat (48 % des inscrits) a renouvelé ses votes : en particulier l'ensemble des agents du ministère de l'Éducation nationale (hormis les agents des services déconcentrés dont les élections ont eu lieu l'an dernier).

L'ensemble des enseignants a donc renouvelé ses votes : ils représentent à eux seuls 41 % des inscrits aux élections de la fonction publique de l'État. Leur taux de participation, passant de 62,0 % à 64,3 % (+2 points), influe sur l'évolution globale.

Un tiers des CAP ont également été renouvelées au ministère des Affaires étrangères, ainsi que 60 % au ministère de la Santé (y compris les CAP relatives à Jeunesse et Sports) et quelques CAP au ministère de l'Agriculture. Au ministère de la Défense, un quart des effectifs civils a voté, ainsi qu'à l'Intérieur, principalement à l'Outre-Mer, et dans deux établissements publics (l'Inra et l'IRD).

Par ailleurs la fusion d'un nombre important de corps B et C dans les filières administrative et technique a fait passer le nombre de CAP de 524 à 483.

Les trois fonctions publiques

Les résultats de cette synthèse triennale pour l'ensemble des trois fonctions publiques ne modifient pas les lignes de force pour les grandes fédérations.

La CGT, avec 23,6 % des suffrages, est la première organisation syndicale et devance toujours la CFDT et FO de plus de 6 points d'audience. Les élections de la fonction publique territoriale de décembre 2008 ont pris en compte les changements dans le paysage syndical intervenus depuis les précédentes élections de 2001, notamment la scission en mars 2006 entre l'Unsa et la FGAF, ainsi que l'entrée de Solidaires (21 décembre 2006) dans le cercle des organisations syndicales représentatives.

III 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 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008.

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. Tous les fonctionnaires prennent part au vote au cours de la période triennale. Ainsi sont pris en compte les votes des agents titulaires fonctionnaires de la fonction publique de l'État travaillant dans des établissements publics administratifs (Épa), des établissements industriels et commerciaux (Épic) ou

même dans des sociétés anonymes telles que France Télécom.

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 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008, résultats définitifs », Josette Wertheim, *RésulStats n° 24*, DGAFF, mai 2009.
- « Un demi-siècle d'élections aux commissions paritaires nationales (CAPN 1953-2005) », Dominique Labbé, Conventions d'études « Évolution récente de la syndicalisation », septembre 2006.
- *Histoire des syndicats (1906-2006)*, Dominique Andolfatto et Dominique Labbé, Paris, Seuil, 2006.
- *Syndicats, lendemain de crise ?* Jean-Marie Pernot, Gallimard, coll. Folio Le monde actuel, 2005.

9 Thème - Relations professionnelles

9.1 Élections aux commissions administratives paritaires

Tableau 9.1-1 : Résultats des élections professionnelles dans les trois fonctions publiques

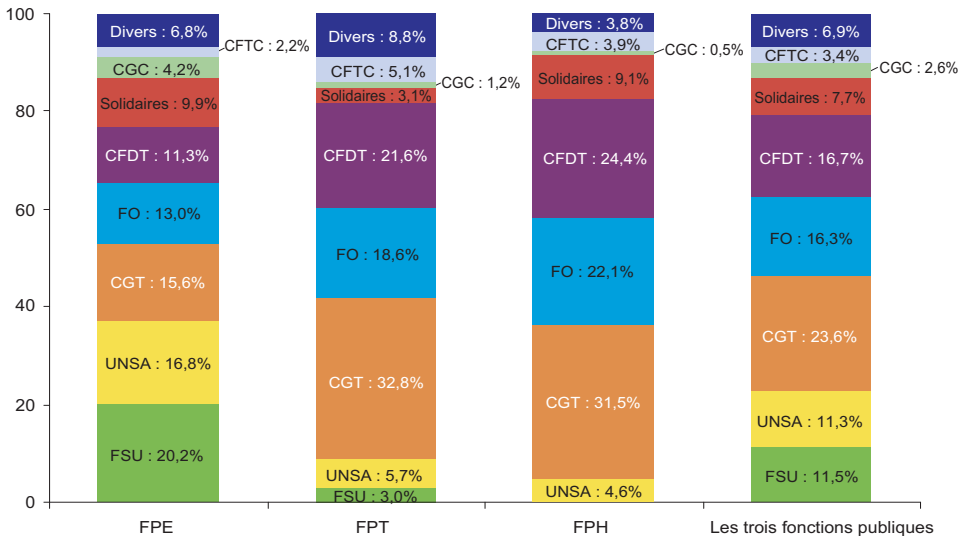
	Fonction publique de l'État	Participation électorale	Fonction publique territoriale ⁽¹⁾	Participation électorale	Fonction publique hospitalière	Participation électorale	Total des trois fonctions publiques
Participation électorale	2006-2007-2008	(en %)	12/11/2008	(en %)	12/11/2007	(en %)	(en %)
Inscrits	1 919 334		1 281 102		774 458		3 974 894
Votants	1 344 480	70,0	780 078	60,9	450 889	58,2	2 575 447
Suffrages exprimés	1 287 715		745 903		433 295		2 466 913
Résultats par organisation syndicale	Part (en %)		Part (en %)		Part (en %)		Part (en %)
FSU	260 057	20,2	22 715	3,0			282 772
UNSA	216 519	16,8	42 407	5,7	20 050	4,6	278 976
CGT	200 546	15,6	244 963	32,8	136 385	31,5	581 894
FO	166 964	13,0	138 682	18,6	95 832	22,1	401 478
CFDT	146 111	11,3	161 123	21,6	105 586	24,4	412 820
Solidaires	127 201	9,9	23 429	3,1	39 609	9,1	190 239
CGC	53 766	4,2	8 758	1,2	2 335	0,5	64 859
CFTC	28 468	2,2	38 179	5,1	16 853	3,9	83 500
Divers	88 083	6,8	65 647	8,8	16 645	3,8	170 375

Sources : DGCL ; DHOS ; DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Pour la FPT, les syndicats autonomes FA-FPT (49 363 voix) et SA- FPT (4 983 voix) affiliés à la FGAF, ont été associés aux « Divers » dans ce classement.

Graphique 9.1-1 Résultats des élections professionnelles : ensemble des trois fonctions publiques

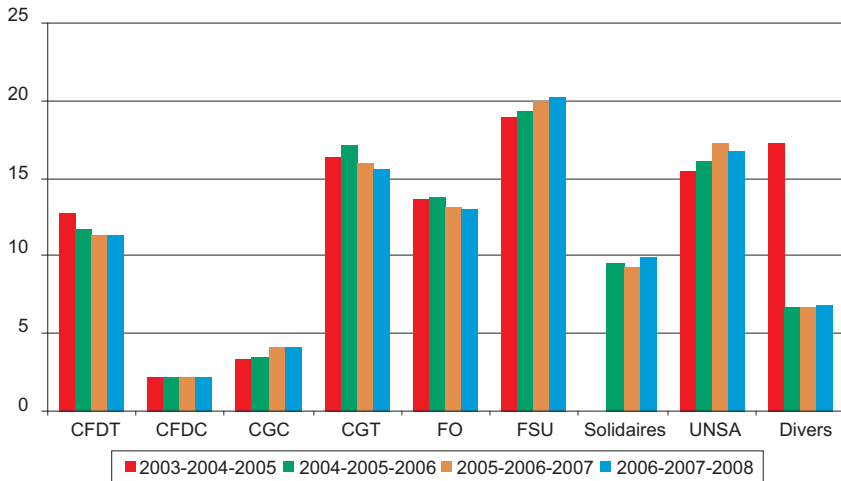
(en %)



Sources : Sources : DGAFP, DGCL, Direction des hôpitaux. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 9.1-2 : Évolution des proportions de voix obtenues par les organisations syndicales dans la fonction publique de l'État de 2003 à 2008

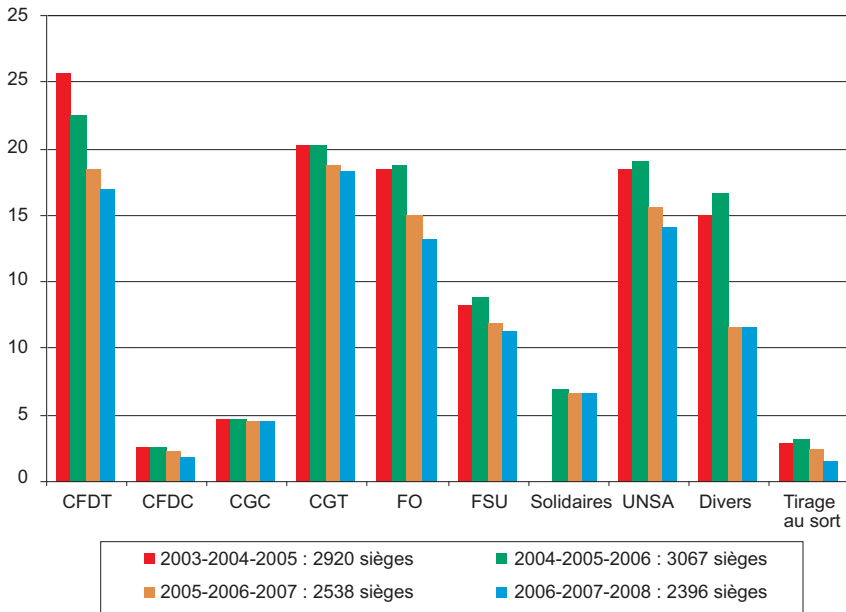
(en %)



Source : procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 9.1-3 : Évolution du nombre de sièges obtenus par les organisations syndicales dans la fonction publique de l'État de 2003 à 2008

(en nombre de sièges)

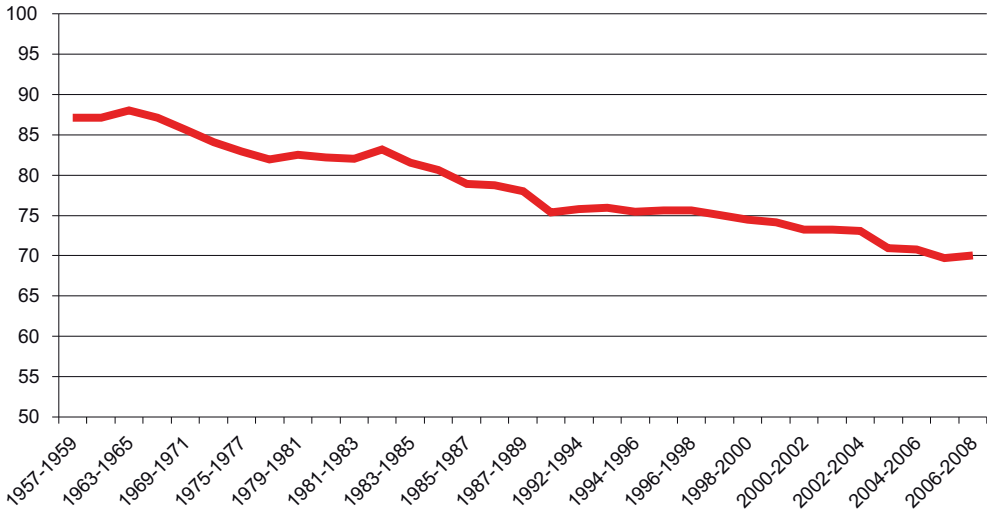


Source : procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

9.1 Élections aux commissions administratives paritaires

Graphique 9.1-4 : Participation électorale aux CAP nationales dans la fonction publique de l'État de 1957 à 2008

(en %)



Source : procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Élections aux commissions administratives paritaires 9.1

Tableau 9.1-2 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales par catégorie hiérarchique dans la fonction publique de l'État, période du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008

Participation électorale	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Participation électorale ensemble		
	Part (en %)	Part (en %)	Part (en %)	Inscrits	Votants	Part (en %)
Affaires étrangères et européennes	56,5	62,1	54,9	6 366	3 591	56,4
Agriculture et pêche	63,0	71,7	66,6	31 660	20 926	66,1
Culture	57,4	59,8	49,9	12 347	6 664	54,0
Défense	68,0	71,5	69,0	41 239	28 720	69,6
Écologie, développement et aménagement durables ⁽¹⁾	73,7	74,2	74,6	98 065	72 874	74,3
Économie, finances et emploi	78,6	85,1	82,7	174 786	144 039	82,4
Éducation nationale	64,4	67,8	60,6	957 065	613 983	64,2
Administration	65,9	67,7	60,6	166 446	105 314	63,3
Enseignement	64,3	70,7	0,0	790 619	508 669	64,3
Intérieur, Outre-mer et collectivités territoriales	79,7	81,4	69,8	163 691	128 811	78,7
Police nationale	83,4	82,0	68,8	126 613	102 329	80,8
Hors Police nationale y compris Outre-mer	70,5	74,9	70,3	37 078	26 482	71,4
Justice	80,1	74,1	75,6	58 498	44 227	75,6
Santé, Jeunesse et Sports						
Travail, relations sociales et solidarités	65,5	70,8	62,9	29 656	19 602	66,1
Services du Premier ministre	58,2	63,8	62,3	2 940	1 826	62,1
Total ministères	65,6	77,7	70,3	1 576 313	1 085 263	68,8
Épa						
CDC	58,4	65,6	55,2	4 444	2 683	60,4
Cemagref	64,8	65,6	61,2	692	445	64,3
CNMSS	0,0	0,0	71,3	893	637	71,3
CNRS	46,0	45,1	42,9	25 644	11 723	45,7
IGN	65,8	65,1	62,2	736	479	65,1
Ined	40,4	52,9	52,0	158	71	44,9
INJSJA	60,9	58,0	0,0	335	200	59,7
Inra	61,9	69,7	67,4	8 821	5 749	65,2
Inrets	59,2	67,4	0,0	381	233	61,2
Inria	53,4	67,9	57,7	973	545	56,0
Inserm	45,8	47,4	41,3	4 942	2 265	45,8
IRD Orstom	48,5	51,7	53,4	1 555	767	49,3
Météo France	76,2	76,9	0,0	2 699	2 070	76,7
Monnaies et médailles	85,7	94,6	0,0	105	95	90,5
Ofpra	44,6	55,8	50,3	400	193	48,2
Onac	85,4	95,0	78,7	273	231	84,6
Épic						
Ifremer	56,9	75,5	0,0	100	66	66,0
La Poste	87,0	83,4	80,1	170 935	141 757	82,9
ONF	81,2	78,5	65,2	5 945	4 408	74,1
Onigc	75,8	77,5	77,4	607	467	76,9
Société anonyme						
CNCA	85,7	0,0	0,0	7	6	85,6
France Telecom	75,1	75,3	66,2	112 376	84 127	74,9
Total général	66,2	77,6	71,5	1 919 334	1 344 480	70,0

Source : procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

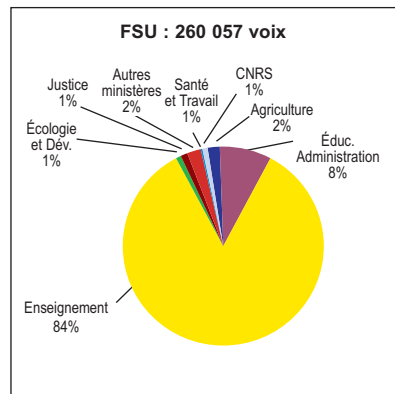
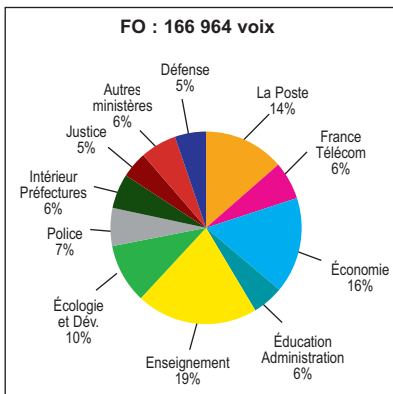
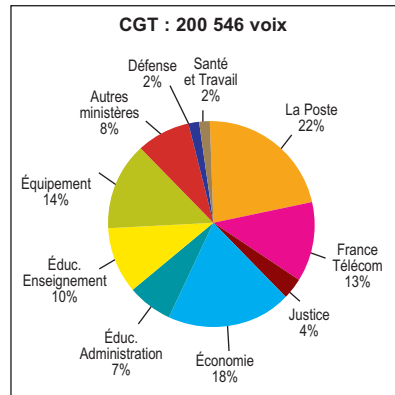
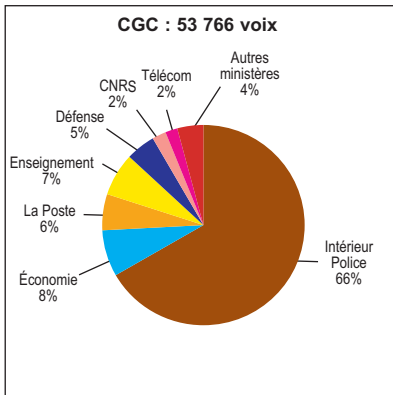
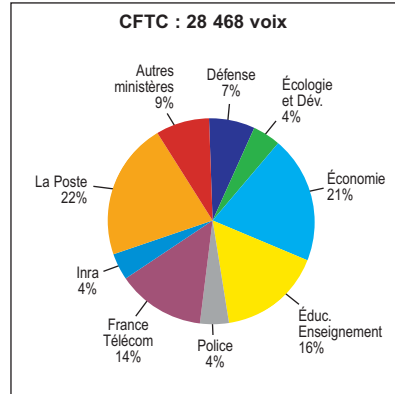
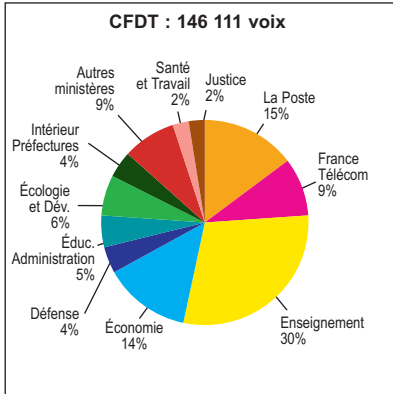
(1) Y compris l'Aviation civile et la Mer.

(2) Le nouveau classement hiérarchique des corps de policiers en service actif a été respecté.

9.1 Élections aux commissions administratives paritaires

Graphique 9.1-5 : Répartition des voix recueillies aux élections aux CAP centrales par les organisations syndicales selon leur implantation dans la fonction publique de l'État, période triennale 2006-2007-2008 (1^{ère} partie)

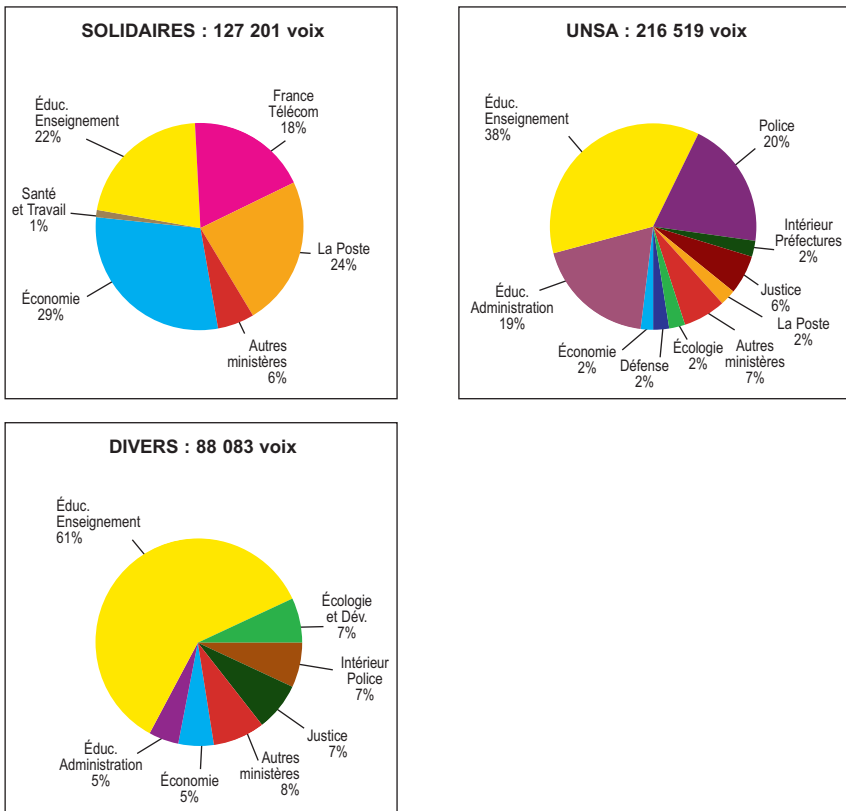
(en %)



Source : procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 9.1-5 : Répartition des voix recueillies aux élections aux CAP centrales par les organisations syndicales selon leur implantation dans la fonction publique de l'État, période triennale 2006-2007-2008 (2^{ème} partie)

(en %)



Source : procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

En 2008, 5 946 sanctions disciplinaires ont été prononcées à l'encontre de fonctionnaires de l'État. Ce nombre, supérieur de 1,9 % à celui de 2007, est très proche de celui constaté en 2005 (5 952). Le seuil des 5 000 sanctions a été dépassé en 2003.

Comme chaque année depuis 2002 (année depuis laquelle les sanctions sont répertoriées par sexe), les sanctions ont touché davantage les hommes (82,1 %) que les femmes.

Les sanctions du premier groupe (avertissement et blâme), qui correspondent aux sanctions les plus légères, représentent 75,8 % du total. Les sanctions du deuxième groupe (radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon, exclusion temporaire de fonctions de 15 jours maximum et déplacement d'office) représentent 11,0 % des sanctions tandis que celles du troisième groupe (rétrogradation et exclusion temporaire de fonctions

de 3 mois à 2 ans) en représentent 8,2 %. Enfin, les sanctions du quatrième groupe, les plus élevées (révocation et mise à la retraite d'office) s'élèvent à 5,0 % au total.

Ces sanctions les plus lourdes sont les plus contestées devant la commission de recours du CSFPE. En effet, sur les 80 dossiers examinés en 2008, 40 contestaient des sanctions du quatrième groupe (dont 33 révocations), 27 des sanctions du troisième groupe et 5 des sanctions du deuxième groupe.

Le nombre de recours examinés en 2008 est inférieur à celui de 2007 (89) et équivalent à celui de 2006 (81).

Depuis l'année 2000 le nombre de dossiers examinés est relativement stable, entre 76 et 94, avec une moyenne annuelle de 84 dossiers.



Définitions et méthodes

La commission de recours : créée par le décret n° 82-450 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. Elle concerne tous les agents de la fonction publique, ainsi que les fonctionnaires travaillant à la Caisse des dépôts, à La Poste et à France Télécom.

Aux termes de l'article 2 du décret n° 82-450 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 deux 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.

9.2 Commission de recours du CSFPE

Tableau 9.2-1 : 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	
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⁾
2007	89	64	25	9	64 ⁽¹⁴⁾	17	46	5 ⁽¹⁵⁾
2008	80	53	27	10	53	15	38	4 ⁽¹⁶⁾

Source : 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 les 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 MEFI 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-lieux 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 déc. 2006 : 2 non-lieux à statuer, 1 irrecevable.

(12) Pour 2006 : 47 recommandations, dont 1 relative au licenciement pour insuffisance professionnelle.

(13) Pour 2006 : 7 recommandations suivies, 23 non suivies, 16 sans réponse de l'administration.

(14) Pour 2007 : sur 64 affaires traitées, 1 a abouti à une absence d'avis de la commission.

(15) Pour 2007 : 1 recommandation a été partiellement suivie, 21 sont restées sans réponse.

(16) Pour 2008 : 28 sanctions ont été maintenues dont 16 étaient du 4^{ème} groupe, 6 sont restées sans réponse.

Tableau 9.2-2 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères en 2008

FAUTES Sanctions prononcées	Détournement, conservation de fonds, malversation	Absences irrégulières, abandon de fonction	Mauvais service, indiscipline, fautes de professionnelles	Vol de matériel de l'administration	Détournement de ouverture d'objets de correspondance	Comportement privé affectant le renom du service	Ivresse	Mœurs *	Condamnations pénales	Dettes et chèques sans provision	Injonctions violences et insultes	Activité privée rémunérée	Divers	Totaux	Total général
	H F	H F	H F	H F	H F	H F	H F	H F	H F	H F	H F	H F	H F	H F	H F
Révocation	53 18	6 2	25 4	3 0	18 2	21 1	5 1	33 0	44 0	0 0	15 0	2 0	1 0	226 28	254
Mise à la retraite d'office	4 1	0 0	10 1	0 0	1 0	3 2	5 1	4 0	6 1	0 0	6 0	0 0	0 0	39 6	45
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	29 16	5 5	120 19	12 1	14 14	29 5	43 4	20 0	30 0	0 0	58 5	5 0	9 6	390 75	465
Rétrogradation	3 1	0 0	10 1	0 0	0 0	1 0	0 0	0 0	0 0	0 0	2 0	0 0	0 1	16 3	19
Déplacement d'office	a 2 1	2 3	25 4	0 0	0 0	5 0	6 0	8 0	1 0	0 0	19 3	0 0	2 1	70 12	82
	b 0 2	0 0	11 8	1 0	0 0	1 0	2 0	2 1	3 0	0 0	7 3	0 0	1 0	28 14	42
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum	10 4	24 12	166 30	6 2	2 0	26 3	77 3	1 0	14 4	0 0	61 4	4 0	7 2	398 64	462
Abaissement d'échelon	0 0	1 0	10 5	0 0	0 0	1 1	1 0	0 0	0 0	0 1	2 0	0 0	0 0	15 7	22
Radiation du tableau d'avancement	c 1 1	0 0	1 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	2 1	3
	d 0 0	0 0	41 5	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	41 5	46
Blâme	e 1 0	3 0	726 131	1 0	0 0	8 1	10 0	0 0	0 0	0 0	11 2	0 0	2 1	762 135	897
	f 8 2	113 19	291 94	1 0	0 0	68 33	107 13	1 0	12 3	4 2	141 36	1 0	266 54	1013 257	1270
Avertissement	e 0 0	9 7	1014 188	0 0	0 0	2 0	1 0	0 0	0 0	0 0	18 1	0 0	4 2	1048 198	1246
	f 1 0	121 47	300 97	2 1	0 0	50 10	79 12	3 0	9 2	10 1	74 15	0 1	187 71	836 257	1093
Totaux	112 46	300 95	2750 587	26 5	35 16	215 56	336 34	72 1	119 10	14 4	414 69	12 1	479 138	4884 1062	5946

Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social

Observations éventuelles :

a - déplacement d'office hors de la résidence.

b - déplacement d'office dans la résidence.

c - sanction infligée à titre principal.

d - sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2^{ème} et 3^{ème} groupes.

e - sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.

f - sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

Nombre et nature des sanctions prononcées

Harcèlement sexuel : H = 2

Atteintes ou agressions sexuelles sur mineurs : H = 31* dont 8 révocations

H = homme ; F = femme

9.2 Commission de recours du CSFPE

Tableau 9.2-3 : Mesures prises pour insuffisance professionnelle, tous corps confondus, en 2008

	Hommes	Femmes	Total
Reclassement ⁽¹⁾	2	1	3
Licenciement pour insuffisance professionnelle	18	14	32

Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social.

(1) Seulement si celui-ci intervient sur demande de l'intéressé conformément aux termes de la lettre fp3 1089 du 7 février 1985.

L'année 2008 marque, après deux années de baisse, une augmentation de 40 % du nombre global de journées perdues pour fait de grève par rapport à l'année 2007. En effet, 1 152 995 journées ont été comptabilisées pour l'ensemble des départements ministériels, et 1 469 089 si l'on inclut les fonctionnaires de la Caisse des dépôts et consignations et de France Télécom, ainsi que l'ensemble des agents de La Poste. Sur la décennie 1999-2008 (1,4 million de jours de grève en moyenne par an), le résultat de l'année 2008 est élevé : il avoisine celui de l'année 2000 (1,65 million de journées), loin toutefois derrière celui de 2003 (réforme des retraites) qui avait dépassé les 4 millions de journées. Les ministères où la hausse a été la plus élevée sont l'Éducation nationale (+102 %) et les ministères financiers (+84 %). À l'Éducation nationale, le nombre de journées de grève avoisine

celui de 2000, très loin derrière celui de 2003 (près de 3 millions). Dans les ministères financiers, le nombre de journées de grève avoisine celui de 2005 (240 000), loin derrière ceux des années 2000 et 2003 (440 000 et 420 000 respectivement).

Parmi les mouvements sociaux enregistrés en 2008, 16 ont présenté un caractère interministériel. Les principales revendications ont porté sur le pouvoir d'achat des actifs et des retraités, la revalorisation du point d'indice, la défense des retraites et le non allongement de la durée des cotisations, la défense du statut général et de l'emploi public, le retrait du projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels, ainsi que le retrait des mesures prises en application de la Révision générale des politiques publiques (RGPP).

III 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. Sont également collectés les renseignements concernant les fonctionnaires de la Caisse des dépôts et de France Télécom, La Poste répondant pour l'ensemble de ses agents fonctionnaires et agents de droit privé. 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

- « Mesurer les grèves dans les entreprises : des données administratives aux données d'enquêtes », Alexandre Carlier, *Documents d'études* n° 139, Dares, août 2008.
- « Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés », Alexandre Carlier, Élise Tenret, *Premières synthèses*, n° 08.01, Dares, février 2007.
- « Les conflits du travail en 2002 et 2003 », Alexandre Carlier, Victor De Oliveira, *Premières Synthèses*, n° 18.4, mai 2005.

9.3 Grèves

Tableau 9.3-1: Nombre de journées perdues pour fait de grève au sein de la fonction publique de l'État en 2008

Ministère ou service	Nombre de journées de grève
Affaires étrangères et européennes	1 015
Agriculture et pêche	17 037
Culture et Communication	7 510
Défense (personnels civils)	19 227
Écologie, développement et aménagement durables	36 325
Économie, finances et emploi Budget, comptes publics et fonction publique	209 660
Éducation nationale (hors enseignement sup. et recherche)	821 890
Immigration, intégration, identité nationale et codéveloppement	162
Intérieur, Outre-mer et collectivités territoriales	9 152
Justice	12 433
Santé, jeunesse et sports	8 537
Services du Premier ministre et Conseil d'État	217
Travail, relations sociales et solidarités	9 830
Total ministères⁽¹⁾	1 152 995
Caisse des Dépôts	2 491
France Télécom	76 314
La Poste ⁽²⁾	237 289
Total (y compris CDC, La Poste et France Télécom)	1 469 089

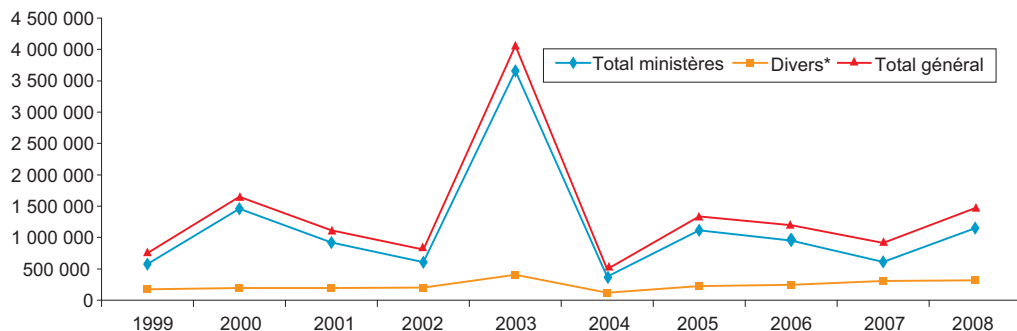
Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social.

(1) Hors établissements publics.

(2) Les chiffres concernant La Poste ne distinguent pas les agents publics des salariés de droit privé.

Graphique 9.3-1 : Évolution du nombre de jours perdus pour fait de grève de 1999 à 2008

(en nombre de jours)



Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social.

* Fonctionnaires de la Caisse des dépôts et consignations et de France Télécom, ainsi que l'ensemble des agents de La Poste.

Politique sociale

Crédits sociaux 10.1

Congés maladie 10.2

Accidents du travail 10.3

Maladies professionnelles 10.4

Hygiène et sécurité 10.5

Le ministère du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la réforme de l'État (Direction générale de l'Administration et de la fonction publique, en lien avec la direction du Budget) fixe chaque année les taux des prestations d'action sociale à réglementation commune. Ces prestations, listées dans le tableau 10.1-1, sont gérées et financées par les différents ministères, dans un cadre juridique défini par le ministère du Budget, des comptes publics et de la fonction publique.

Au 1^{er} janvier 2009, le barème applicable à ces prestations a été revalorisé de 2,77 % par rapport à l'année précédente.

Par ailleurs, des crédits destinés à financer des prestations d'action sociale interministérielle sont mis à la disposition de la DGAFP. Le montant total de ces crédits est, en loi de finances initiales pour 2009, de 371,68 millions d'euros en autorisation

d'engagement (AE) et de 137,75 millions d'euros en crédits de paiement (CP). Ces crédits permettent d'accompagner le dynamisme des prestations, « Cesu – garde d'enfant de 0 à 3 ans » et « Cesu – garde d'enfant de 3 à 6 ans » mises en place en 2006 et 2007. Ils permettent également de financer les mesures prévues par le relevé de conclusion du 21 février 2008 relatif à l'amélioration des politiques sociales pour mieux prendre en compte les besoins des agents dans la fonction publique, qui prévoit notamment l'élargissement des conditions d'attribution des prestations « Prêt mobilité » et « Aide à l'installation des personnels de l'État ». Les crédits d'action sociale interministérielle permettent enfin de poursuivre les politiques de rénovation des restaurants inter-administratifs, de réservation de logements à destination des agents de l'État et de réservation de places en crèches pour leurs enfants.

III Définitions et méthodes

La loi de finances initiale (LFI) prévoit et autorise, pour chaque année civile, l'ensemble des ressources et des charges de l'État.

Le projet de loi de finances (PLF), qui doit être voté avant le début de l'année à laquelle il se rapporte, comprend deux parties distinctes :

- dans la première partie, il autorise la perception des ressources publiques et comporte les voies et moyens qui assurent l'équilibre financier. Cette partie s'achève par l'article d'équilibre ;
- dans la seconde partie, il fixe pour le budget général, les budgets annexes et les comptes spéciaux, le montant des crédits des programmes ou des dotations, en autorisation

d'engagement (AE) et en crédits de paiement (CP) en précisant, le cas échéant, le montant limitatif de leurs dépenses de personnel.

À chaque fin d'exercice budgétaire, la loi de règlement arrête le montant définitif des dépenses et des recettes de l'État, ratifie les opérations réglementaires ayant affecté l'exécution du budget, fixe le résultat budgétaire et décrit les opérations de trésorerie.

Les crédits d'action sociale interministérielle sont regroupés sur le programme 148 « Fonction publique », rattaché à la mission « Gestion des finances publiques et des ressources humaines » du ministère du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'État.

Pour plus d'informations

- Loi de finances 2008 et 2009.
- Loi de règlement 2008.

10.1 Crédits sociaux

Tableau 10.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles à réglementation commune

(en euros)

Prestations	Taux 2007	Taux 2008	Taux 2009
Restauration			
Prestation repas (par repas)	1,05	1,08	1,11
Aide à la famille			
	20,29	20,55	21,12
En colonies de vacances (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	6,51	6,59	6,77
• enfants de 13 à 18 ans	9,87	9,99	10,27
En centres de loisirs sans hébergement			
• journée complète	4,71	4,77	4,90
• demi-journée	2,36	2,39	2,46
En maisons familiales de vacances et gîtes (par jour)			
• séjours en pension complète	6,86	6,95	7,14
• autre formule	6,51	6,59	6,77
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif			
• forfait pour 21 jours ou plus	67,55	68,40	70,29
• pour les séjours d'une durée inférieure (par jour)	3,21	3,25	3,34
Séjours linguistiques (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	6,51	6,59	6,77
• enfants de 13 à 18 ans	9,87	9,99	10,27
Enfants handicapés			
	142,05	143,84	147,82
	112,01	113,36	116,76
Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)	18,59	18,82	19,34

Source : DGAFP, Bureau des politiques sociales.

Tableau 10.1-2 : Crédits d'action sociale interministérielle (gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action en 2008 et 2009

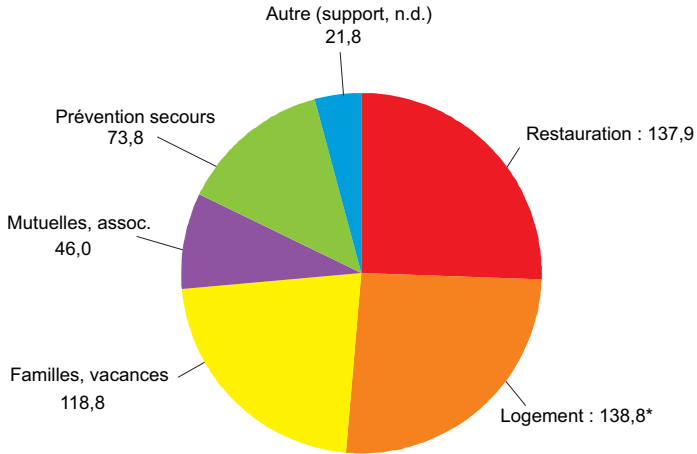
Type d'action	Exécution 2008		LFI 2009	
	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
Aides aux familles				
Chèque vacances	37 084 804	40 084 804	180 004 991	41 714 991
Chèque emploi service universel (Cesu) pour la garde des enfants de 0 à 3 ans et Cesu pour la garde des enfants de 3 à 6 ans	37 308 474	45 985 614	106 573 290	35 617 348
Réservations de places en crèches	5 601 103	1 666 055	17 888 473	9 398 473
Retraités				
Aide-ménagère à domicile	27 744 166	27 744 166	15 535 647	15 535 647
Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	1 960 843	1 960 843	1 990 000	1 990 000
Logement				
Aide à l'installation des personnels	5 555 400	5 555 400	24 653 335	7 303 335
« Prêt-mobilité »	0	27 643	2 131 097	2 131 097
Réservations de logements	3 418 031	3 412 274	5 815 985	5 815 985
Restauration	4 830 142	5 939 084	15 311 623	16 464 623
Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée (projets "Srias")	4 622 342^(*)	2 223 740^(*)	1 778 891	1 778 891
Total	128 125 305	134 599 623	371 683 332	137 750 390

Sources : Loi de règlement 2008, Loi de finances initiale (LFI) 2009, DGAFP, Bureau des politiques sociales.

(*) Les sections régionales interministérielles d'action sociale (Srias) étant associées aux opérations de réservations de places en crèches, une partie des crédits délégués aux préfets de région et destinés à ces opérations (3 millions d'euros en AE et 0,6 millions d'euros en CP) a été imputée sur la sous-action « Sections régionales interministérielles d'action sociale », en plus des 5,6 millions d'euros en AE et 1,7 million d'euros en CP effectivement imputés sur la sous-action « Aides aux familles ». La loi de règlement arrête le montant définitif des dépenses de l'État sans correction des erreurs d'imputation comptable.

Graphique 10.1-1 : Action sociale ministérielle en 2009

(en millions d'euros)



Source : Loi de finances initiale 2009.

* Ne comprend pas l'indemnité pour charges militaires (ICM), qui représente 162,1 millions d'euros dans la loi de finances initiale de 2009.

En 2003, 20,9 % des agents civils des ministères, qu'ils soient titulaires ou non, ont pris un congé ordinaire pour maladie de moins de trois jours. Par ailleurs, 27,6 % des agents ont pris un congé d'au moins quatre jours.

3,7 % des agents ont, en revanche, obtenu un congé maladie de type long en raison d'une affection devenue invalidante ou suite à un accident de service. La gravité des cas explique la disproportion entre la faible part d'agents concernés et la part représentée par ce type de congés dans l'ensemble des jours de congés maladie.

En effet, les congés de longue durée, longue maladie et consécutifs à un accidents de service représentent seulement 6,5 % du nombre total d'arrêts recensés, mais entraînent 43,1 % des jours pris pour congé maladie sur l'année 2003. À l'inverse, 93,5 % des congés maladie sont de type ordinaire, et représentent seulement 56,9 % du volume total de jours de congés maladie.

En moyenne, un agent d'un ministère a pris 13 jours de congé pour maladie en 2003 : 7 jours de congés ordinaires de maladie et 6 jours de congés pour longue maladie, maladie de longue durée ou encore suite à un accident de service

Les volumes de jours de congé ordinaire de maladie sont supérieurs à la moyenne dans les ministères dont les agents ont des missions sur le « terrain » : l'Intérieur et la Justice et, dans une moindre mesure, la Défense et l'Équipement. Le taux d'arrêt de travail consécutif à un accident de service atteint par exemple 13 % des effectifs dans les rangs de la Police nationale.

Les congés de longue maladie et les congés de longue durée concernent en revanche des pathologies spécifiques indépendantes des missions des ministères. On les trouve donc dans des proportions pratiquement équivalentes dans chaque ministère.



Définitions et méthodes

Dans le cadre de l'enquête 2003 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 maladie courant 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, ce qui permet de couvrir 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 (hors enseignement supérieur) ont pu donner des informations pour tout leur personnel.

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 (non militaires), titulaires ou non, de l'État, en position d'activité. Les services extérieurs des

ministères des Affaires étrangères (ambassades) et de l'Outre-mer n'entraient pas dans le champ de l'enquête.

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, etc.
- 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**.

10.2 Congés maladie

Tableau 10.2-1 : Part des agents ayant pris un congé maladie dans les ministères en 2003

(en %)

	Agents ayant pris au moins un congé ordinaire de maladie		Agents ayant pris au moins un congé maladie de type long		
	de 3 jours et moins	de 4 jours et plus	Accident de service ⁽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
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>	17,7	35,5	7,7	0,9	0,9
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
Travail et santé	31,8	30,0	0,7	1,7	1,0
Total hors enseignants	18,3	29,8	2,6	1,2	0,8
Total	20,9	27,6	1,7	1,2	0,8

Source : enquête sur l'aménagement et la réduction du temps de travail en 2003, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Administration centrale.

(2) Personnels administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé, des conseillers d'orientation, maîtres d'internat et surveillants, 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.

Tableau 10.2-2 : Répartition du volume des jours de congé maladie pris par les agents des ministères selon le type de congé en 2003

(en %)

	Jours de congé maladie ordinaire		Total des jours de congé pour maladie ordinaire	Jours de congé maladie de type long			Total des jours de congé pour maladie de type long	Ensemble des congés maladie
	de 3 jours et moins	de 4 jours et plus		Accident de service ⁽³⁾	Longue maladie	Maladie de longue durée		
Affaires étrangères ⁽¹⁾	12,2	39,4	51,6	2,8	16,6	28,9	48,4	100,0
Agriculture	3,3	50,3	53,6	8,1	18,5	19,9	46,5	100,0
Culture	2,3	45,2	47,5	11,4	28,0	13,1	52,5	100,0
Défense	4,3	57,3	61,6	7,8	16,1	14,6	38,4	100,0
Économie et finances	7,5	55,6	63,1	2,1	16,7	18,1	36,9	100,0
Éducation enseignants	6,2	50,5	56,7	2,6	21,7	19,0	43,3	100,0
Éducation non enseignants ⁽²⁾	3,4	50,8	54,2	6,2	22,4	17,2	45,8	100,0
Équipement	3,3	50,5	53,8	10,0	22,9	13,3	46,2	100,0
Intérieur	3,2	52,2	55,4	15,3	12,6	16,7	44,6	100,0
<i>dont Police nationale</i>	2,9	52,7	55,6	17,5	11,1	15,8	44,4	100,0
Jeunesse et sports	5,5	44,4	49,8	5,4	31,2	13,6	50,2	100,0
Justice	3,7	61,6	65,3	8,6	16,1	10,0	34,7	100,0
Outre-mer ⁽¹⁾	4,8	43,7	48,4	6,5	27,4	17,7	51,6	100,0
Services du Premier ministre	5,5	61,0	66,5	3,8	20,5	9,2	33,5	100,0
Travail et santé	7,1	47,5	54,6	2,8	25,7	16,9	45,4	100,0
Total hors enseignants	4,2	52,8	57,0	7,9	19,0	16,1	43,0	100,0
Total	5,0	51,9	56,9	5,8	20,0	17,2	43,1	100,0

Source : enquête sur l'aménagement et la réduction du temps de travail en 2003, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Administration centrale.

(2) Personnels administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé.

(3) Les accidents comptabilisés ici sont ceux ayant donné lieu à un arrêt de travail.

10.2 Congés maladie

Tableau 10.2-3 : Répartition des congés maladie selon leur nature par ministère en 2003

(en %)

	Congé ordinaire de maladie			Congé maladie de type long				Ensemble des congés maladie
	de 3 jours et moins	de 4 jours et plus	Total	Accident de service ⁽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
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>	23,5	61,2	84,7	13,4	0,9	1,0	15,3	100,0
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
Travail et santé	48,9	47,6	96,6	0,8	1,7	1,0	3,4	100,0
Total hors enseignants	31,2	60,3	91,5	4,3	2,6	1,6	8,5	100,0
Total	38,1	55,4	93,5	3,0	2,2	1,3	6,5	100,0

Source : enquête sur l'aménagement et la réduction du temps de travail en 2003, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Administration centrale.

(2) Personnels administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé, des conseillers d'orientation, maîtres d'internat et surveillants, personnels de direction.

(3) Les accidents comptabilisés ici sont ceux ayant donné lieu à un arrêt de travail.

Tableau 10.2-4 : Nombre moyen de jours de congé maladie dans les ministères en 2003

	Nombre moyen de jours de congé ordinaire de maladie (moins de 3 jours et plus de 4 jours) par agent	Nombre moyen de jours de congé maladie (tous types confondus) 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
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
Travail et santé	8	14
Total hors enseignants	8	14
Total	7	13

Source : enquête sur l'aménagement et la réduction du temps de travail en 2003, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Administration centrale.

(2) Personnels administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé, des conseillers d'orientation, maîtres d'internat et surveillants, 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 2006, 45 983 accidents du travail et 8 472 accidents de trajet sont survenus dans les ministères et établissements publics sous tutelle.

Rapporté aux effectifs, le taux d'accident du travail est de 2,6 et le taux d'accident de trajet de 0,4 pour 100 agents en 2006. Le nombre moyen de jours d'arrêt est de 0,4 jour par agent du fait des accidents du travail, 0,1 jour par agent du fait des accidents de trajet.

Le ministère de l'Éducation, première administration en effectifs, enregistre le plus grand nombre

d'accidents en 2006 : 20 265 accidents. Son taux d'accident est néanmoins inférieur à la moyenne : 2,1 % contre 2,6 %.

Certaines administrations sont davantage soumises au risque d'accidents du travail. Les 130 000 agents de la Police nationale subissent notamment 11 289 accidents du travail (hors trajet), soit un taux de 8,7 %, le plus élevé de toute l'administration. Les accidents les plus nombreux sont ensuite recensés au ministère de l'Équipement (4 038), de la Justice (2 836), de la Défense (2 153), ce qui représente des taux d'accident respectifs de 4 %, 3,7 % et 2,7 %.

III 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 du 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.

Source : les enquêtes de la DGAFP auprès des ministères établissent un recensement des accidents du travail. Les dernières données traitées sont actualisées au 31 décembre 2006.

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 2006, la quasi-totalité des ministères répondent totalement ou partiellement. Aux ministères s'ajoute un certain nombre d'établissements publics. Compte tenu de ses particularités, La Poste est comptée à part. En 2006, le ministère de l'Agriculture ainsi que certains services du Premier ministre n'ont pas répondu, le ministère de l'Éducation n'a pas donné d'informations sur ses établissements publics ; les données de 2005 ont alors été reprises pour ces trois institutions.

Pour plus d'informations

- « Les accidents du travail et les maladies professionnelles en 2005 », Roger Martinez, *RésulStats* n° 23, DGAFP, avril 2009.
- *Conditions de travail, bilan 2006*, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, Direction des relations du travail.

10.3 Accidents du travail

Tableau 10.3-1 : Nombre total d'accidents du travail et de trajet et nombre de jours d'arrêt des agents de la fonction publique de l'État de 2003 à 2006

	Nombre d'accidents	Nombre de jours d'arrêt	Nombre d'accidents/ effectif en %)	Nombre moyen de jours d'arrêt par agent	
Accidents du travail					
2003	41 775	624 171	2,5	0,4	
2004	43 272	597 355	2,4	0,3	
2005	45 579	693 547	2,5	0,4	
2006	45 983	661 429	2,6	0,4	
Accidents de trajet					
2003	7 483	170 396	0,4	0,1	
2004	7 764	171 817	0,4	0,1	
2005	8 742	188 741	0,5	0,1	
2006	8 472	182 206	0,5	0,1	Effectif couvert
Accidents du travail et de trajet					
2003	49 258	794 567	2,9	0,5	1 683 759
2004	51 036	769 172	2,8	0,4	1 823 850
2005	54 321	882 288	2,9	0,5	1 846 500
2006	54 455	843 635	3,1	0,5	1 766 918

Source : enquêtes annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, DGAFP, bureau des statistiques des études et de l'évaluation.

Certains ministères n'ont répondu que partiellement ; l'effectif couvert mentionné est celui pour lequel sont recensés les accidents. Les données du ministère de l'Agriculture, des services du Premier ministre et des établissements sous tutelle du ministère de l'Éducation sont celles de 2005.

Tableau 10.3-2 : Accidents du travail et de trajet : nombre d'accidents et nombre de jours d'arrêt par ministère en 2006

	Effectif couvert	Nombre d'accidents				Nombre de jours d'arrêt		
		Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail	Avec décès	Total	Accidents de 2006	Accidents avant 2006	Tous les accidents
Ministères								
Affaires étrangères	10 575	29	45	0	74	1 643	819	2 462
Agriculture ⁽¹⁾	27 781	139	926	2	1 067	13 210	1 484	14 694
Culture (personnels titulaires)	13 176	159	316	0	475	8 960	106	9 066
Défense (personnels civils)	78 823	1 182	1 382	2	2 566	39 181	16 088	55 269
Écologie et développement durable	2 755	9	17	0	26	690	0	690
Économie, finances et industrie	182 137	855	1 379	4	2 238	39 081	8 529	47 610
Éducation	985 793	8 204	15 956	15	24 175	291 577	89 696	381 273
<i>Administration centrale</i>	3 419	29	47	0	76	1 005	174	1 179
<i>Enseignement scolaire</i>	899 762	7 580	14 898	11	22 489	268 445	82 954	351 399
<i>Enseignement supérieur</i>	82 612	595	1 011	4	1 610	22 127	6 568	28 695
Équipement	109 818	1 834	2 607	6	4 447	60 079	18 376	78 455
<i>Hors aviation civile</i>	97 795	1 790	2 531	6	4 327	58 394	18 211	76 605
<i>Aviation civile</i>	12 023	44	76	0	120	1 685	165	1 850
Intérieur	162 999	5 703	7 320	10	13 033	113 511	32 638	146 149
<i>Hors Police</i>	33 260	420	545	2	967	14 327	14 882	29 209
<i>Police nationale</i>	129 739	5 283	6 775	8	12 066	99 184	17 756	116 940
Jeunesse et sports	8 077	65	122	0	187	4 877	2 122	6 999
Juridictions administratives	1 269	32	7	0	39	39	85	124
Justice	71 043	1 393	1 953	2	3 348	39 420	5 405	44 825
Outre-mer (administration centrale)	292	1	5	0	6	93	12	105
Santé	15 975	153	206	0	359	5 499	2 543	8 042
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	3 938	52	69	0	121	1 677	26	1 703
Travail et emploi	10 603	106	123	2	231	4 469	2 088	6 557
Total des ministères	1 685 054	19 916	32 433	43	52 392	624 006	180 017	804 023
Établissements publics								
Caisse des dépôts et consignations	4 273	35	59	0	94	2 805	1 452	4 257
Tutelle Écologie	5 518	62	51	1	114	1 393	0	1 393
Tutelle Éducation ⁽¹⁾	60 563	655	978	1	1 634	25 020	6 328	31 348
Tutelle Santé et travail	11 510	133	88	0	221	2 614	0	2 614
Total des établissements publics	81 864	885	1 176	2	2 063	31 832	7 780	39 612
Total général	1 766 918	20 801	33 609	45	54 455	655 838	187 797	843 635
La Poste	306 371	7 780	11 475	11	19 266	260 136	24 494	284 630

Source : enquêtes annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, DGAFP, bureau des statistiques des études et de l'évaluation.

Certains ministères n'ont répondu que partiellement ; l'effectif couvert mentionné est celui pour lequel sont recensés les accidents.

(1) Données 2005.

10.3 Accidents du travail

Tableau 10.3-3 : Accidents du travail : nombre d'accidents et nombre de jours d'arrêt par ministère en 2006

	Effectif couvert	Nombre d'accidents				Nombre de jours d'arrêt		
		Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail	Avec décès	Total	Accidents de 2006	Accidents avant 2006	Tous les accidents
Ministères								
Affaires étrangères	10 575	17	24	0	41	846	20	866
Agriculture ⁽¹⁾	27 781	130	749	0	879	10 573	1 139	11 712
Culture (personnels titulaires)	13 176	97	197	0	294	5 762	97	5 859
Défense (personnels civils)	78 823	1 019	1 133	1	2 153	30 456	12 754	43 210
Écologie et développement durable	2 755	7	9	0	16	369	0	369
Économie, finances et industrie	182 137	581	783	2	1 366	20 526	4 169	24 695
Éducation	985 793	7 114	13 147	4	20 265	229 666	71 324	300 990
Administration centrale	3 419	18	17	0	35	248	19	267
Enseignement scolaire	899 762	6 583	12 374	3	18 960	215 019	66 028	281 047
Enseignement supérieur	82 612	513	756	1	1 270	14 399	5 296	19 695
Équipement	109 818	1 676	2 357	5	4 038	53 427	16 916	70 343
Hors aviation civile	97 795	1 644	2 304	5	3 953	52 311	16 765	69 076
Aviation civile	12 023	32	53	0	85	1 116	151	1 267
Intérieur	162 999	5 359	6 541	7	11 907	97 765	25 332	123 097
Hors Police	33 260	266	350	2	618	8 167	9 948	18 115
Police nationale	129 739	5 093	6 191	5	11 289	89 598	15 384	104 982
Jeunesse et sports	8 077	58	101	0	159	4 393	1 723	6 116
Juridictions administratives	1 269	16	1	0	17	15	4	19
Justice	71 043	1 234	1 602	0	2 836	32 077	4 582	36 659
Outre-mer (administration centrale)	292	1	3	0	4	26	8	34
Santé	15 975	85	98	0	183	2 335	2 208	4 543
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	3 938	33	51	0	84	1 033	25	1 058
Travail et emploi	10 603	75	66	0	141	2 710	897	3 607
Total des ministères	1 685 054	17 502	26 862	19	44 383	491 979	141 217	633 196
Établissements publics								
Caisse des dépôts et consignations	4 273	25	20	0	45	536	609	1 145
Tutelle Écologie	5 518	57	49	1	107	1 343	0	1 343
Tutelle Éducation ⁽¹⁾	60 563	538	761	0	1 299	19 028	4 829	23 857
Tutelle Santé et travail	11 510	97	52	0	149	1 888	0	1 888
Total des établissements publics	81 864	717	882	1	1 600	22 795	5 438	28 233
Total général	1 766 918	18 219	27 744	20	45 983	514 774	146 655	661 429
La Poste	306 371	7 256	10 078	3	17 337	220 007	21 247	241 254

Source : enquêtes annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, DGAFP, bureau des statistiques des études et de l'évaluation.

Certains ministères n'ont répondu que partiellement ; l'effectif couvert mentionné est celui pour lequel sont recensés les accidents.

(1) Données 2005.

Tableau 10.3-4 : Accidents de trajet : nombre d'accidents et nombre de jours d'arrêt par ministère en 2006

	Effectif couvert	Nombre d'accidents				Nombre de jours d'arrêt		
		Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail	Avec décès	Total	Accidents de 2006	Accidents avant 2006	Tous les accidents
Ministères								
Affaires étrangères	10 575	12	21	0	33	797	799	1 596
Agriculture ⁽¹⁾	27 781	9	177	2	188	2 637	345	2 982
Culture (personnels titulaires)	13 176	62	119	0	181	3 198	9	3 207
Défense (personnels civils)	78 823	163	249	1	413	8 725	3 334	12 059
Écologie et développement durable	2 755	2	8	0	10	321	0	321
Économie, finances et industrie	182 137	274	596	2	872	18 555	4 360	22 915
Éducation	985 793	1 090	2 809	11	3 910	61 911	18 353	80 264
<i>Administration centrale</i>	3 419	11	30	0	41	757	155	912
<i>Enseignement scolaire</i>	899 762	997	2 524	8	3 529	53 426	16 926	70 352
<i>Enseignement supérieur</i>	82 612	82	255	3	340	7 728	1 272	9 000
Équipement	109 818	158	250	1	409	6 652	1 460	8 112
<i>Hors aviation civile</i>	97 795	146	227	1	374	6 083	1 446	7 529
<i>Aviation civile</i>	12 023	12	23	0	35	569	14	583
Intérieur	162 999	344	779	3	1 126	15 746	7 306	23 052
<i>Hors Police</i>	33 260	154	195	0	349	6 160	4 934	11 094
<i>Police nationale</i>	129 739	190	584	3	777	9 586	2 372	11 958
Jeunesse et Sports	8 077	7	21	0	28	484	399	883
Juridictions administratives	1 269	16	6	0	22	24	81	105
Justice	71 043	159	351	2	512	7 343	823	8 166
Outre-mer (administration centrale)	292	0	2	0	2	67	4	71
Santé	15 975	68	108	0	176	3 164	335	3 499
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	3 938	19	18	0	37	644	1	645
Travail et emploi	10 603	31	57	2	90	1 759	1 191	2 950
Total des ministères	1 685 054	2 414	5 571	24	8 009	132 027	38 800	170 827
Établissements publics								
Caisse des dépôts et consignations	4 273	10	39	0	49	2 269	843	3 112
Tutelle Écologie	5 518	5	2	0	7	50	0	50
Tutelle Éducation ⁽¹⁾	60 563	117	217	1	335	5 992	1 499	7 491
Tutelle Santé et travail	11 510	36	36	0	72	726	0	726
Total des établissements publics	81 864	168	294	1	463	9 037	2 342	11 379
Total général	1 766 918	2 582	5 865	25	8 472	141 064	41 142	182 206
La Poste	306 371	524	1 397	8	1 929	40 129	3 247	43 376

Source : enquêtes annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, DGAFP, bureau des statistiques des études et de l'évaluation.

Certains ministères n'ont répondu que partiellement, l'effectif couvert mentionné est celui pour lequel sont recensés les accidents.

(1) Données 2005.

10.3 Accidents du travail

Tableau 10.3-5 : Évolution des accidents du travail et de trajet : nombre d'accidents et nombre de jours d'arrêt de travail de 2005 à 2006

	Nombre total d'accidents		Nombre d'accidents pour 100 agents		Nombre de jours d'arrêt de travail		Nombre moyen de jours d'arrêt par agent	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Ministères								
Affaires étrangères	72	74	0,7	0,7	1 737	2 462	0,2	0,2
Agriculture ⁽¹⁾	1 067	1 067	3,8	3,8	14 694	14 694	0,5	0,5
Culture (personnels titulaires)	463	475	4,6	3,6	8 360	9 066	0,8	0,7
Défense (personnels civils)	2 839	2 566	3,6	3,3	58 948	55 269	0,7	0,7
Écologie et développement durable	13	26	0,5	0,9	91	690	0,0	0,3
Économie, finances et industrie	2 215	2 238	1,2	1,2	42 682	47 610	0,2	0,3
Éducation	22 989	24 175	2,2	2,5	420 134	381 273	0,4	0,4
<i>Administration centrale</i>	80	76	2,3	2,2	1 320	1 179	0,4	0,3
<i>Enseignement scolaire</i>	20 450	22 489	2,2	2,5	371 126	351 399	0,4	0,4
<i>Enseignement supérieur</i>	2 459	1 610	1,9	1,9	47 688	28 695	0,4	0,3
Équipement	4 871	4 447	4,4	4,0	90 806	78 455	0,8	0,7
<i>Hors aviation civile</i>	4 687	4 327	4,8	4,4	88 355	76 605	0,9	0,8
<i>Aviation civile</i>	184	120	1,6	1,0	2 451	1 850	0,2	0,2
Intérieur	13 694	13 033	7,8	8,0	145 656	146 149	0,8	0,9
<i>Hors Police</i>	971	967	3,1	2,9	20 210	29 209	0,6	0,9
<i>Police nationale</i>	12 723	12 066	8,8	9,3	125 446	116 940	0,9	0,9
Jeunesse et sports	181	187	2,3	2,3	4 420	6 999	0,6	0,9
Juridictions administratives	33	39	2,7	3,1	399	124	0,3	0,1
Justice	3 201	3 348	4,6	4,7	45 982	44 825	0,7	0,6
Outre-mer (administration centrale)	11	6	3,8	2,1	337	105	1,2	0,4
Santé	302	359	2,0	2,2	5 471	8 042	0,4	0,5
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	121	121	3,1	3,1	1 703	1 703	0,4	0,4
Travail et emploi	248	231	2,3	2,2	4 273	6 557	0,4	0,6
Total des ministères	52 320	52 392	3,0	3,1	845 693	804 023	0,5	0,5
Établissements publics	0	0			0	0		
Caisse des dépôts et consignations	91	94	2,0	2,2	1 957	4 257	0,4	1,0
Tutelle Écologie	101	114	1,9	2,1	1 268	1 393	0,2	0,3
Tutelle Éducation ⁽¹⁾	1 634	1 634	2,7	2,7	31 348	31 348	0,5	0,5
Tutelle Santé et travail	175	221	1,6	1,9	2 022	2 614	0,2	0,2
Total des établissements publics	2 001	2 063	2,5	2,5	36 595	39 612	0,5	0,5
Total général	54 321	54 455	2,9	3,1	882 288	843 635	0,5	0,5
La Poste	22 450	19 266	7,4	6,3	432 922	284 630	1,4	0,9

Source : enquêtes annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, DGAFP, bureau des statistiques des études et de l'évaluation.

Certains ministères n'ont répondu que partiellement ; l'effectif couvert mentionné est celui pour lequel sont recensés les accidents.

(1) Données 2005.

Tableau 10.3-6 : Évolution des accidents du travail : nombre d'accidents et de jours d'arrêt de travail de 2005 à 2006

	Nombre total d'accidents		Nombre d'accidents pour 100 agents		Nombre de jours d'arrêt de travail		Nombre moyen de jours d'arrêt par agent	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Ministères								
Affaires étrangères	44	41	0,4	0,4	783	866	0,1	0,1
Agriculture ⁽¹⁾	879	879	3,2	3,2	11 712	11 712	0,4	0,4
Culture (personnels titulaires)	301	294	3,0	2,2	5 112	5 859	0,5	0,4
Défense (personnels civils)	2 403	2 153	3,0	2,7	45 599	43 210	0,6	0,5
Écologie et développement durable	10	16	0,4	0,6	62	369	0,0	0,1
Économie, finances et industrie	1 348	1 366	0,7	0,7	22 375	24 695	0,1	0,1
Éducation	18 932	20 265	1,8	2,1	329 878	301 009	0,3	0,3
<i>Administration centrale</i>	30	35	0,9	1,0	396	267	0,1	0,1
<i>Enseignement scolaire</i>	16 973	18 960	1,8	2,1	295 056	281 047	0,3	0,3
<i>Enseignement supérieur</i>	1 929	1 270	1,5	1,5	34 426	19 695	0,3	0,2
Équipement	4 375	4 038	4,0	3,7	78 625	70 343	0,7	0,6
<i>Hors aviation civile</i>	4 247	3 953	4,3	4,0	77 093	69 076	0,8	0,7
<i>Aviation civile</i>	128	85	1,1	0,7	1 532	1 267	0,1	0,1
Intérieur	12 545	11 907	7,1	7,3	125 962	123 097	0,7	0,8
<i>Hors Police</i>	598	618	1,9	1,9	13 456	18 115	0,4	0,5
<i>Police nationale</i>	11 947	11 289	8,3	8,7	112 506	104 982	0,8	0,8
Jeunesse et sports	150	159	1,9	2,0	3 995	6 116	0,5	0,8
Juridictions administratives	13	17	1,1	1,3	51	19	0,0	0,0
Justice	2 635	2 836	3,8	4,0	37 210	36 659	0,5	0,5
Outre-mer (administration centrale)	9	4	3,1	1,4	337	34	1,2	0,1
Santé	172	183	1,1	1,1	3 164	4 543	0,2	0,3
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	84	84	2,1	2,1	1 058	1 058	0,3	0,3
Travail et emploi	145	141	1,4	1,3	1 692	3 607	0,2	0,3
Total des ministères	44 045	44 383	2,5	2,6	667 615	633 196	0,4	0,4
Établissements publics								
Caisse des dépôts et consignations	34	45	0,8	1,1	328	1 145	0,1	0,3
Tutelle Écologie	82	107	1,6	1,9	1 054	1 343	0,2	0,2
Tutelle Éducation ⁽¹⁾	1 299	1 299	2,1	2,1	23 857	23 857	0,4	0,4
Tutelle Santé et travail	119	149	1,1	1,3	693	1 888	0,1	0,2
Total des établissements publics	1 534	1 600	1,9	2,0	25 932	28 233	0,3	0,3
Total général	45 579	45 983	2,5	2,6	693 547	661 429	0,4	0,4
La Poste	19 451	17 337	6,4	5,7	375 849	241 254	1,2	0,8

Source : enquêtes annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, DGAFP, bureau des statistiques des études et de l'évaluation.

Certains ministères n'ont répondu que partiellement ; l'effectif couvert mentionné est celui pour lequel sont recensés les accidents.

(1) Données 2005.

10.3 Accidents du travail

Tableau 10.3-7 : Évolution des accidents de trajet : nombre d'accidents et nombre de jours d'arrêt de travail de 2005 à 2006

	Nombre total d'accidents		Nombre d'accidents pour 100 agents		Nombre de jours d'arrêt de travail		Nombre moyen de jours d'arrêt par agent	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Ministères								
Affaires étrangères	28	33	0,3	0,3	954	1 596	0,1	0,2
Agriculture ⁽¹⁾	188	188	0,7	0,7	2 982	2 982	0,1	0,1
Culture (personnels titulaires)	162	181	1,6	1,4	3 248	3 207	0,3	0,2
Défense (personnels civils)	436	413	0,5	0,5	13 349	12 059	0,2	0,2
Écologie et développement durable	3	10	0,1	0,4	29	321	0,0	0,1
Économie, finances et industrie	867	872	0,5	0,5	20 307	22 915	0,1	0,1
Éducation	4 057	3 910	0,4	0,4	90 256	80 264	0,1	0,1
<i>Administration centrale</i>	50	41	1,4	1,2	924	912	0,3	0,3
<i>Enseignement scolaire</i>	3 477	3 529	0,4	0,4	76 070	70 352	0,1	0,1
<i>Enseignement supérieur</i>	530	340	0,4	0,4	13 262	9 000	0,1	0,1
Équipement	496	409	0,5	0,4	12 181	8 112	0,1	0,1
<i>Hors aviation civile</i>	440	374	0,5	0,4	11 262	7 529	0,1	0,1
<i>Aviation civile</i>	56	35	0,5	0,3	919	583	0,1	0,0
Intérieur	1 149	1 126	0,7	0,7	19 694	23 052	0,1	0,1
<i>Hors Police</i>	373	349	1,2	1,0	6 754	11 094	0,2	0,3
<i>Police nationale</i>	776	777	0,5	0,6	12 940	11 958	0,1	0,1
Jeunesse et sports	31	28	0,4	0,3	425	883	0,1	0,1
Juridictions administratives	20	22	1,6	1,7	348	105	0,3	0,1
Justice	566	512	0,8	0,7	8 772	8 166	0,1	0,1
Outre-mer (administration centrale)	2	2	0,7	0,7	0	71	0,0	0,2
Santé	130	176	0,9	1,1	2 307	3 499	0,2	0,2
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	37	37	0,9	0,9	645	645	0,2	0,2
Travail et emploi	103	90	1,0	0,8	2 581	2 950	0,2	0,3
Total des ministères	8 275	8 009	0,5	0,5	178 078	170 827	0,1	0,1
Établissements publics								
Caisse des Dépôts et Consignations	57	49	1,3	1,1	1 629	3 112	0,4	0,7
Tutelle Écologie	19	7	0,4	0,1	214	50	0,0	0,0
Tutelle Éducation ⁽¹⁾	335	335	0,6	0,6	7 491	7 491	0,1	0,1
Tutelle Santé et travail	56	72	0,5	0,6	1 329	726	0,1	0,1
Total des établissements publics	467	463	0,6	0,6	10 663	11 379	0,1	0,1
Total général	8 742	8 472	0,5	0,5	188 741	182 206	0,1	0,1
La Poste	2 999	1 929	1,0	0,6	57 073	43 376	0,2	0,1

Source : enquêtes annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, DGAFP, bureau des statistiques des études et de l'évaluation.

Certains ministères n'ont répondu que partiellement ; l'effectif couvert mentionné est celui pour lequel sont recensés les accidents.

(1) Données 2005.

En 2006, 830 cas de maladies professionnelles ont été reconnus par les commissions de réforme de la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics).

Selon la nomenclature établie par le Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, les maladies professionnelles 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 agents des ministères de la Défense et de l'Équipement sont exposés à un risque plus important que ceux des autres ministères. Ces deux ministères contribuent en effet pour 33 % à

l'ensemble des maladies reconnues et pour 34 % des jours d'arrêt, alors qu'ils ne représentent que 12 % des effectifs.

Première administration en effectifs, l'Éducation nationale recense 41 % des maladies reconnues et 47 % des jours d'arrêt.

Au total, ces trois administrations totalisent 74 % des maladies recensées.

Les maladies reconnues sont, pour l'essentiel, des affections périarticulaires provoquées par certains gestes ou postures (75 %). S'y ajoutent les maladies liées à l'amiante (8 %) et les affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes (5 %).



Définitions et méthodes

Les maladies professionnelles sont les maladies contractées par les agents 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 occasionnés par les maladies professionnelles durant l'année 2006 sont recensés pour toutes les maladies reconnues, qu'elles l'aient été dans l'année ou les années antérieures.

Source : les enquêtes de la DGAFP auprès des ministères établissent un recensement des maladies professionnelles. Les dernières données traitées sont actualisées au 31 décembre 2006.

La fonction publique de l'État correspond aux ministères et aux établissements publics sous tutelle. La Poste est isolée. En 2006, les services du Premier ministre, le ministère de l'Agriculture et les établissements sous tutelle de l'Éducation n'ont pas répondu ; les données 2005 sont donc reportées dans les tableaux pour information.

Pour plus d'informations

- « Les accidents du travail et les maladies professionnelles en 2005 », Roger Martinez, *Résultats* n° 23, DGAFP, avril 2009.
- *Conditions de travail, bilan 2006*, ministère de l'Emploi, du travail et de la cohésion sociale, Direction des relations du travail.

10.4 Maladies professionnelles

Tableau 10.4-1 : Nombre de maladies professionnelles reconnues et nombre de jours d'arrêt selon les ministères en 2006

Ministères	Effectif couvert par l'enquête ⁽¹⁾	Nombre de maladies	Nombre de jours d'arrêt	Nombre de maladies pour 100 000 agents	Nombre de jours d'arrêt pour 100 000 agents
Affaires étrangères	10 575	5	234	47	2 213
Agriculture	27 781	114	4 915	410	17 692
Culture (personnels titulaires)	13 176	5	605	38	4 592
Défense (personnels civils)	78 823	165	8 691	209	11 026
Écologie et développement durable	2 755	3	0	109	0
Économie, finances et industrie	182 137	12	46	7	25
Éducation	985 793	342	36 272	35	3 679
<i>Administration centrale</i>	3 419	1	0	29	0
<i>Enseignement scolaire</i>	899 762	307	33 440	34	3 717
<i>Enseignement supérieur</i>	82 612	34	2 832	41	3 428
Équipement	109 818	106	17 835	97	16 241
<i>Hors aviation civile</i>	97 795	106	17 835	108	18 237
<i>Aviation civile</i>	12 023	0	0	0	0
Intérieur	33 260	16	1 563	48	4 699
<i>Hors Police</i>	33 260	16	1 563	48	4 699
<i>Police nationale</i> ⁽²⁾	<i>nr</i>	<i>nr</i>	<i>nr</i>	<i>nr</i>	<i>nr</i>
Jeunesse et sports	8 077	1	348	12	4 309
Juridictions administratives	1 269	0	0	0	0
Justice	71 043	19	1 544	27	2 173
Outre-mer (administration centrale)	292	0	0	0	0
Santé	15 975	0	0	0	0
Services du Premier ministre	3 938	0	0	0	0
Travail et emploi	10 603	0	0	0	0
Total des ministères	1 555 315	788	72 053	5	4 633
Établissements publics					
Caisse des dépôts et consignations	4 273	1	29	23	679
Tutelle Écologie	5 518	3	0	54	0
Tutelle Éducation	60 563	31	3 780	51	6 241
Tutelle Santé et travail	11 510	7	1 751	61	15 213
Total des établissements publics	81 864	42	5 560	51	6 792
Total général	1 637 179	830	77 613	51	4 741
La Poste	306 371	302	26 673	99	8 706

Source : enquêtes annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Les effectifs couverts sont les effectifs déclarés par les ministères en 2006. Pour certaines administrations, tous les services n'ont pas répondu et l'effectif mentionné est celui pour lequel sont recensés les maladies professionnelles. Pour les services du Premier ministre, le ministère de l'Agriculture et les établissements sous tutelle de l'Éducation, les résultats de 2005 ont été reconduits faute de réponse sur l'année 2006. Pour la Police nationale, aucun résultat n'est disponible.

(2) nr : non réponse.

Tableau 10.4-2 : Nombre de maladies professionnelles reconnues et nombre de jours d'arrêt par type de maladie dans la FPE en 2006

Maladies professionnelles	Nombre de maladies	Nombre de jours d'arrêt	Maladies pour 100 000 agents	Jours d'arrêt pour 100 000 agents
06 Affections provoquées par des rayons ionisants	1	365	0	22
30 Affections consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	67	1 091	4	67
30bis Cancers broncho-pulmonaires dus à l'inhalation de poussières d'amiante	1	221	0	13
42 Atteintes auditives provoquées par des bruits lésionnels	28	120	2	7
57 Affections périarticulaires provoquées par certains gestes ou postures	622	63 137	38	3 856
65 Lésions exzématiformes de mécanisme allergique	3	427	0	26
66 Affections respiratoires de mécanisme allergique	3	394	0	24
69 Affections provoquées par les vibrations et les chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets	5	713	0	44
97 Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier	8	2 056	0	126
98 Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	39	5 016	2	306
Autres maladies	53	4 073	3	249
Toutes les maladies⁽¹⁾	830	77 613	51	4 741

Source : enquêtes annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Les effectifs couverts sont les effectifs déclarés par les ministères en 2006. Pour certaines administrations, tous les services n'ont pas répondu et l'effectif mentionné est celui pour lequel sont recensés les maladies professionnelles. Pour les services du Premier ministre, le ministère de l'Agriculture et les établissements sous tutelle de l'Éducation, les résultats de 2005 ont été reconduits faute de réponse sur l'année 2006. Pour la Police nationale, aucun résultat n'est disponible.

(1) Sur le champ de la fonction publique de l'État, La Poste n'est pas comptabilisée.

Tableau 10.4-3 : Nombre de maladies professionnelles reconnues et nombre de jours d'arrêt par type de maladie dans la FPE en 2005

Maladies professionnelles	Nombre de maladies	Nombre de jours d'arrêt	Maladies pour 100 000 agents	Jours d'arrêt pour 100 000 agents
06 Affections provoquées par des rayons ionisants	2	683	0	40
30 Affections consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	57	2 079	3	122
30bis Cancers broncho-pulmonaires dus à l'inhalation de poussières d'amiante	3	820	0	48
42 Atteintes auditives provoquées par des bruits lésionnels	33	0	2	0
57 Affections périarticulaires provoquées par certains gestes ou postures	894	67 394	53	3 962
65 Lésions exzématiformes de mécanisme allergique	3	358	0	21
66 Affections respiratoires de mécanisme allergique	12	636	1	37
69 Affections provoquées par les vibrations et les chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets	7	1 252	0	74
97 Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier	15	2 492	1	146
98 Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	49	8 672	3	510
Autres maladies	41	3 934	2	231
Toutes les maladies⁽¹⁾	1 116	88 320	66	5 192

Source : enquêtes annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Les effectifs couverts sont les effectifs 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 maladies professionnelles. Pour la Police nationale, aucun résultat n'est disponible.

(1) Sur le champ de la fonction publique de l'État, La Poste n'est pas comptabilisée.

Les grands traits du bilan 2007 confirment les tendances identifiées depuis 2004, à savoir la consolidation des pratiques liées à la prévention du risque professionnel et à la protection des agents dans la fonction publique.

L'année 2007 s'est traduite par :

- le développement des démarches thématiques de prévention des risques professionnels;
- l'engagement des ministères pour développer le dispositif d'évaluation et de prévention des risques grâce au document unique (actions de formation, élaboration de guides méthodologiques...);
- la nécessité du travail partenarial et de l'implication de l'ensemble des acteurs et instances dans les actions menées en terme de prévention.

Le bilan de l'année 2007 permet de rendre compte de l'organisation du réseau des acteurs en hygiène et sécurité, qui semble de plus en plus ancré dans les administrations quoique organisé de manières très différentes.

Tout d'abord, les comités d'hygiène et de sécurité (CHS) demeurent le lieu privilégié de la concertation sur les questions d'hygiène et de sécurité. En effet, le décret de 1982 prévoit la création de CHS centraux (CHSC) ou ministériels (CHSM) dans chaque administration ou regroupement de directions. Ceux-ci ont généralement un rôle d'impulsion en matière de politiques de prévention. Par ailleurs, des CHS locaux (régionaux, départementaux, interdépartementaux) sont placés auprès des comités techniques paritaires (CTP) et il est possible créer des CHS spéciaux « lorsque le regroupement d'agents [...] le rend nécessaire, ou lorsque des risques professionnels [...] le justifient ». La répartition de ces CHS locaux et spéciaux est conforme à l'organisation même des ministères (plus ou moins déconcentrés et avec des structures différemment

soumises aux risques), ce qui confirme l'adaptation du réseau des acteurs aux besoins et à la « culture » des administrations.

Celles-ci bénéficient en outre de l'appui de professionnels de la santé et de la sécurité qui doivent conseiller les chefs de service. Il s'agit des agents chargés de la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité (Acmo), et des médecins de prévention, médecins diplômés en médecine du travail, spécialistes des interactions entre activité professionnelle et santé des individus. Le nombre d'Acmo en 2007 est de 16 086 et celui des médecins de prévention de 407 équivalents temps plein – le recrutement de ces derniers soulève des difficultés persistantes pour les ministères, dans un contexte global de pénurie de médecins du travail. Chaque administration est par ailleurs dotée d'agents chargés des fonctions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité : les inspecteurs d'hygiène et de sécurité (IHS), au nombre de 122 en 2007.

Parallèlement à l'organisation du réseau des acteurs, l'enquête 2007 rend compte des démarches de prévention des risques mises en oeuvre par les ministères. Élément central des politiques de prévention, le document unique de prévention des risques professionnels doit, après une phase d'identification, formaliser toutes les actions envisagées pour leur prévention. C'est un outil central de la mise en oeuvre d'une stratégie de protection de la santé et de la sécurité au travail. En ce sens, il convient de noter qu'en 2007, sur l'ensemble des ministères, la réalisation du document unique est en progression. Là où elle n'est pas achevée, une analyse des difficultés rencontrées a été faite afin de leur apporter une réponse ciblée permettant de réaliser l'objectif (notamment par le biais de la formation des acteurs et des cadres, mais aussi grâce à des démarches d'appui méthodologique).

III Définitions et méthodes

Les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité dans la fonction publique de l'État sont fixées par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982. Les chefs de service sont responsables de la sécurité et de la santé de leurs agents. Les règles de protection applicables sont celles du code du travail. Le ministère de la Défense dispose d'un système propre.

Un bilan annuel de l'application du décret du 28 mai 1982 est réalisé. Il 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 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 est réalisé à partir des informations 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 en 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.

Le bilan annuel sert de base aux éléments d'analyse figurant au présent rapport.

10.5 Hygiène et sécurité

Tableau 10.5-1: Nombre d'instances de concertation en matière d'hygiène et sécurité dans les ministères en 2006 et 2007

	2006	2007
CHS ministériels/centraux	37	35
CHS locaux	1 359	1 193
CHS spéciaux	499	420
	1 895	1 648

Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la FPE en 2006 et 2007, DGAFP, bureau des politiques sociales.

Tableau 10.5-2 : Nombre d'acteurs en hygiène et sécurité par ministère au 31 décembre 2007

	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 10 000 agents du ministère	Nombre (ETP)	Ratio pour 10 000 agents du ministère
Affaires étrangères	2	1,1	5	2,7	3	1,6
Agriculture	7	2,1	520	153,7	1	0,3
Culture	11	9,0	240	196,7	8	6,2
Défense et anciens combattants	13	0,7	1 958	104,6	33	1,8
Économie, finances et industrie	17	0,9	440	24,3	87	4,8
Éducation nationale et recherche	38	0,3	10 286	92,8	101	0,9
Emploi, cohésion sociale et logement	4	3,4	33	28,3	1	0,7
Équipement et Écologie	12	1,0	105	8,8	42	3,5
Intérieur et collectivités territoriales	12	0,6	1 196	63,1	54	2,8
Justice	7	0,9	1 215	161,3	33	4,4
Santé et solidarités	4	2,4	31	18,6	6	3,6
Services du Premier ministre	1	1,1	12	13,7	1	1,1
Total	128	0,7	16 041	81,7	369	1,9

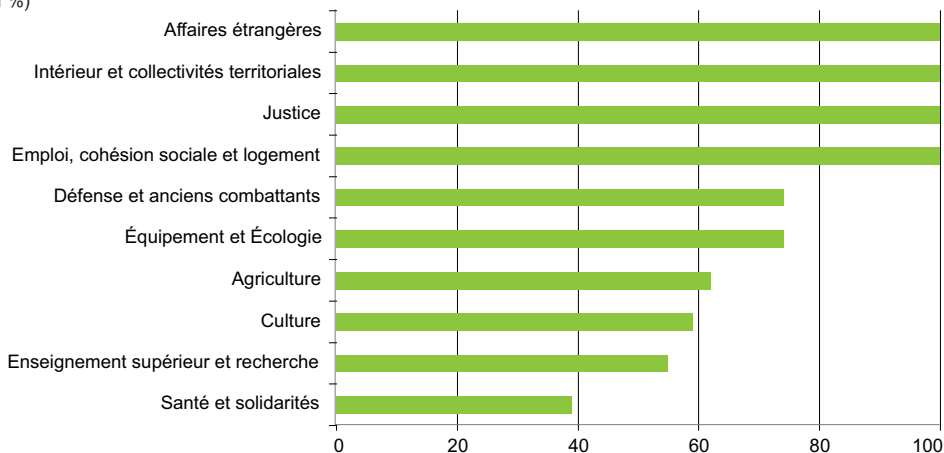
Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la FPE en 2007, DGAFP, bureau des politiques sociales.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Note : le ministère de la Jeunesse et des sports n'a pas répondu à l'enquête ; l'Outre-mer est inclus dans le ministère de l'Intérieur.

Graphique 10.5-1 : Part des structures ayant réalisé le document unique dans chaque ministère en 2007

(en %)



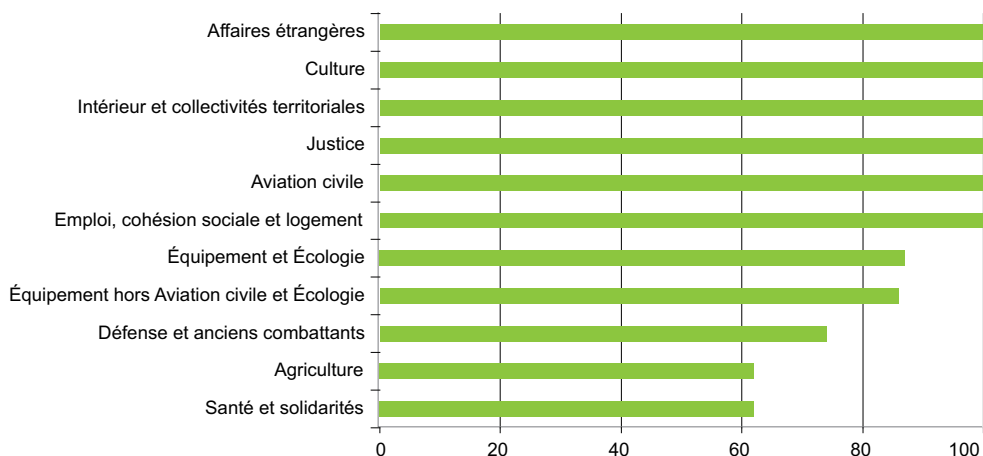
Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la FPE en 2007, DGAFP, bureau des politiques sociales.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Note : le ministère de la Jeunesse et des Sports n'a pas répondu à l'enquête ; l'Outre-mer est inclus dans le périmètre du ministère de l'Intérieur. Les ministères de l'Économie, Finances et Industrie, de l'Éducation nationale, les Services du Premier ministre et la Direction générale de l'aviation civile n'ont pas renseigné cette question de l'enquête.

Graphique 10.5-2 : Part des structures ayant identifié les risques professionnels dans chaque ministère en 2007

(en %)

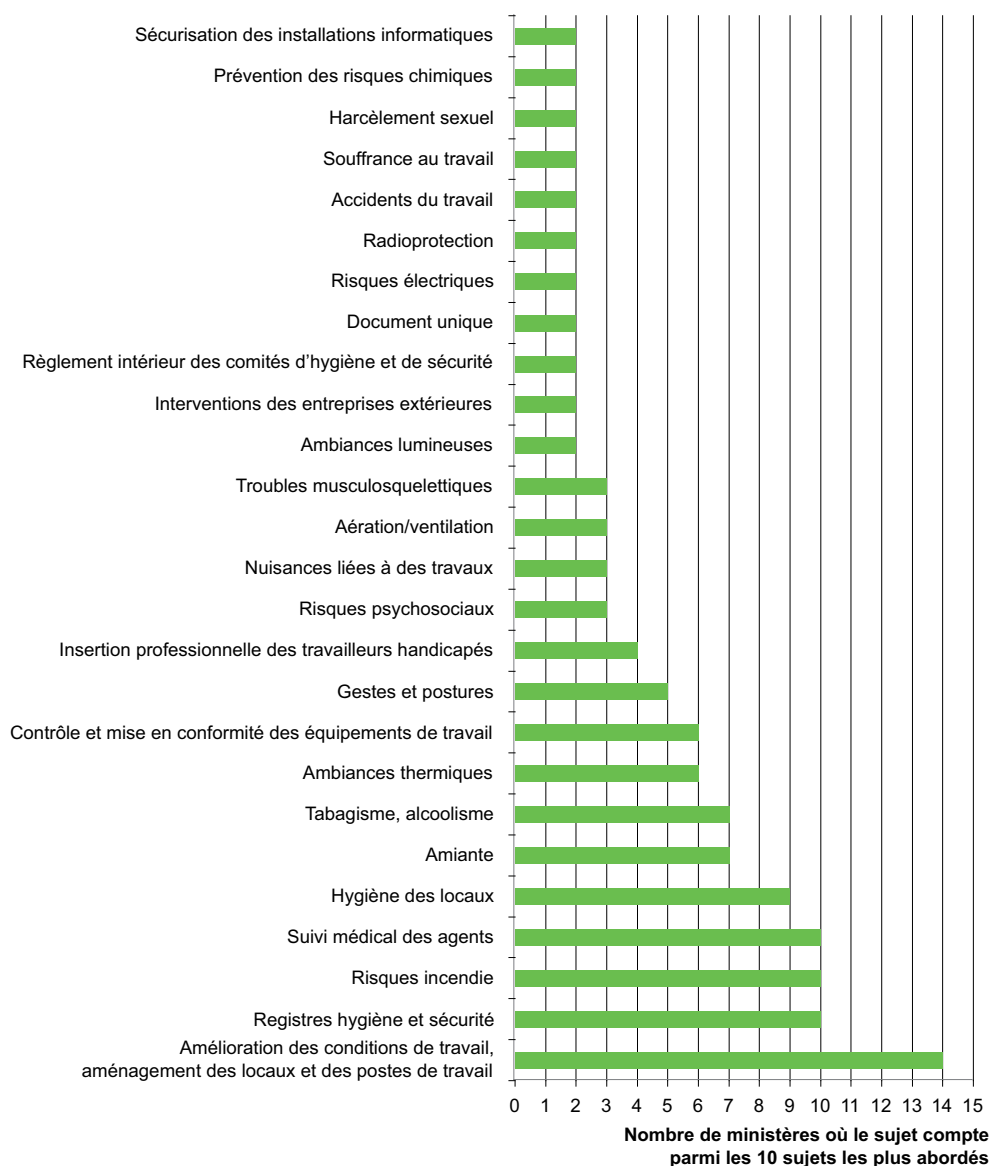


Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la FPE en 2007, DGAFP, bureau des politiques sociales.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Note : le ministère de la Jeunesse et des Sports n'a pas répondu à l'enquête ; l'Outre-mer est inclus dans le périmètre du ministère de l'Intérieur. Les ministères de l'Éducation nationale et recherche, de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, et les Services du Premier ministre n'ont pas renseigné cette question de l'enquête.

10.5 Hygiène et sécurité

Graphique 10.5-3 : Sujets les plus abordés dans les CHS ministériels (hors établissements publics) en 2007

Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la FPE en 2007, DGAFP, bureau des politiques sociales.

Note : le ministère de la Jeunesse et des Sports n'a pas répondu à l'enquête ; l'Outre-mer est inclus dans le périmètre du ministère de l'Intérieur.

A

Acmo	Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
Acofa	Agence centrale des organismes d'intervention dans le secteur agricole
Acofs	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
Ademe	Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie
AE	Autorisation d'engagement
AFII	Agence française pour les investissements internationaux
Afpa	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
Afssaps	Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé
Afsset	Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
Aii	Agence de l'innovation industrielle
AMF	Assurance mutuelle des fonctionnaires
Anact	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
Anah	Agence nationale pour l'amélioration de l'habitat
Andra	Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs
Anifom	Agence nationale pour l'indemnisation des français d'Outre-mer
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ANPEEC	Agence nationale pour la part des employeurs à l'effort de construction
Apec	Association pour l'emploi des cadres
AP-HM	Assistance publique - Hôpitaux de Marseille
AP-HP	Assistance publique - Hôpitaux de Paris
APU	Administration publique
APUC	Administration publique centrale
APUL	Administration publique locale
ASA	Association syndicale autorisée
ASHQ	Agent de service hospitalier qualifié
ASSO	Administration de sécurité sociale
Ater	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
Ati	Allocation temporaire d'invalidité

B

Bapsa	Budget annexe des prestations sociales agricoles
Biatoss	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé
BNF	Bibliothèque nationale de France
BRGM	Bureau de recherches géologiques et minières
BTS	Brevet de technicien supérieur

C

CAA	Cessation anticipée d'activité
CAE	Contrat d'aide à l'emploi
CAP	Commission administrative paritaire
Capa	Cité de l'architecture et du patrimoine
CAS	Centre d'analyse stratégique
Cav	Contrat d'avenir
CCAS	Centre communal d'action sociale

Glossaire

CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CDD	Contrat à durée déterminée
CDG	Centre de gestion
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEC	Contrat emploi consolidé
CEE	Centre d'études de l'emploi
Cemagref	Centre national du machinisme agricole du génie rural des eaux et des forêts
Cereq	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CES	Conseil économique et social
Cesu	Chèque emploi service universel
CET	Compte épargne temps
CFA	Congé de fin d'activité
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGEF	Contrôle général économique et financier
CGT	Confédération générale du travail
CGTI	Conseil général des technologies de l'information
CH	Centre hospitalier
CHR	Centre hospitalier régional
CHS	Comité hygiène et sécurité
CHS	Centre hospitalier spécialisé
CHSC	Comité hygiène et sécurité central
CHSM	Comité hygiène et sécurité ministériel
CIEP	Centre international d'études pédagogiques
CIG	Centre interdépartemental de gestion
Cirad	Centre de coopération internationale en recherche agronomique
CLD	Congé longue durée
CNAC	Centre national d'art et de culture
Cnaf	Caisse nationale d'allocations familiales
Cnam	Conservatoire national des arts et métiers
Cnamts	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNAP	Centre national des arts plastiques
Cnasea	Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
Cnavts	Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés
CNC	Centre national de la cinématographie française
CNDP	Centre national de documentation pédagogique
CNDS	Comité national de danse sportive
Cned	Centre national d'enseignement à distance
Cnes	Centre national des études spatiales
Cness	Centre national d'études supérieures de la sécurité sociale
CNFPT	Centre national de la fonction publique territoriale
CNG	Centre national de gestion
CNMSS	Caisse nationale militaire de sécurité sociale
Cnous	Centre national des oeuvres universitaires et scolaires
CNRACL	Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNV	Centre national de la chanson, des variétés et du jazz

Colter	Collectivités territoriales
Com	Collectivités d'Outre-mer
Cor	Conseil d'orientation des retraites
CP	Crédit de paiement
CPA	Cessation progressive d'activité
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
Creps	Centre régional d'éducation populaire et sportive
Crous	Centre régional des oeuvres universitaires et scolaires
CRPF	Centres régionaux de la propriété forestière
CSA	Conseil supérieur de l'audiovisuel
CSFPE	Conseil supérieur de la fonction publique de l'État
CSFPH	Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière
CSFPT	Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
CSG	Contribution sociale généralisée
CSTB	Centre scientifique et technique du bâtiment
CTP	Comité technique paritaire

D

Dads	Déclaration annuelle de données sociales
Dares	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DB	Direction du Budget
DCN	Direction des constructions navales
DDE	Direction départementale de l'équipement
DDM	Direction du développement des médias
DEA	Diplôme d'études approfondies
DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées
Deug	Diplôme d'études universitaires générales
DGA	Directeur général adjoint
DGAFFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGCL	Direction générale des collectivités locales
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DGS	Directeur général de service
DGSE	Direction générale de la sécurité extérieure
DGST	Directeur général des services techniques
DHOS	Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins
Diact	Délégation interministérielle à l'aménagement et à la compétitivité des territoires
Dom	Département d'Outre-mer
Drees	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
Dsaf	Direction des services administratifs et financiers
DUT	Diplôme universitaire de technologie

E

EA	Enseignement agricole
EAT	Équivalent année-travail
EDF	Electricité de France
EMGI	Évolution moyenne de la grille indiciaire
EN	Éducation nationale

Glossaire

Éna	École nationale d'administration
Énac	École nationale de l'aviation civile
Énact	École nationale d'administration des cadres territoriaux
Énap	École nationale d'administration pénitentiaire
ÉNE	École nationale d'équitation
Énesad	Établissement national d'enseignement supérieur agronomique de Dijon
Éngref	École nationale du génie rural, des eaux et forêts
ENMM	École nationale de la marine marchande
ENS	École nationale supérieure
Ensa	École nationale de ski et d'alpinisme
Ensosp	École nationale des officiers de sapeurs pompiers
ENSP	École nationale supérieure de police
ENV	École nationale de voile
Épa	Établissement public à caractère administratif
EPCI	Établissement public de coopération intercommunal
Épic	Établissement public à caractère industriel ou commercial
Épide	Établissement public d'insertion de la Défense
EPLE	Établissement public local d'enseignement
EPN	Établissement public national
EPSCP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPST	Établissement public à caractère scientifique et technologique
ETP	Équivalent temps plein
ETPE	Équivalent temps plein emploi
ETPF	Équivalent temps plein financier
ETPR	Équivalent temps plein rémunéré
ETPT	Équivalent temps plein travaillé

F

Fas	Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles
FGE	Fichier général de l'État
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
Fnal	Fonds national d'aide au logement
FNCDG	Fédération nationale des centres de gestion
FO	Force ouvrière
FPE	Fonction publique de l'État
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale
FSL	Fonds de solidarité pour le logement
FSPOEIE	Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État
FSU	Fédération syndicale unitaire
FT	France Télécom

G

GDF	Gaz de France
GIP	Groupement d'intérêt public
Gipa	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
Gpeec	Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
GVT	Glissement vieillesse-technicité

H

HL	Hôpital local
HLM	Habitation à loyer modéré

I

ledom	Institut d'émission des départements d'Outre-mer
IEOM	Institut d'émission d'Outre-mer
IEP	Institut d'études politiques
IG	Inspection générale
IGN	Institut géographique national
IM	Indice majoré
Inalco	Institut national des langues et des civilisations orientales
Inao	Institut national des appellations d'origine
Ined	Institut national d'études démographiques
Inhes	Institut national des hautes études de sécurité
INI	Institut national des invalides
Inja	Institut national des jeunes aveugles
Injep	Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire
INJS	Institut national des jeunes sourds
INP	Institut national polytechnique
INPES	Institut national de prévention et d'éducation pour la santé
INPI	Institut national de la propriété industrielle
Inra	Institut national pour la recherche agronomique
Inrap	Institut national de recherches archéologiques préventives
Inrets	Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité
Inria	Institut national de recherche en informatique et en automatisme
INRP	Institut national de la recherche pédagogique
Insa	Institut national des sciences appliquées
Insee	Institut national de la statistique et des études économiques
Insep	Institut national du sport et de l'éducation physique
Inserm	Institut national de la santé et de la recherche médicale
ipag	Institut de préparation à l'administration générale
IPC	Indice des prix à la consommation
Ira	Institut régional d'administration
Ircantec	Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques
IRD	Institut de recherche pour le développement
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres

L

LFI	Loi de finance initiale
LNE	Laboratoire national de métrologie et d'essais
Lof	Loi organique relative aux lois de finances

M

MAD	Mise à disposition
MI-SE	Maître d'internat et surveillant d'externat
MITHA	Militaire infirmier et technicien des hôpitaux des armées

Glossaire

N

NBI	Nouvelle bonification indiciaire
NTCR	Non-titulaire sur crédits de remplacement

O

Ofpra	Office français de protection des réfugiés et apatrides
OMI	Office des migrations internationales
ONACVG	Office national des anciens combattants et victimes de guerre
ONDPS	Observatoire national des professions de santé
ONF	Office national des forêts
Onic	Office national interprofessionnel des céréales
ONIGC	Office national interprofessionnel des grandes cultures
Onisep	Office national d'information sur les enseignements et les professions
Opac	Office public d'aménagement et de construction
OPH	Office public de l'habitat
OPHLM	Office public de l'habitat à loyer modéré
Orstom	Office de la recherche scientifique et technique d'Outre-mer

P

PCMR	Pensions civile et militaire de retraite
PCS	Profession et catégorie socioprofessionnelle
PEGC	Professeur d'enseignement général de collège
PI	Profession intermédiaire
PIB	Produit intérieur brut
PSOP	Paiement sans ordonnancement préalable

R

RAFP	Régime additionnel de la fonction publique
RATP	Régie autonome des transports parisiens
RGPP	Révision générale des politiques publiques
RMI	Revenu minimum d'insertion
RMPP	Rémunération moyenne des personnes en place

S

SAE	Statistique annuelle sur les établissements de santé
SAN	Syndicat d'agglomérations nouvelles
SDIS	Services d'incendie et de secours
SFT	Supplément familial de traitement
SGAE	Secrétariat général des Affaires européennes
SGG	Secrétariat général du gouvernement
SIRH	Systèmes d'information des ressources humaines
Sivom	Syndicat intercommunal à vocations multiples
Sivu	Syndicat intercommunal à vocation unique
SMPT	Salaire moyen par tête
SNCF	Société nationale des chemins de fer français
SP	Service des pensions
SPE	Statistique du personnel non médical des établissements publics de santé
Srias	Section régionale interministérielle d'action sociale

T

Tems	Transparence de l'emploi et mobilité statutaire
TIB	Traitement indiciaire brut
Tom	Territoire d'Outre-mer
TOS	Techniques, ouvriers et de service
TP	Temps partiel
TPE	Travaux publics de l'État
TPG	Trésorier payeur général
TSD	Titulaire sans droit à pension

U

Ugap	Union des groupements d'achats publics
Unedic	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
Unsa	Union nationale des syndicats autonomes

Z

Zeat	Zone d'études et d'aménagement du territoire
-------------	--

Table des matières

Éditorial	3
Sommaire	5
Vues d'ensemble	9
1 L'emploi public	11
1.1 L'emploi public dans l'emploi total	13
<i>Annie Brenot-Ouldali</i>	
Tableau V 1.1-1 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2007	14
Graphique 1.1-1 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2007	17
Tableau V 1.1-2 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2007	18
Annexe de la vue : Le tableau de synthèse sur l'emploi public aux 31 décembre 2006 et 2007	21
<i>Stéphanie Lemerle</i>	
Tableau AV 1.1-1 : La fonction publique dans l'économie nationale : classement des employeurs	24
Tableau AV 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2007. Métropole et Dom, salariés à titre principal	25
Tableau AV 1.1-3 : Évolution des effectifs salariés entre le 31 décembre 2006 et le 31 décembre 2007. Métropole et Dom, salariés à titre principal	27
1.2 L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2007	29
<i>Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali, Aude Lapinte</i>	
Tableau V 1.2-1 : Effectifs physiques et équivalents temps plein (ETP) des trois fonctions publiques par statut au 31 décembre 2007	30
Graphique V 1.2-1 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques depuis 1996	31
Graphique V 1.2-2 : Solde net d'emplois des trois fonctions publiques entre 1996 et 2007	31
Tableau V 1.2-1 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques entre 1996 et 2007	32
Tableau V 1.2-2 : Évolution des effectifs physiques entre le fichier 2006 semi-définitif et le fichier 2006 définitif	32
Tableau V 1.2-3 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques entre 1996 et 2007	32
Tableau V 1.2-4 : Effectifs en personnes physiques, en ETP et en EAT pour 2007 (Épa + ministères)	33
Tableau V 1.2-5 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre 2006 et 2007	34
Tableau V 1.2-6 : Évolution des effectifs de la fonction publique de l'État entre 1996 et 2007	34
Graphique V 1.2-3 : Répartition des effectifs entre ministères et établissements publics administratifs au 31 décembre 2007	35
Graphique V 1.2-4 : Répartition des effectifs par ministère en 2007	36
Graphique V 1.2-5 : Évolution des effectifs des principaux ministères entre 1996 et 2007 (base 100 au 31 décembre 1996)	37
Tableau V 1.2-7 : Évolution des effectifs des ministères entre 1996 et 2007	38
Tableau V 1.2-8 : Évolution des effectifs de la fonction publique territoriale entre 1996 et 2007	39
Graphique V 1.2-6 : Répartition des effectifs de la fonction publique territoriale par filière d'emploi au 31 décembre 2007	40
Tableau V 1.2-9 : Évolution des effectifs de la fonction publique hospitalière entre 1996 et 2007	40
Graphique V 1.2-7 : Répartition des personnels non médicaux des hôpitaux publics par filière d'emploi au 31 décembre 2007	41
Tableau V 1.2-10 : Évolution des non-titulaires dans les trois fonctions publiques depuis 1996	43
Tableau V 1.2-11 : Effectifs physiques, en équivalents temps plein et en équivalent année travail des non-titulaires dans la FPE en 2007	43
Tableau V 1.2-12 : Non-titulaires de la fonction publique de l'État entre 2006 et 2007	44

Table des matières

Graphique V 1.2-8 : Part de non-titulaires dans l'ensemble des effectifs (y compris Épa), selon le ministère au 31 décembre 2007	45
Tableau V 1.2-13 : Répartition par catégorie hiérarchique des non-titulaires de la FPE au 31 décembre 2007	46
Graphique V 1.2-9 : Typologie des non-titulaires de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2007	48
Tableau V 1.2-14 : Non-titulaires de la fonction publique territoriale par filière d'emploi au 31 décembre 2007	49
Tableau V 1.2-15 : Répartition des non-titulaires par cadre d'emploi dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2007 (hors assistantes maternelles)	49
Tableau V 1.2-16 : Taux de non-titulaires dans la fonction publique hospitalière au 31 décembre 2007	50
Tableau V 1.2-17 : Personnels non médicaux des hôpitaux par filière d'emploi et par statut au 31 décembre 2007	50
Tableau V 1.2-18 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs des trois fonctions publiques aux 31 décembre 1996 et 2007	51
Graphique V 1.2-10 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans chacune des trois fonctions publiques au 31 décembre 2007	52
Tableau V 1.2-19 : Répartition des effectifs de la fonction publique de l'État par catégorie hiérarchique depuis 1996 ..	52
Tableau V 1.2-20 : Enseignants et non-enseignants parmi les titulaires des ministères depuis 1996	53
Graphique V 1.2-11 : Répartition des titulaires non enseignants par catégorie hiérarchique selon le ministère au 31 décembre 2007	55
Tableau V 1.2-21 : Répartition des effectifs de la fonction publique territoriale par catégorie hiérarchique depuis 1996	57
Tableau V 1.2-22 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs de la FPT, selon la filière d'emploi, au 31 décembre 2007 (hors assistantes maternelles)	57
Tableau V 1.2-23 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs de la FPH au 31 décembre 2007	58
Tableau V 1.2-24 : Répartition par catégorie hiérarchique des personnels non médicaux des hôpitaux publics, selon la filière professionnelle, au 31 décembre 2007	58
Tableau V 1.2-25 : Répartition Île-de-France/Province de chaque fonction publique au 31 décembre 2007	59
Tableau V 1.2-26 : Taux d'administration Île-de-France/Province dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2007	59
Graphique V 1.2-12 : Répartition des agents rémunérés sur le budget des ministères civils selon le type de service d'affectation au 31 décembre 2007	61
Graphique V 1.2-13 : Taux d'administration par région et fonction publique au 31 décembre 2007	62
Carte V 1.2-1 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État par département au 31 décembre 2007	63
Annexe 1 de la vue : L'évolution des effectifs des personnels de santé dans les établissements publics de santé entre 2004 et 2007	65
<i>Daniel Foulon, Philippe Gérard-Dematons</i>	
Graphique AV 1.2-1-1 : Évolution des professions de santé dans les établissements publics de santé de 2004 à 2007	66
Tableau AV 1.2-1-1 : Évolution des effectifs des personnels médicaux des établissements publics de santé en ETP de 2004 à 2007	66
Graphique AV 1.2-1-2 : Effectifs à temps partiel en 2004 et 2007	67
Tableau AV 1.2-1-2 : Évolution des effectifs des personnels non médicaux des établissements publics de santé en ETP de 2004 à 2007	68
Graphique AV 1.2-1-3 : Structure ETP des personnels médicaux et non médicaux en ETP en 2007	69
Tableau AV 1.2-1-3 : Évolution des effectifs des personnels médicaux des établissements publics de santé en ETP de 2004 à 2007	71
Tableau AV 1.2-1-4 : Évolution des effectifs des personnels non médicaux des établissements publics de santé en ETP de 2004 à 2007	71
Annexe 2 de la vue : Les praticiens hospitaliers au 31 décembre 2008	73
<i>Odile Romain, Séverine Buisine</i>	
Tableau AV 1.2-2-1 : Effectifs des praticiens hospitaliers (temps plein et temps partiel) de 2001 à 2008	74
Graphique AV 1.2-2-1 : Taux d'évolution annuel des effectifs des praticiens hospitaliers de 2002 à 2009	75

Table des matières

Tableau AV 1.2-2-2 : Effectifs rémunérés des praticiens hospitaliers au 31 décembre 2008.....	76
Graphique AV 1.2-2-2 : Effectifs rémunérés des praticiens hospitaliers au 31 décembre 2008.....	76
Graphique AV 1.2-2-3 : Effectifs rémunérés des praticiens hospitaliers par discipline et par âge au 31 décembre 2008	77
Tableau AV 1.2-2-3 : Solde net entrées-sorties des praticiens hospitaliers en 2008	78
Tableau AV 1.2-2-4 : Lauréats nommés selon la discipline en 2008	78
Tableau AV 1.2-2-5 : Modes de sorties définitives selon la discipline pour les PH à temps plein en 2008	79
Graphique AV 1.2-2-4 : Répartition des modes de sorties définitives pour les PH à temps plein en 2008	79
Tableau AV 1.2-2-6 : Modes de sorties définitives selon la discipline pour les PH temps partiel en 2008.....	80
Graphique AV 1.2-2-5 : Répartition des modes de sorties définitives des PH à temps partiel en 2008.....	80
Carte AV 1.2-2-1 : Taux de vacance statutaire des praticiens hospitaliers.....	81
Tableau AV 1.2-2-7 : Taux de vacance des praticiens hospitaliers par discipline.....	82
Graphique AV 1.2-2-6 : Taux de vacance des praticiens hospitaliers par discipline.....	82
Tableau AV 1.2-2-8 : Emplois médicaux France entière par disciplines et spécialités pour les praticiens hospitaliers temps plein et temps partiel (situation au 31 décembre 2008).....	83

2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

85

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2007	87
<i>Nunzia Bounakhla</i>	
Tableau V 2.1-1 : Nombre de recrutements externes et part des recrutements sans concours entre 2000 et 2007	88
Graphique V 2.1-1 : Évolution du nombre des recrutés externes par voie de sélection de 1998 à 2007	89
Graphique V 2.1-2 : Flux annuel de nouveaux pensionnés et de recrutés par concours de 1998 à 2007.....	89
Graphique V 2.1-3 : Évolution du nombre des recrutés externes sans concours et Pacte de 2002 à 2007	90
Graphique V 2.1-4 : Évolution du taux de sélectivité par voie de recrutement externe de 2002 à 2007	91
Graphique V 2.1-5 : Évolution du taux de sélectivité par voie de recrutement externe sans concours et Pacte de 2002 à 2007	92
Graphique V 2.1-6 : Évolution du taux de sélectivité (ensemble des recrutements externes) par catégorie hiérarchique de 2002 à 2007	93
Tableau V 2.1-2 : Comparaison entre le nombre des recrutés par catégorie hiérarchique et le niveau de diplôme des candidats en 2007	93
Graphique V 2.1-7 : Niveau de diplôme des lauréats au concours par catégorie hiérarchique sur l'ensemble des concours externes en 2007	94
Graphiques V 2.1-8 et V 2.1-9 : Part des femmes admises sur les postes d'enseignement et hors enseignement en 2007	95
Tableau V 2.1-3 : Nombre de recrutés par ministère en 2005, 2006 et 2007.....	96
Graphique V 2.1-10 : Comparaison de la sélectivité des concours déconcentrés entre Province et Île-de-France	98
Carte V 2.1-1 : Sélectivité des recrutements externes déconcentrés par région au 31 décembre 2007	99
2.2 Les mouvements de personnels dans la fonction publique territoriale en 2007.....	101
<i>Guillaume Leforestier</i>	
Tableau V 2.2-1 : Taux de recrutement par type d'employeurs en 2003, 2005 et 2007	102
Tableau V 2.2-2 : Taux de recrutement par catégorie et filière en 2007	103
Graphique V 2.2-1 : Modes de recrutement en 2007	103
Tableau V 2.2-3 : Répartition des modalités de recrutement par catégorie hiérarchique et filière d'emploi.....	104
Tableau V 2.2-4 : Taux de départ des titulaires, stagiaires et non-titulaires par type de collectivités.....	105
Tableau V 2.2-5 : Taux de départ des titulaires et stagiaires par type de collectivités	106
Graphique V 2.2-2 : Titulaires : principaux motifs de départ	106
Tableau V 2.2-6 : Taux de départs des non-titulaires par type de collectivités en 2005 et 2007	107
Graphique V 2.2-3 : Non-titulaires : principaux motifs de départ	107

Table des matières

Annexe de la vue : Le concours de rédacteur territorial en Île-de-France : l'exemple de la session 2007	109
<i>Olivier Marouteix, Thomas Sauvart, Éric Volumentie</i>	
Tableau AV 2.2-1 : Nombre de postes ouverts et nombre d'inscrits au concours en 2007	109
Tableau AV 2.2-2 : Part des admissibles et des admis parmi les présents en 2007	111
Tableau AV 2.2-3 : Taux de pourvoi des postes ouverts après transferts par type de concours pour chaque centre organisateur en 2007	112
Tableau AV 2.2-4 : Part des femmes parmi les lauréats, par type de concours dans chaque centre organisateur en 2007	112
Graphique AV 2.2-1 : Répartition des candidats par tranche d'âge et par type de concours en 2007	113
Tableau AV 2.2-5 : Origine géographique des candidats présents et admis par type de concours en 2007	114
Tableau AV 2.2-6 : Taux de réussite admis/présents en 2007	114
Graphique AV 2.2-2 : Répartition des candidats par niveau de diplôme et par concours en 2007	115
Tableau AV 2.2-7 : Mode de préparation des lauréats en 2007	116
Tableau AV 2.2-8 : Taux de réussite admis/présents en fonction du mode de préparation en 2007	116
2.3 Les départs à la retraite dans les trois fonctions publiques	117
<i>Loïc Gautier, Olivier Jean, Didier Reynaud</i>	
Graphique V 2.3-1 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus dans chacune des trois fonctions publiques depuis 1992	118
Graphiques V 2.3-2 à V 2.3-4 : Évolution des pyramides des âges dans les trois fonctions publiques.....	119
Graphique V 2.3-5 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé à fin 2007	120
Graphique V 2.3-6 : Pyramide des âges des agents titulaires des ministères selon la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007	121
Graphique V 2.3-7 : Pyramide des âges des titulaires des ministères avec la distinction actifs sédentaires au 31 décembre 2007	121
Graphique V 2.3-8 : Flux annuels de pensions de droit direct entrées en paiement depuis 1998	123
Graphique V 2.3-9 : Ventilation des pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2008 selon l'âge de liquidation (hors départs pour invalidité)	123
Tableau V 2.3-1 : État des lieux des régimes de retraite auxquels cotisent les différents statuts de personnels de la fonction publique	124
Graphiques V 2.3-10 et V 2.3-11 : Répartition des pensionnés du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2008 ..	125
Graphiques V 2.3-12 : Nombre de pensions de retraite dans un régime de base	128
Tableau V 2.3-2 : Part des pensionnés des régimes de la fonction publique bénéficiant de différentes pensions	129
Tableau V 2.3-3 : Les différents corps classés en catégorie active	130
Graphique V 2.3-13 : Part des agents titulaires, dont la pension est entrée en paiement en 2008, et comptant au moins 15 ans de services actifs ou partant avant l'âge de 60 ans	130
Graphique V 2.3-14 : Proportion des différents types de départs à la retraite, parmi les pensions de titulaires entrées en paiement en 2008.....	131
Graphique V 2.3-15 : Âges moyens de départ à la retraite selon le type de départ (pensions entrées en paiement en 2008)	131
Tableau V 2.3-4 : Âge moyen de départ à la retraite selon le grade militaire en 2008	132
Graphiques V 2.3-16 et V 2.3-17 : Évolution des âges à la radiation des cadres depuis 2004	135
Graphique V 2.3-18 : Évolution de la part des pensions avec surcote (depuis 2004) et avec décote (depuis 2006)	136
Graphiques V 2.3-19 et V 2.3-20 : Évolution des âges à l'entrée en jouissance de la pension depuis 2002 dans le régime CNRACL	137
Graphique V 2.3-21 : Projections de population active 2006-2050 (Insee) et scénarios retenus par le COR	138
Tableau V 2.3-5 : Besoin de financement du système de retraite en points de PIB, selon les variantes démographiques	139
Graphiques V 2.3-22 à V 2.3-24 : Évolution du nombre de cotisants et pensionnés : projections de 2006 à 2050.....	140
Graphique V 2.3-25 : Projection du rapport démographique corrigé de 2006 à 2050	141

Table des matières

3 Les rémunérations dans les trois fonctions publiques

143

3.1 Les rémunérations dans les trois fonctions publiques en 2007	145
<i>Laurence Rocher</i>	
Tableau V 3.1-1 : Traitements mensuels moyens bruts et nets en euros dans les trois fonctions publiques au 1 ^{er} juillet 2009	146
Tableau V 3.1-2 : Salaires nets mensuels moyens en 2007 et 2006, en euros courants.....	148
Graphique V 3.1-1 : Répartition catégorielle des effectifs dans les trois fonctions publiques en 2007 (champ homogène à celui des salaires nets mensuels moyens).....	151
Tableau V 3.1-3 : Salaires nets mensuels moyens par sexe en euros en 2006.....	152
Tableau V 3.1-4 : Salaires nets mensuels moyens par tranche d'âge dans chacune des trois fonctions publiques et dans le secteur privé en euros en 2006	153
Graphique V 3.1-2 : Déciles particuliers des salaires nets mensuels moyens en euros dans chacune des trois fonctions publiques en 2007	154
Tableau V 3.1-5 : Décomposition du salaire annuel moyen dans la fonction publique de l'État en 2007	155
Tableau V 3.1-6 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen dans la fonction publique de l'État en 2007	156
Tableau V 3.1-7 : Salaires annuels moyens nets en euros par catégorie socioprofessionnelle des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2007	157
Tableau V 3.1-8 : Évolution du salaire annuel net moyen dans la fonction publique de l'État en euros courants entre 2006 et 2007	157
Graphique V 3.1-3 : Distribution des évolutions de traitement indiciaire entre 2003 et 2007.....	158
Tableau V 3.1-9 : Bilan au 31 décembre du dispositif GIPA dans la FPE (hors militaires).....	159
Graphique V 3.1-4 : Répartition des bénéficiaires de la GIPA selon l'âge et le sexe en 2008	159
Tableau V 3.1-10 : Évolution moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire entre 2001 et 2008	160
Tableau V 3.1-11 : Évolution des salaires annuels nets moyens entre 2003 et 2007 selon la catégorie hiérarchique de 2003	161
Tableau V 3.1-12 : Grille indiciaire des secrétaires administratifs au 1 ^{er} janvier 2009	162
Tableau V 3.1-13 : Évolution des salaires annuels nets moyens en euros courants entre 2006 et 2007	163
Tableau V 3.1-14 : Structure des effectifs et évolution des salaires nets annuels moyens des personnes en place selon le sexe, la catégorie socioprofessionnelle, le type de collectivité et l'âge (données provisoires).....	164
Graphique V 3.1-5 : Déciles particuliers des salaires mensuels nets en euros en 2007 dans la fonction publique territoriale	165
Tableau V 3.1-15 : Taux d'agents bénéficiaires de la GIPA	165
Tableau V 3.1-16 : Montant moyen par agent bénéficiaire de la GIPA en euros en 2008	166
Tableau V 3.1-17 : Évolution des salaires annuels nets moyens en euros courants entre 2000 et 2007	167
Graphique V 3.1-6 : Déciles particuliers des salaires mensuels nets en euros en 2007 dans les établissements publics de santé	168
Tableau V 3.1-18 : Récapitulatif du dispositif GIPA 2008 dans la FPH	169
Tableau V 3.1-19 : Nombre de bénéficiaires des dispositifs d'heures supplémentaires éligibles à l'exonération TEPA	170
Graphique V 3.1-7 : Répartition des bénéficiaires des dispositifs d'heures supplémentaires éligibles à l'exonération TEPA en 2008 par ministère	170
Tableau V 3.1-20 : Total des montants correspondants versés dans l'année	171
Tableau V 3.1-21 : Bilan au 31 décembre 2008 de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels	171
Graphique V 3.1-8 : Proportion d'agents ayant racheté des jours fin 2007 parmi les personnels éligibles au CET	171
Graphique V 3.1-9 : Proportion d'agents de la FPT ayant bénéficié du rachat de jours de CET	172
Tableau V 3.1-22 : Bilan de l'indemnisation des heures supplémentaires en stock au 31 décembre 2007.....	173
Tableau V 3.1-23 : Nombre de CET et de jours déposés dans la FPH et bilan du dispositif de rachat de jours :	173
Tableau V 3.1-24 : Répartition des salariés des établissements hospitaliers en 2007 et proportion de postes à temps partiel, selon la CS et le type d'établissements	174
Graphiques V 3.1-10 : Évolution du salaire net annuel moyen selon la CS en euros constants dans le public	176
Graphiques V 3.1-11 : Évolution du salaire net annuel moyen selon la CS en euros constants dans le privé	176

Table des matières

Dossiers 179

1 Approches locales de l'emploi public 181

1.1	La géographie des agents de l'État en France métropolitaine au 31 décembre 2006	183
	<i>Marie-Hélène Kerouanton, Aude Lapinte, Cécile Métayer, Loïc Vinet</i>	
	Tableau D 1.1-1 : Répartition et nombre d'agents de l'État pour 1 000 habitants selon le type d'espace au 31 décembre 2006	185
	Carte D 1.1-1 : Nombre d'agents de l'État pour 1 000 habitants au 31 décembre 2006	186
	Carte D 1.1-2 : Implantation géographique des principaux services ou établissements publics administratifs à compétence nationale (hors Île-de-France) au 31 décembre 2006 : établissements ou services employant plus de 150 agents.....	187
	Tableau D 1.1-2 : Répartition de la population et des agents des services déconcentrés par ministère selon le type d'aire urbaine au 31 décembre 2006	188
	Carte D 1.1-3 : Effectifs des agents de l'État des services déconcentrés de l'Économie et Finances dans les aires urbaines au 31 décembre 2006	189
	Carte D 1.1-4 : Effectifs des agents de l'État des services déconcentrés de l'Équipement et Écologie dans les aires urbaines au 31 décembre 2006	189
	Carte D 1.1-5 : Effectifs cumulés des agents des services déconcentrés de l'État dans les aires urbaines	190
	Graphique D 1.1-1 : Nombre d'agents de l'État des services déconcentrés pour 1 000 habitants dans les grandes aires urbaines (hors Paris) au 31 décembre 2006	191
	Graphique D 1.1-2 : Nombre d'agents de l'État des services déconcentrés pour 1 000 habitants dans les villes moyennes au 31 décembre 2006	191
	Graphique D 1.1-3 : Nombre d'agents de l'État pour 1 000 habitants dans les départements (hors Île-de-France) en fonction du nombre d'agents de l'État pour 1 000 habitants des aires urbaines siège de la préfecture au 31 décembre 2006	192
	Graphique D 1.1-4 : Nombre d'agents de l'État pour 1 000 habitants par département (hors Île-de-France) dans les services déconcentrés situés hors des aires urbaines au 31 décembre 2006	193
	Carte D 1.1-6 : Nombre d'agents de l'État pour 1000 habitants au 31 décembre 2006 : services déconcentrés et personnels des écoles, hors aires urbaines	194
	Carte D 1.1-7 : Nombre d'agents de l'État pour 1000 habitants au 31 décembre 2006 : ensemble des agents publics de l'État	194
	Tableau D 1.1-3 : Répartition des agents selon le type de service d'affectation	196
	Tableau D 1.1-4 : Différents champs considérés dans l'étude	197
	Tableau D 1.1-5 : Répartition de la population des aires urbaines en 2006	197
	Carte D 1.1-8 : Population des aires urbaines en 2006	198
	Tableau D 1.1-6 : Répartition et densité de la population des départements de France métropolitaine suivant les espaces	199
	Annexe 1 du dossier : Panorama des métiers territoriaux en 2006	203
	<i>Mohamed Amine, Jérôme Broquet</i>	
	Graphique AD 1.1-1-1 : Taux de féminisation dans les principaux métiers	206
	Graphique AD 1.1-1-2 : Statut des principaux métiers	207
	Graphique AD 1.1-1-3 : Part des plus de 55 ans dans les principaux métiers	209
	Tableaux AD 1.1-1-1 : Caractéristiques statutaires et sociodémographiques des principaux métiers territoriaux en Rhône-Alpes au 31 décembre 2006	210
	Tableaux AD 1.1-1-2 : Caractéristiques statutaires et sociodémographiques des principaux métiers territoriaux dans les Pays de la Loire au 31 décembre 2006	211
	Annexe 2 du dossier : Bilans sociaux 2007 : une première photographie de l'emploi public territorial en Île-de-France (hors Paris)	213
	<i>Laurence Feuillat, Thomas Sauvart, Éric Volumenie</i>	
	Tableau AD 1.1-2-1 : Variation des effectifs occupant un emploi permanent au cours de l'année 2007 en Île-de-France (hors Paris).....	214

Table des matières

Graphique AD 1.1-2-1 : Arrivées de titulaires et stagiaires et de non-titulaires (hors remplaçants) par type de recrutement en 2007	215
Graphique AD 1.1-2-2 : Motifs de départ des agents titulaires en 2007 (Île-de-France hors Paris).....	216
Graphique AD 1.1-2-3 : Pyramide des âges des agents territoriaux franciliens (hors Paris) au 31 décembre 2007	217
Tableau AD 1.1-2-2 : Âges des agents territoriaux en Ile-de-France (hors Paris) au 31 décembre 2007	217
Graphique AD 1.1-2-4 : Répartition des agents territoriaux en Île-de-France par statut au 31 décembre 2007	218
Graphique AD 1.1-2-5 : Part des titulaires et des non-titulaires par filière en Île-de-France (hors-Paris) au 31 décembre 2007	218
Graphique AD 1.1-2-6 : Répartition des agents territoriaux par filière en Île-de-France (hors Paris) au 31 décembre 2007	219
Graphique AD 1.1-2-7 : Le poids des catégories hiérarchiques par statut au 31 décembre 2007.....	220
Tableau AD 1.1-2-3 : Répartition des agents territoriaux (Île-de-France hors Paris) par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007	220
Graphique AD 1.1-2-8 : Nombre de travailleurs handicapés par type en région Île-de-France (hors Paris) au 31 décembre 2007	221
Graphique AD 1.1-2-9 : Répartition des dépenses de formation en 2007 par type	222
Graphique AD 1.1-2-10 : Les motifs de jours d'absence parmi les titulaires et les non titulaires en 2007.....	222
Graphique AD 1.1-2-11 : Part des accidents du travail par filière en 2007 (Île-de-France hors Paris).....	223
2 Conditions de travail 225	
2.1 Les conditions de travail des personnels du secteur hospitalier public et de la fonction publique de l'État	227
<i>Marie Cordier, Alain Larmat</i>	
Tableau D 2.1-1 : Répartition des salariés suivant les contraintes de rythmes de travail selon le secteur d'activité et la catégorie socioprofessionnelle en 2006	230
Tableau D 2.1-2 : Répartition des salariés suivant le contact avec le public, travail « décalé » et dépassements d'horaires selon le secteur d'activité et la catégorie socioprofessionnelle en 2006	233
Tableau D 2.1-3 : Répartition des salariés suivant les objectifs, respect de la qualité et des délais selon le secteur d'activité et la catégorie socioprofessionnelle en 2006	235
Tableau D 2.1-4 : Répartition des salariés suivant le sentiment de responsabilité selon le secteur d'activité et la catégorie socioprofessionnelle en 2006	236
Tableau D 2.1-5 : Répartition des salariés suivant l'autonomie procédurale, procédures de qualité et contrôle du travail selon le secteur d'activité et la catégorie socioprofessionnelle en 2006	239
Tableau D 2.1-6 : Répartition par catégorie socioprofessionnelle des salariés du secteur hospitalier public	241
Tableau D 2.1-7 : Répartition par catégorie socioprofessionnelle des agents de la fonction publique de l'État	241
Tableau D 2.1-8 : Ventilation partielle des catégories socioprofessionnelles du champ COI de la fonction publique de l'État.....	242
Graphique D 2.1-1 : Analyse en correspondances multiples sur les rythmes et les horaires de travail.....	243
Tableau D 2.1-9 : Impacts des caractéristiques des agents sur différentes conditions de travail	244
Graphique D 2.1-2 : Répartition des salariés suivant leurs usages de l'informatique selon le secteur d'activité en 2006	245
Tableau D 2.1-10 : Répartition des salariés suivant les compétences et types de formation suivie selon le secteur d'activité et la catégorie socioprofessionnelle en 2006	247
Graphique D 2.1-3 : Répartition des actions de perfectionnement hors Éducation en 2006	248
3 Parité et diversités 251	
3.1 Premiers éléments de comparaison entre la fonction publique et le secteur privé sur la population des salariés de 20 à 49 ans : caractéristiques et interactions entre vie familiale et vie professionnelle	253
<i>Salah Idmacheche</i>	
Tableau D 3.1-1 : Caractéristiques sociodémographiques de la population enquêtée	255

Table des matières

Tableau D 3.1-2 : Structure sociale des agents de la fonction publique de l'État selon le Fichier Général de l'État et selon l'enquête « Familles et employeurs »	256
Tableau D 3.1-3 : Répartition des salariés de 20 à 49 ans selon leur nationalité.....	257
Tableau D 3.1-4 : Répartition des actifs occupés selon la catégorie socioprofessionnelle et la nationalité.....	258
Tableau D 3.1-5 : Répartition des salariés de 20 à 49 ans selon le pays de naissance de leurs parents	259
Tableau D 3.1-6 : Répartition des actifs occupés par secteur d'activité selon le diplôme et la catégorie socioprofessionnelle (à la date de l'enquête).....	261
Tableau D 3.1-7 : Indice d'homogamie fondé sur le diplôme par type d'employeur.....	263
Tableau D 3.1-8 : Proportion des actifs occupés qui se déclarent satisfaits de... ..	269
Tableau D 3.1-9 : Proportion des actifs occupés qui déclarent le fait... ..	270
Tableau D 3.1-10 : Impacts des caractéristiques des personnes sur la probabilité de travailler dans la fonction publique	271
Tableau D 3.1-11 : Impacts des caractéristiques des personnes sur les probabilités de satisfaction	272
Tableau D 3.1-12 : Opinions des établissements employeurs	274

Annexe 1 du dossier : Accès et carrières des générations issues de l'immigration dans la fonction publique : une étude exploratoire des concours 2008 aux Instituts régionaux d'administration (Ira)

Mireille Eberhard, Dominique Meurs, Patrick Simon

Tableau AD 3.1-1-1 : Répartition par origine de l'échantillon de l'enquête.....	280
Tableau AD 3.1-1-2 : Structure par origine des candidats aux concours des Ira en 2008	282
Tableau AD 3.1-1-3 : Moyenne des âges selon l'origine (concours externe aux Ira) en 2008	282
Tableau AD 3.1-1-4 : Proportion de femmes selon l'origine (concours externe aux Ira) en 2008	282
Tableau AD 3.1-1-5 : Répartition des diplômes selon l'origine (concours externe aux Ira) en 2008	283
Tableau AD 3.1-1-6 : Résultats au concours des Ira 2008 selon l'origine des candidats en 2008.....	284
Tableau AD 3.1-1-7 : Notes observées et « prédites » des épreuves écrites du concours externe aux Ira en 2008	285

Annexe 2 du dossier : La parité hommes-femmes dans les collectivités locales de la Grande Couronne d'Île-de-France.....

Laurence Feuillat

Tableau AD 3.1-2-1 : Effectifs des agents titulaires et stagiaires et part de femmes de 2003 à 2008	288
Graphique AD 3.1-2-1 : Part des hommes et des femmes selon la filière professionnelle en Grande Couronne d'Île-de-France au 31 décembre 2008	288
Graphique AD 3.1-2-2 : Évolution de la part de femmes selon la filière professionnelle de 2003 à 2008	289
Graphique AD 3.1-2-3 : Part des hommes et des femmes par catégorie hiérarchique en 2008	290
Tableau AD 3.1-2-2 : Part des femmes par cadre d'emplois de catégorie A, filière technique et administrative de 2003 à 2008	291
Graphique AD 3.1-2-4 : Évolution du taux de femmes par grade dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux de 2003 à 2008	291
Graphique AD 3.1-2-5 : Évolution du taux de femmes par grade dans le cadre d'emploi des ingénieurs de 2003 à 2008	292
Graphique AD 3.1-2-6 : Répartition par sexe des directeurs généraux des services en fonction du seuil démographique des communes en 2008.....	292
Graphique AD 3.1-2-7 : Évolution de la part des femmes parmi les DGS de 2003 à 2008	293
Graphique AD 3.1-2-8 : Agents territoriaux à temps partiel selon le sexe et le statut en Grande Couronne au 31 décembre 2007	294

Fiches thématiques

1 Emploi public

1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public.....	301
Tableau 1.1-1 : Fonction publique et panorama de l'emploi total au 31 décembre 2007	302
Graphique V 1.1-1 : Fonction publique et panorama de l'emploi total au 31 décembre 2007	302
Tableau 1.1-2 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques au 31 décembre 2007	303

Table des matières

Graphique 1.1-2 Répartition des effectifs physiques entre les trois fonctions publiques en 2007	303
Tableau 1.1-3: Effectifs physiques des trois fonctions publiques par statut au 31 décembre 2007	304
Tableau 1.1-4 : Effectifs en équivalents temps plein des trois fonctions publiques par statut au 31 décembre 2007	305
Tableau 1.1-5 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs des trois fonctions publiques au 31 décembre 2007	306
Graphique 1.1-3 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans chacune des trois fonctions publiques au 31 décembre 2007	307
Tableau 1.1-6 : Taux de femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2007	308
Graphique 1.1-4 : Part de femmes parmi les titulaires et non-titulaires des trois fonctions publiques au 31 décembre 2007	309
Graphique 1.1-5 : Répartition par âge des effectifs des trois fonctions publiques et du secteur privé au 31 décembre 2007	309
Tableau 1.1-7 : Nombre de bénéficiaires d'emplois aidés au 31 décembre 2007 et au 31 décembre 2008	310
1.2 Trois fonctions publiques : répartition géographique	311
Tableau 1.2-1 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques par région et par département au 31 décembre 2007	312
Tableau 1.2-2 : Effectifs en équivalents temps plein des trois fonctions publiques par région et par département au 31 décembre 2007	315
Tableau 1.2-3 : Taux d'administration par région et par département (à partir des effectifs en équivalents temps plein) au 31 décembre 2007	318
Carte 1.2-1 : Taux d'administration des trois fonctions publiques, agents civils, par département au 31 décembre 2007	320
Carte 1.2-2 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État (hors militaires) par département au 31 décembre 2007	321
Carte 1.2-3 : Taux d'administration de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2007	321
Carte 1.2-4 : Taux d'administration de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2007	322
1.3 Trois fonctions publiques : séries longues	323
Tableau 1.3-1 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques entre le 31 décembre 1986 et le 31 décembre 2007 Graphique 1.3-1: Évolution des effectifs physiques des trois fonctions publiques entre le 31 décembre 1986 et le 31 décembre 2007	324
Tableau 1.3-2 : Effectifs en équivalents temps plein des fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière entre le 31 décembre 1986 et le 31 décembre 2007	325
Tableau 1.3-3 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques par statut entre le 31 décembre 1996 et le 31 décembre 2007	326
Tableau 1.3-4 : Évolution des effectifs physiques des ministères et de leurs Épa rattachés entre le 31 décembre 1996 et le 31 décembre 2007	327
Tableau 1.3-5 : Évolution des effectifs territoriaux par statut des agents et type de collectivité entre le 31 décembre 1986 et le 31 décembre 2007	328
1.4 Fonction publique de l'État : ministères et Épa	331
Tableau 1.4-1 : Effectifs physiques en équivalents temps plein (ETP) et en équivalents année travail (EAT) par statut des agents de la fonction publique de l'État en 2007	333
Tableau 1.4-2 : Effectifs physiques de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2007	333
Tableau 1.4-3 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs physiques de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2007	334
Tableau 1.4-4 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs en équivalents temps plein de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2007	335
Tableau 1.4-5 : Part des femmes par statut et catégorie hiérarchique dans la fonction publique de l'État au 31 décembre 2007	336
Tableau 1.4-6 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs des ministères et de l'ensemble de la fonction publique de l'État, selon les départements, au 31 décembre 2007	337
Tableau 1.4-7 : Répartition des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre ministères et établissements publics à caractère administratif au 31 décembre 2007	340
Tableau 1.4-8 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif par catégorie hiérarchique, au 31 décembre 2007	341
Tableau 1.4-9 : Effectifs physiques des établissements publics nationaux à caractère administratif au 31 décembre 2007	342

Table des matières

1.5	Fonction publique de l'État : principales caractéristiques des ministères	347
	Tableau 1.5-1 : Effectifs physiques des ministères par statut et part de femmes et d'enseignants au 31 décembre 2007	348
	Graphique 1.5-1 : Répartition des effectifs des ministères selon le statut, au 31 décembre 2007	349
	Tableau 1.5-2 : Répartition des effectifs physiques des ministères civils selon le type de service d'affectation des agents au 31 décembre 2007	350
	Tableau 1.5-3 : Effectifs physiques des ministères par statut et part de femmes au 31 décembre 2007	351
	Graphique 1.5-2 : Taux de féminisation des ministères au 31 décembre 2007	352
	Tableau 1.5-4 : Effectifs en équivalents temps plein des ministères par statut et part de femmes au 31 décembre 2007	353
	Tableau 1.5-5 : Effectifs physiques des titulaires des ministères et part des femmes par catégorie hiérarchique selon les ministères au 31 décembre 2007	354
	Graphique 1.5-3 : Répartition des titulaires des ministères par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007	355
	Graphique 1.5-4 : Répartition des non-titulaires des ministères par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007	355
	Tableau 1.5-6 : Effectifs des titulaires civils et part des femmes en équivalents temps plein par catégorie hiérarchique selon les ministères au 31 décembre 2007	356
	Tableau 1.5-7 : Effectifs physiques et répartition des agents des ministères par sexe selon la catégorie socioprofessionnelle au 31 décembre 2007	357
	Graphique 1.5-5 : Part de femmes dans les catégories socioprofessionnelles les moins féminisées au 31 décembre 2007	358
	Graphique 1.5-6 : Part de femmes dans les catégories socioprofessionnelles les plus féminisées au 31 décembre 2007	358
	Graphique 1.5-7 : Part de femmes selon le statut et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007	359
	Tableau 1.5-8 : Effectifs physiques des enseignants par ministère au 31 décembre 2007	359
	Tableau 1.5-9 : Effectifs physiques des agents des ministères par région, département et ministère au 31 décembre 2007	360
1.6	Fonction publique de l'État : agents non titulaires des ministères	363
	Tableau 1.6-1 : Effectifs physiques de non-titulaires des ministères par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007	365
	Graphique 1.6-1 : Non-titulaires des ministères par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007	366
	Tableau 1.6-2 : Effectifs en équivalents temps plein de non-titulaires des ministères par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007	367
	Tableau 1.6-3 : Typologie des non-titulaires (en effectifs physiques) au 31 décembre 2007	368
	Graphique 1.6-2 : Typologie des non-titulaires dans la fonction publique de l'État (ministères et Épa) au 31 décembre 2007	368
	Tableau 1.6-4 : Typologie des non-titulaires (en équivalents temps plein) au 31 décembre 2007	369
	Tableau 1.6-5 : Répartition des effectifs physiques de non-titulaires par durée de travail dans l'année (agents présents au 31 décembre 2007)	369
	Graphique 1.6-3 : Répartition par tranches d'âge des non-titulaires et des titulaires de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2007	370
1.7	Fonction publique de l'État : âge des agents dans les ministères	371
	Tableau 1.7-1 : Part des agents de moins de 30 ans et de 50 ans et plus des ministères par statut et par sexe, au 31 décembre 2007	372
	Tableau 1.7-2 : Part des titulaires des ministères de moins de 30 ans et de 50 ans et plus par ministère et sexe, au 31 décembre 2007	372
	Tableau 1.7-3 : Âge moyen des agents par ministère et sexe, au 31 décembre 2007	373
	Graphique 1.7-1 : Âges moyens des agents par ministère par ordre croissant au 31 décembre 2007	374
	Graphique 1.7-2 : Pyramide des âges des titulaires et non titulaires des ministères, âge révolu au 31 décembre 2007	374
	Graphique 1.7-3 : Pyramide des âges des titulaires des ministères des catégories actives, âge révolu au 31 décembre 2007	375
	Graphique 1.7-4 : Pyramide des âges des titulaires des ministères des catégories sédentaires, âge révolu au 31 décembre 2007	375
	Graphique 1.7-5 : Pyramide des âges des titulaires des ministères de catégorie A, âge révolu au 31 décembre 2007	376
	Graphique 1.7-6 : Pyramide des âges des titulaires des ministères de catégorie A, hors enseignants, âge révolu au 31 décembre 2007	376

Table des matières

Graphique 1.7-7 : Pyramide des âges des titulaires des ministères de catégorie A, enseignants, âge révolu au 31 décembre 2007	377
Graphique 1.7-8 : Pyramide des âges des titulaires des ministères de catégorie B, âge révolu au 31 décembre 2007	377
Graphique 1.7-9 : Pyramide des âges des titulaires des ministères de catégorie C, âge révolu au 31 décembre 2007	378
Graphique 1.7-10 : Pyramides des âges des principaux ministères, âge révolu au 31 décembre 2007	378
Tableau 1.7-4 : Part des titulaires de moins de 30 ans et de 50 ans et plus des ministères selon la catégorie hiérarchique et le sexe, au 31 décembre 2007	380
Graphique 1.7-11 : Structure par âge des titulaires des ministères par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007	380
Graphique 1.7-12 : Structure par âge des titulaires des ministères par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007 : catégories actives et catégories sédentaires	381
Tableau 1.7-5 : Part des agents des ministères de moins de 30 ans et de 50 ans et plus par région, au 31 décembre 2007	382
Carte 1.7-1 : Âge moyen des titulaires des ministères par département au 31 décembre 2007	383
Carte 1.7-2 : Ratio « moins de 30 ans / 50 ans et plus » des titulaires des ministères par département au 31 décembre 2007	383
1.8 Fonction publique de l'État : séries longues	385
Tableau 1.8-1 : Effectifs physiques par ministère de 1986 à 2007 au 31 décembre	386
Graphique 1.8-1 : Évolution des effectifs physiques des principaux ministères de 1986 à 2007	388
Tableau 1.8-2 : Effectifs physiques des titulaires des ministères par catégorie hiérarchique de 1986 à 2007	389
Graphique 1.8-2 : Évolution des effectifs des titulaires par catégorie hiérarchique de 1986 à 2007	390
Tableau 1.8-3 : Effectifs physiques des agents des ministères par statut de 1986 à 2007 au 31 décembre	390
Tableau 1.8-4 : Taux de féminisation des titulaires dans les ministères par catégorie hiérarchique de 1986 à 2007 au 31 décembre	391
Tableau 1.8-5 : Taux de féminisation des agents des ministères par statut de 1986 à 2007	391
1.9 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères	393
Tableau 1.9-1 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les ministères au 31 décembre 2007	395
Tableau 1.9-2 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2007 (résultats partiels)	397
1.10 Fonction publique de l'État : emplois en loi de finances	399
Tableau 1.10-1 : Répartition indicative par mission des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois en 2009	401
Tableau 1.10-2 : Évaluation des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois entre 2008 et 2009	402
Tableau 1.10-3 : Passage des emplois budgétaires au plafond d'autorisation d'emplois en ETPT en 2006	403
Tableau 1.10-4 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois de 2006 à 2009	404
Graphique 1.10-1 : Évolution de l'autorisation d'emplois dans le budget général de l'État entre 1998 et 2009	404
Graphique 1.10-2 : Plafonds ministériels des autorisations d'emplois pour 2009, budget général et budgets annexes	405
Tableau 1.10-5 : Consommation des emplois par ministère en 2008	406
1.11 Fonction publique territoriale	407
Tableau 1.11-1 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale au 31 décembre 2007	408
Tableau 1.11-2 : Effectifs en équivalents temps plein de la fonction publique territoriale au 31 décembre 2007	408
Tableau 1.11-3 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par type de collectivité et statut au 31 décembre 2007	409
Tableau 1.11-4 : Effectifs en équivalents temps plein de la fonction publique territoriale par type de collectivité et statut au 31 décembre 2007	410
Tableau 1.11-5 : Répartition des effectifs physiques de la fonction publique territoriale selon le statut par filière d'emploi au 31 décembre 2007 (hors assistantes maternelles)	411
Tableau 1.11-6 : Répartition des effectifs physiques de la fonction publique territoriale par filière d'emploi et catégorie hiérarchique selon le sexe au 31 décembre 2007	412
1.12 Fonction publique hospitalière	413
Tableau 1.12-1 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière au 31 décembre 2007	414
Tableau 1.12-2 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein au 31 décembre 2007	414
Tableau 1.12-3 : Répartition des personnels non médicaux des hôpitaux par filière d'emploi au 31 décembre 2007	415

Table des matières

1.13	Trois fonctions publiques : emploi des travailleurs handicapés	417
	Tableau 1.13-1 : Effectifs physiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans la FPE au 31 décembre 2005	419
	Tableau 1.13-2 : Effectifs physiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans la FPE par catégorie hiérarchique et statut au 31 décembre 2005	420
	Graphique 1.13-1 : Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans la FPE par catégorie en 2005	421
	Tableau 1.13-3 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans la FPT en 2005	421
1.14	Autres organismes exerçant des missions de service public.....	423
	Tableau 1.14-1 : Effectifs des organismes hors du champ de la fonction publique exerçant des missions de service public, au 31 décembre 2007	424
	Tableau 1.14-2 : Effectifs physiques des établissements publics nationaux à caractère industriel ou commercial du secteur non marchand au 31 décembre 2007	425
	Tableau 1.14-3 : Effectifs physiques des établissements publics nationaux à caractère industriel ou commercial du secteur marchand au 31 décembre 2007	426
2 Voies de recrutement externe		427
2.1	Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	429
	Tableau 2.1-1 : Ensemble des recrutements externes : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 1997 à 2007	431
	Tableau 2.1-2 : Concours externes : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 1997 à 2007	431
	Tableau 2.1-3 : Concours uniques : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 1997 à 2007	432
	Tableau 2.1-4 : 3 ^{ème} concours : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 2002 à 2007	432
	Tableau 2.1-5 : Différents types de recrutement externe, avec et sans concours, en 2007.....	433
	Graphique 2.1-1 : Taux de sélectivité par voie de recrutement externe de 2002 à 2007	433
	Tableau 2.1-6 : Nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et par sexe selon la voie de recrutement externe en 2007	434
	Graphique 2.1-2 : Nombre et part de candidats effectivement recrutés par catégorie hiérarchique en 2007	434
	Graphique 2.1-3 : Taux de sélectivité des recrutements externes par catégorie hiérarchique de 2002 à 2007.....	435
	Tableau 2.1-7 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe en 2007	435
	Tableau 2.1-8 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés par type de recrutement et par catégorie en 2007	436
	Graphique 2.1-4 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés en 2007.....	436
	Tableau 2.1-9 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés hors Éducation nationale par type de recrutement et par catégorie en 2007	437
	Graphique 2.1-5 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés hors Éducation nationale en 2007.....	437
	Tableau 2.1-10 : Répartition des candidats effectivement recrutés en 2007 par ministère et voie d'accès	438
	Tableau 2.1-11 : Ensemble des recrutements externes 2007 dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200.....	439
2.2	Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État.....	441
	Tableau 2.2-1 : Recrutements déconcentrés par voie externe en 2007	443
	Tableau 2.2-2 : Recrutements externes déconcentrés par catégorie et par type d'accès en 2007	443
	Tableau 2.2-3 : Ensemble des concours externes déconcentrés par corps en 2007.....	444
	Tableau 2.2-4 : Sélectivité de l'ensemble des recrutements externes déconcentrés par région en 2007	445
	Tableau 2.2-5 : Sélectivité des recrutés en catégorie B et C, concours externes déconcentrés hors Éducation nationale par région en 2007	446
	Tableau 2.2-6 : Sélectivité des concours externes déconcentrés à l'Éducation nationale par région en 2007	447

Table des matières

2.3	Recrutements externes niveau attaché dans les trois fonctions publiques	449
	Tableau 2.3-1 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis et taux de sélectivité aux concours externes des Instituts régionaux d'administration de 2001 à 2008	451
	Tableau 2.3-2 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis aux concours externe et 3 ^{ème} concours d'attachés territoriaux de 1997 à 2008	452
	Tableau 2.3-3 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au concours externe d'attaché d'administration hospitalière de 2002 à 2008	452
	Graphique 2.3-1 : Évolution de la sélectivité aux concours externes des Instituts régionaux d'administration de 2001 à 2008	453
	Graphique 2.3-2 : Évolution de la sélectivité aux concours externes des attachés territoriaux de 1997 à 2008	453
	Graphique 2.3-3 : Taux de sélectivité comparés entre les concours externes niveau attaché de 2001 à 2008	454
	Tableau 2.3-4 : Concours externe des instituts régionaux d'administration : part des femmes dans les candidats admis de 1990 à 2008	454
	Tableau 2.3-5 : Concours externes des instituts régionaux d'administration : taux de réussite selon le type de diplôme des candidats admis au titre de la session 2008	455
	Graphique 2.3-4 : Part de femmes admises aux concours des Instituts régionaux d'administration de 1990 à 2008	456
	Graphique 2.3-5 : Concours externes des instituts régionaux d'administration : niveaux et domaines de formation des candidats admis de 1990 à 2006 et en 2008	456
	Tableau 2.3-6 : Troisième concours d'accès aux Instituts régionaux d'administration : niveau de diplôme des candidats admis de 2002 à 2008	457
2.4	Recrutements externes niveau administrateur dans les trois fonctions publiques	459
	Tableau 2.4-1 : Évolution du nombre de présents, d'admis et sélectivité du concours d'entrée à l'Éna entre 1998 et 2008	461
	Tableau 2.4-2 : Administrateur territorial : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours externe et 3 ^{ème} concours d'entrée à l'Inet entre 1998 et 2008	462
	Tableau 2.4-3 : Directeur d'hôpital : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité du concours externe de directeur d'hôpital entre 1998 et 2008	462
	Tableau 2.4-4 : Évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours externe de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social entre 1998 et 2008	463
	Graphique 2.4-1 : Taux de sélectivité comparés des concours externes niveau administrateur entre 2001 et 2008	464
	Tableau 2.4-5 : Candidats admis aux concours externe et 3 ^{ème} concours d'entrée à l'École nationale d'administration entre 1991 et 2008 : caractéristiques démographiques	464
	Tableau 2.4-6 : Origine socioprofessionnelle des élèves du concours externe et 3 ^{ème} concours de l'École nationale d'administration - Promotion Aristide Briand 2006/2008.....	465
	Tableau 2.4-7 : Origine géographique des élèves reçus aux concours d'entrée à l'École nationale d'administration en 2008	465
	Tableau 2.4-8 : Diplômes des élèves reçus au concours d'entrée de l'École nationale d'administration en 2008	466
2.5	Recrutement des travailleurs handicapés	467
	Tableau 2.5-1 : Effectifs physiques des nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par ministère en 2005	468
	Tableau 2.5-2 : Effectifs physiques des nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans la FPE par catégorie hiérarchique et statut en 2005	469
	Graphique 2.5-1 : Évolution des nouveaux bénéficiaires depuis 2000 (année de référence) hors Éducation	470
3 Parcours professionnels		471
3.1	Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État	473
	Tableau 3.1-1 : Concours interne : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 1997 à 2007	475
	Tableau 3.1-2 : Examens professionnels : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 1997 à 2007	475
	Tableau 3.1-3 : Titularisation avec et sans concours dans le cadre de la loi de résorption de l'emploi précaire n° 2001-2 du 3 janvier 2001 : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 2001 à 2006	475

Table des matières

Tableau 3.1-4 : Recrutements internes et examens professionnels en 2007.....	476
Graphique 3.1-1 : Taux de sélectivité des concours internes, examens professionnels et titularisations de 1996 à 2007	476
Tableau 3.1-5 : Nombre de candidats effectivement recrutés en interne par catégorie et par sexe selon le type de sélection en 2007	477
Tableau 3.1-6 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés en interne ou promus en 2007.....	478
Graphique 3.1-2 : Sélectivité des concours internes et examens professionnels par catégorie hiérarchique de 2003 à 2007	478
Tableau 3.1-7 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés par type de sélection et par catégorie hiérarchique en 2007	479
Graphique 3.1-3 : Niveau de diplôme des candidats recrutés en 2007	479
Tableau 3.1-8 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés hors Éducation nationale par type de sélection et par catégorie en 2007	480
Graphique 3.1-4 : Niveau de diplôme des candidats recrutés hors Éducation nationale en 2007.....	480
Tableau 3.1-9 : Répartition des candidats effectivement recrutés en 2007 par ministère et type d'accès.....	481
Tableau 3.1-10 : Ensemble des recrutements et sélections internes dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2007	482
3.2 Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État	483
Tableau 3.2-1 : Recrutements déconcentrés par voie interne en 2007	485
Tableau 3.2-2 : Recrutements déconcentrés internes par catégorie hiérarchique et par type de sélection en 2007.....	485
Tableau 3.2-3 : Ensemble des concours et sélections internes déconcentrés par grade en 2007	486
Tableau 3.2-4 : Sélectivité de l'ensemble des recrutements déconcentrés par voie interne en 2007 par région.....	487
Tableau 3.2-5 : Sélectivité des recrutés en catégorie B et C, par voie interne hors Éducation nationale en 2007 par région	488
Tableau 3.2-6 : Sélectivité des recrutements déconcentrés internes à l'Éducation nationale par région en 2007.....	489
3.3 Recrutement interne des attachés	491
Tableau 3.3-1 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis et taux de sélectivité aux concours internes des Instituts régionaux d'administration de 2001 à 2008	493
Tableau 3.3-2 : Concours internes des Instituts régionaux d'administration : répartition des candidats admis selon le niveau de formation et le sexe de 1990 à 2008	494
Tableau 3.3-3 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis aux concours internes d'attachés territoriaux de 1997 à 2008	494
Tableau 3.3-4 : Concours interne d'attaché d'administration hospitalière de 2002 à 2008	495
Graphique 3.3-1 : Taux de sélectivité comparés des concours internes niveau attaché de 2001 à 2008	495
3.4 Recrutement interne des administrateurs	497
Tableau 3.4-1 : Évolution du nombre de présents, d'admis et sélectivité du concours interne d'entrée à l'École nationale d'administration de 1998 à 2008.....	499
Tableau 3.4-2 : Administrateur territorial : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours interne d'entrée à l'Institut national des études territoriales de 1998 à 2008	499
Tableau 3.4-3 : Directeur d'hôpital : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité du concours interne de directeur d'hôpital de 1998 à 2008	499
Tableau 3.4-4 : Évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours interne de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social entre 1998 et 2008	500
Graphique 3.4-1 : Taux de sélectivité comparés des concours internes niveau administrateur entre 2001 et 2008	501
Tableau 3.4-5 : Candidats admis aux concours interne d'entrée à l'École nationale d'administration : caractéristiques démographiques de 1991 à 2008.....	501
Tableau 3.4-6 : Origine socioprofessionnelle des élèves du concours interne de l'École nationale d'administration - Promotion Aristide Briand 2006/2008.....	502
Tableau 3.4-7 : Origine géographique des élèves reçus au concours interne d'entrée à l'École nationale d'administration en 2008	502
Tableau 3.4-8 : Diplômes des élèves reçus au concours interne d'entrée de l'École nationale d'administration en 2008 ..	502

Table des matières

3.5	Mobilités et promotion sociale des agents des ministères	503
	Tableau 3.5-1 : Taux de mobilité géographique, catégorielle et structurelle des agents titulaires civils des ministères de 2006 à 2007	506
	Graphique 3.5-1 : Évolution du taux de mobilité géographique des agents titulaires civils des ministères de 1997 à 2007	507
	Tableau 3.5-2 : Taux de mobilité géographique des agents titulaires civils des ministères par ministère entre 2006 et 2007	507
	Tableau 3.5-3 : Mobilité géographique des agents civils des ministères selon les zones de départ et de destination entre 2006 et 2007	508
	Tableau 3.5-4 : Part des agents titulaires civils des ministères en mobilité statutaire du 31 décembre 1996 au 31 décembre 2007	508
	Tableau 3.5-5 : Répartition des agents titulaires civils des ministères en mobilité statutaire par type de position de 1996 à 2007	509
	Tableau 3.5-6 : Répartition par sexe des agents titulaires civils des ministères en mobilité statutaire de 1996 à 2007 ..	509
	Tableau 3.5-7 : Effectif des titulaires civils des ministères en mobilité statutaire au 31 décembre 2007	510
	Tableau 3.5-8 : Répartition par catégorie hiérarchique des agents titulaires civils des ministères en mobilité statutaire de 1996 à 2007	511
	Graphique 3.5-2 : Répartition des agents titulaires civils des ministères hors cadre, en disponibilité et en congé parental selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007	512
	Graphique 3.5-3 : Structure par âge des agents titulaires civils des ministères hors cadre, en disponibilité et en congé parental au 31 décembre 2007	512
	Graphique 3.5-4 : Durées au 31 décembre 2007 dans les positions hors cadre, disponibilité et congé parental des agents titulaires civils des ministères	513
	Graphique 3.5-5 : Évolution du taux de mobilité catégorielle des agents titulaires civils des ministères de 1997 à 2007	513
	Tableau 3.5-9 : Mobilité catégorielle selon la catégorie socioprofessionnelle d'origine des agents titulaires civils des ministères entre 2006 et 2007	514
	Tableau 3.5-10 : Mobilité structurelle des agents titulaires civils des ministères selon les ministères d'origine et de destination de 2006 à 2007	515

4 Égalité professionnelle

517

4.1	Encadrement supérieur des trois fonctions publiques	519
	Tableau 4.1-1 : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois de direction des trois fonctions publiques	521
	Graphique 4.1-1 Effectif physique et part des femmes dans les emplois de direction des trois fonctions publiques	522
4.2	Encadrement supérieur de la fonction publique de l'État	523
	Tableau 4.2-1 : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois de direction de services administratifs, d'inspections générales, et de juridictions de l'État en 2004, 2005 et 2006	524
	Graphique 4.2-1 : Part des femmes dans les emplois de direction au 31 décembre 2006	524
	Tableau 4.2-2 : Effectifs physiques et part des femmes dans les potentiels, les viviers et les nominations	525
	Tableau 4.2-3 : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois de direction des ministères au 31 décembre 2006	526
	Graphique 4.2-2 : Part des femmes dans les emplois de direction par ministère au 31 décembre 2006	526
	Tableau 4.2-4 : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois de directeurs d'administrations centrales des ministères au 31 décembre 2006	527
	Tableau 4.2-5 : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois de direction des administrations centrales dans les ministères (chefs de service, directeurs adjoints, sous-directeurs, directeurs de projet) au 31 décembre 2006	528
	Tableau 4.2-6 : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois de direction des services déconcentrés des ministères au 31 décembre 2006	529
	Tableau 4.2-7 : Effectifs physiques et part des femmes dans les juridictions nationales et les inspections générales au 31 décembre 2006	530

Table des matières

4.3	Parité dans les jurys de concours	531
	Tableau 4.3-1 : Part des femmes dans les jurys par niveau de concours entre 2001 et 2006	532
	Tableau 4.3-2 : Part des femmes dans les jurys, selon les ministères entre 2001 et 2006	532
	Tableau 4.3-3 : Proportion de femmes dans les jurys des principaux concours entre 2001 et 2006	533
	Graphique 4.3-1 : Part des femmes parmi les jurys, par catégorie hiérarchique de 2001 à 2006	534
4.4	Parité dans les organismes consultatifs centraux des trois fonctions publiques	535
	Tableau 4.4-1 : Effectifs physiques et part des femmes dans le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, au 31 décembre 2007	536
	Tableau 4.4-2 : Effectifs physiques et part des femmes dans le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale au 31 décembre 2007	536
	Tableau 4.4-3 : Effectifs physiques et part des femmes dans le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière au 31 décembre 2007	536
	Tableau 4.4-4 : Effectifs physiques et part des femmes dans les trois Conseils supérieurs des fonctions publiques au 31 décembre 2007	537
	Graphique 4.4-1 : Part des femmes parmi les représentants des employeurs et du personnel dans les trois conseils supérieurs (titulaires et suppléants), au 31 décembre 2007	537
4.5	Parité dans les organismes consultatifs de la fonction publique de l'État	539
	Tableau 4.5-1 : Représentation des femmes dans les CAP portant sur la période du 1 ^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007	540
	Graphique 4.5-1 : Représentation des femmes nommées par l'administration dans les CAP portant sur la période du 1 ^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007	541
	Graphique 4.5-2 : Représentation des femmes élues du personnel dans les CAP portant sur la période du 1 ^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007	541
	Graphique 4.5-3 : Part de femmes représentant l'administration et le personnel dans les CAP en cours de validité entre le 1 ^{er} janvier 2005 et le 31 décembre 2007 selon les catégories socioprofessionnelles	542
5 Retraite		543
5.1	Départs à la retraite	545
	Tableau 5.1-1 : Effectifs d'agents titulaires des trois fonctions publiques, militaires et ouvriers d'État, dont la pension est entrée en paiement en 2008, et principales caractéristiques	547
	Tableau 5.1-2 : Pensions de droit dérivé entrées en paiement en 2008, et principales caractéristiques	548
	Tableau 5.1-3 : Évolution du nombre annuel d'agents titulaires des trois fonctions publiques, militaires et ouvriers d'État dont la pension est entrée en paiement dans l'année, de 1999 à 2008	549
	Graphique 5.1-1 : Évolution du nombre de pensions entrées en paiement annuellement dans chaque régime (base 100 en 1999)	550
	Tableau 5.1-4 : Ventilation par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique de l'État dont la pension (premier droit) est entrée en paiement en 2008	551
	Tableau 5.1-5 : Ventilation par âge des militaires dont la pension de retraite (premier droit) est entrée en paiement en 2008	552
	Tableau 5.1-6 : Ventilation par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique territoriale dont la pension est entrée en paiement en 2008	553
	Tableau 5.1-7 : Répartition par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique hospitalière dont la pension est entrée en paiement en 2008	554
	Tableau 5.1-8 : Ventilation par administration d'origine, catégorie hiérarchique et sexe, des agents titulaires des trois fonctions publiques dont la pension est entrée en paiement en 2008	555
	Tableau 5.1-9 : Effectifs relevant du régime salarié de l'Ircantec, dont la pension est entrée en paiement depuis 2002	556
5.2	Effectifs des retraités	557
	Tableau 5.2-1 : Effectifs de retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE, percevant une pension de retraite au 31 décembre 2008 et principales caractéristiques	559
	Tableau 5.2-2 : Ventilation par tranche d'âge des retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE ayant une pension en paiement au 31 décembre 2008	560

Table des matières

Graphique 5.2-1 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension civile de l'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2008, hors la Poste et France Télécom	561
Graphique 5.2-2 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension militaire de l'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2008	561
Graphique 5.2-3 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension d'ouvrier de l'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2008	562
Graphique 5.2-4 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension CNRACL de l'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2008 anciennement dans la FPT	562
Graphique 5.2-5 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension CNRACL de l'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2008 anciennement dans la FPH	563
Tableau 5.2-3 : Évolution des effectifs de retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE ayant une pension en paiement au 31/12 de chaque année, de 1999 à 2008	563
Graphique 5.2-6 : Évolution du nombre de pensions en paiement au 31 décembre de chaque année, de 1999 à 2008	564
Tableau 5.2-4 : Pensionnés relevant du régime des pensions civiles et militaires de l'État ou de la CNRACL, décédés en 2007 ou 2008	564
Tableau 5.2-5 : Évolution du nombre de pensionnés au titre du régime salarié de l'Ircantec au 31/12 de chaque année de 2002 à 2008	565
5.3 Montant des pensions	567
Tableau 5.3-1 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct versées en 2007 et 2008 (stock et flux)	569
Graphique 5.3-1 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2008 (stock).....	569
Tableau 5.3-2 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit dérivé versées en 2007 et 2008 (stock et flux) ..	570
Tableau 5.3-3 : Évolution de la pension mensuelle brute, de l'indice et du taux de liquidation moyens des pensions entrées en paiement chaque année de 1999 à 2008	571
Tableau 5.3-4 : Montants moyens de pensions, durées moyennes de services et bonifications des pensionnés dont la pension est entrée en paiement en 2008	572
Tableau 5.3-5 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2008 selon la catégorie hiérarchique et le sexe, hors pensions d'invalidité	573
Tableau 5.3-6 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2008 selon le grade et le sexe, hors pensions d'invalidité	573
Tableau 5.3-7 : Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal) de droit direct entrées en paiement en 2008 hors pensions d'invalidité.....	574
Graphique 5.3-2 : Répartition par décile des montants mensuels des pensions entrées en paiement en 2008 hors pensions d'invalidité (montants hors accessoires)	574
Tableau 5.3-8 : Durée de cotisation des pensionnés du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2008	575
5.4 Équilibre financier des pensions	577
Tableau 5.4-1 : Compte d'affectation spéciale Pensions / programme 741 (section 1) relatif aux pensions civiles et militaires de l'État et allocations temporaires d'invalidité de 2006 à 2008	579
Tableau 5.4-2 : Compte de résultat simplifié de la CNRACL de 2006 à 2008	579
Tableau 5.4-3 : Taux de cotisation relatifs au régime des pensions civiles et militaires de l'État et au régime CNRACL de 2006 à 2009	580
Tableau 5.4-4 : Suivi des pensions avec surcote ou décote parmi les pensions attribuées dans l'année	580
6 Dépenses de personnel et rémunérations 581	
6.1 Dépenses de personnel dans les trois fonctions publiques	583
Tableau 6.1-1 : Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'État (titre 2) en format Lolf	585
Graphique 6.1-1 : Dépenses de personnel dans le budget de l'État en 2008 (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts)	586
Graphique 6.1-2 : Différentes composantes des dépenses de personnel de l'État en 2008	586
Graphique 6.1-3 : Évolution 2007/2008 des différentes composantes des dépenses de personnel	587
Tableau 6.1-2 : Principales composantes des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État de 2006 à 2008	588

Table des matières

Graphique 6.1-4 : Ventilation des dépenses de l'État relatives aux différents types d'heures supplémentaires et astreintes en 2008	589
Tableau 6.1-3 : Ventilation des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État par ministère de 2006 à 2008	589
Graphique 6.1-5 : Évolution depuis 1997 des dépenses de personnel dans les administrations publiques en comptabilité nationale	590
Tableau 6.1-4 : Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans leur budget respectif et dans le PIB en 2007 et 2008 au sens de la comptabilité nationale	590
Tableau 6.1-5 : Évolution des dépenses de personnel dans la fonction publique territoriale de 2000 à 2009	591
Graphique 6.1-6 : Évolution des dépenses de personnel et dépenses totales des collectivités locales de 1998 à 2008	591
Tableau 6.1-6 : Évolution des charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé de 2000 à 2007	592
Graphique 6.1-7 : Évolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé de 1998 à 2007	592
6.2 Évolution du traitement indiciaire	593
Tableau 6.2-1 : Bilan de la valeur du point d'indice dans les trois fonctions publiques	594
Tableau 6.2-2 : Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du Smic depuis 1998	595
Graphique 6.2-1 : Évolution du minimum de traitement net de la fonction publique et du Smic net de référence	596
6.3 Rémunérations dans les trois fonctions publiques	597
Graphique 6.3-1 : Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle dans les trois fonctions publiques et le secteur privé en 2007	599
Tableau 6.3-1 : Salaires mensuels nets moyens en 2007	600
Tableau 6.3-2 : Comparaison du salaire mensuel net moyen par catégorie socioprofessionnelle des établissements hospitaliers du secteur public et du secteur privé en 2007	601
Tableau 6.3-3 : Évolution des salaires nets mensuels moyens selon le type de collectivité territoriale de 2006 à 2007	601
Graphique 6.3-2 : Structure des emplois par catégorie socioprofessionnelle dans les trois fonctions publiques et le secteur privé en 2007	602
6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État	603
Tableau 6.4-1 : Éléments du salaire annuel moyen net de prélèvements des agents des services civils de l'État en 2006 et en 2007	604
Tableau 6.4-2 : Distribution des salaires mensuels nets de prélèvements pour les agents des services civils de l'État en 2006 et 2007	604
Tableau 6.4-3 : Distribution des salaires mensuels nets de prélèvements pour les agents titulaires des services civils de l'État en 2006 et 2007	605
Tableau 6.4-4 : Évolution des salaires annuels nets de prélèvements dans la fonction publique de l'État selon le statut et la catégorie socioprofessionnelle entre 2006 et 2007	606
Tableau 6.4-5 : Salaires annuels moyens nets en euros par catégorie socioprofessionnelle des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2007	607
Tableau 6.4-6 : Évolution des prix et des rémunérations dans la fonction publique de l'État de 1995 à 2007	608
Graphique 6.4-1 : Facteurs d'évolution du salaire moyen par tête (SMPT) et de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 1998	609
Tableau 6.4-7 : Répartition indiciaire des titulaires civils des ministères selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2007	610
Graphique 6.4-2 : Répartition indiciaire des titulaires civils des ministères selon leur catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007	610
Graphique 6.4-3 : Rapport des salaires nets moyens dans le secteur privé et la fonction publique de l'État et taux de variation annuelle du PIB	611
Graphique 6.4-4 : Bilan des enveloppes en LFI depuis 1995	611

Table des matières

7 Formation		613
7.1	Formation initiale et continue	615
	Tableau 7.1-1 : Dépenses de formation initiale et continue des ministères en 2006 et 2007	616
	Graphique 7.1-1 : Répartition des dépenses de formation initiale et continue des ministères en 2007	616
	Graphique 7.1-2 : Nombre moyen de jours de formation initiale et continue par agent des ministères de 1997 à 2007	616
	Graphique 7.1-3 : Nombre moyen de jours de formation continue par agent des ministères de 1997 à 2007	617
	Graphique 7.1-4 : Durée moyenne de formation continue par catégorie hiérarchique hors Éducation nationale de 1997 à 2007	617
	Tableau 7.1-2 : Nombre moyen de jours de formation initiale et continue par agent des ministères selon la catégorie hiérarchique de 1997 à 2007	618
	Tableau 7.1-3 : Nombre moyen de jours de formation par agent des ministères selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2007	619
	Graphique 7.1-5 : Nombre moyen de jours de formation continue par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2007	620
	Tableau 7.1-4 : Nombre de jours de formation continue par type de formation pour l'ensemble des ministères en 2006 et 2007	621
	Graphique 7.1-6 : Répartition des formations de perfectionnement par thème pour l'ensemble des ministères en 2007	621
	Tableau 7.1-5 : Nombre moyen de jours de formation initiale et continue par agent des collectivités locales et durée moyenne de formation selon la catégorie hiérarchique en 2005	621
7.2	Formation par ministère	623
	Tableau 7.2-1 : Nombre moyen de jours de formation initiale et continue par agent selon le ministère en 2006 et 2007	624
	Tableau 7.2-2 : Nombre moyen de jours de formation initiale et continue par agent selon le ministère et le sexe en 2007	624
	Tableau 7.2-3 : Évolution de la formation initiale et continue par ministère entre 2006 et 2007	625
	Tableau 7.2-4 : Évolution de la formation initiale par ministère entre 2006 et 2007	626
	Tableau 7.2-5 : Évolution de la formation continue par ministère entre 2006 et 2007	627
	Graphique 7.2-1 : Dépenses de formation initiale par ministère en 2007	628
	Graphique 7.2-2 : Dépenses de formation continue par ministère en 2007	628
	Tableau 7.2-6 : Part des dépenses de formation initiale et continue dans la masse salariale selon les ministères en 2006 et 2007	629
8 Temps et conditions de travail		631
8.1	Organisation du temps de travail	633
	Tableau 8.1-1 : Part d'agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003	634
	Graphique 8.1-1 : Répartition des agents des ministères selon les différents cycles de travail retenus pour l'organisation du temps de travail au 31 décembre 2003	634
8.2	Compte épargne temps	635
	Tableau 8.2-1 : Nombre de CET, de jours en dépôt fin 2007 et de jours indemnisés pour les trois fonctions publiques	637
	Tableau 8.2-2 : Proportion d'agents de l'État ayant ouvert un CET par ministère et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2006 et au 31 décembre 2007	637
	Tableau 8.2-3 : Nombre moyen de jours en dépôt sur les comptes épargne temps État ouverts au 31 décembre 2006 et au 31 décembre 2007 par ministère et catégorie hiérarchique	638
	Tableau 8.2-4 : Proportion de CET État ouverts et nombre moyen de jours déposés au titre de l'année 2007	638
	Tableau 8.2-5 : Consommation au cours de l'année 2007 des jours épargnés sur les CET État	639
	Tableau 8.2-6 : Rachat de jours au titre de l'année 2007 suivant le décret n° 2007-1597 du 12 novembre 2007	639

Table des matières

	Graphique 8.2-1 : Répartition de l'ensemble des CET État ouverts et des jours épargnés par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007	639
	Tableau 8.2-7 : Récapitulatif des principaux indicateurs par catégorie hiérarchique des agents de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2007	640
	Graphique 8.2-2 : Répartition des jours 2007 CET État rachetés au titre du décret du 30 novembre 2008 par ministère et par catégorie hiérarchique	641
8.3	Temps partiel	643
	Tableau 8.3-1 : Effectifs physiques à temps partiel et en cessation progressive d'activité par statut, sexe, et quotité de temps de travail au 31 décembre 2007	645
	Graphique 8.3-1 : Titulaires à temps partiel par sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2007	646
	Graphique 8.3-2 : Effectifs physiques à temps partiel ou incomplet par statut et sexe au 31 décembre 2007	646
	Tableau 8.3-2 : Effectifs physiques de titulaires à temps partiel et en cessation progressive d'activité par sexe et par ministère au 31 décembre 2007	647
	Graphique 8.3-3 : Part des agents titulaires à temps partiel ou en CPA, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2007	649
	Tableau 8.3-3 : Effectifs physiques de titulaires à temps partiel et en cessation progressive d'activité par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2007	649
	Graphique 8.3-4 : Évolution du nombre de titulaires bénéficiaires du régime de la cessation progressive d'activité	650
	Tableau 8.3-4 : Évolution de la part de titulaires de 55 ans et plus à temps partiel ou en cessation progressive d'activité, par sexe de 2004 à 2007	650
	Graphique 8.3-5 : Évolution de la part de titulaires de 55 ans et plus à temps partiel ou en cessation progressive d'activité, par sexe de 2004 à 2007	651
9 Relations professionnelles		653
9.1	Élections aux commissions administratives paritaires	655
	Tableau 9.1-1 : Résultats des élections professionnelles dans les trois fonctions publiques	656
	Graphique 9.1-1 : Résultats des élections professionnelles : ensemble des trois fonctions publiques	656
	Graphique 9.1-2 : Évolution des proportions de voix obtenues par les organisations syndicales dans la fonction publique de l'État de 2003 à 2008	657
	Graphique 9.1-3 : Évolution du nombre de sièges obtenus par les organisations syndicales dans la fonction publique de l'État de 2003 à 2008	657
	Graphique 9.1-4 : Participation électorale aux CAP nationales dans la fonction publique de l'État de 1957 à 2008	658
	Tableau 9.1-2 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales par catégorie hiérarchique dans la fonction publique de l'État, période du 1 ^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008	659
	Graphique 9.1-5 : Répartition des voix recueillies aux élections aux CAP centrales par les organisations syndicales selon leur implantation dans la fonction publique de l'État, période triennale 2006-2007-2008	660
9.2	Commission de recours du CSFPE	663
	Tableau 9.2-1 : Évolution de l'activité de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État	664
	Tableau 9.2-2 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères en 2008	665
	Tableau 9.2-3 : Mesures prises pour insuffisance professionnelle, tous corps confondus, en 2008	666
9.3	Grèves	667
	Tableau 9.3-1 : Nombre de journées perdues pour fait de grève au sein de la fonction publique de l'État en 2008	668
	Graphique 9.3-1 : Évolution du nombre de jours perdus pour fait de grève de 1999 à 2008	668
10 Politique sociale		669
10.1	Crédits sociaux	671
	Tableau 10.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles à réglementation commune	672
	Tableau 10.1-2 : Crédits d'action sociale interministérielle (gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action en 2008 et 2009	673
	Graphique 10.1-1 : Action sociale ministérielle en 2009	674

Table des matières

10.2	Congés maladie	675
	Tableau 10.2-1 : Part des agents ayant pris un congé maladie dans les ministères en 2003	676
	Tableau 10.2-2 : Répartition du volume des jours de congé maladie pris par les agents des ministères selon le type de congé en 2003.....	677
	Tableau 10.2-3 : Répartition des congés maladie selon leur nature par ministère en 2003.....	678
	Tableau 10.2-4 : Nombre moyen de jours de congé maladie dans les ministères en 2003	679
10.3	Accidents du travail	681
	Tableau 10.3-1 : Nombre total d'accidents du travail et de trajet et nombre de jours d'arrêt des agents de la fonction publique de l'État de 2003 à 2006	682
	Tableau 10.3-2 : Accidents du travail et de trajet : nombre d'accidents et nombre de jours d'arrêt par ministère en 2006	683
	Tableau 10.3-3 : Accidents du travail : nombre d'accidents et nombre de jours d'arrêt par ministère en 2006	684
	Tableau 10.3-4 : Accidents de trajet : nombre d'accidents et nombre de jours d'arrêt par ministère en 2006	685
	Tableau 10.3-5 : Évolution des accidents du travail et de trajet : nombre d'accidents et nombre de jours d'arrêt de travail de 2005 à 2006.....	686
	Tableau 10.3-6 : Évolution des accidents du travail : nombre d'accidents et nombre de jours d'arrêt de travail de 2005 à 2006	687
	Tableau 10.3-7 : Évolution des accidents de trajet : nombre d'accidents et nombre de jours d'arrêt de travail de 2005 à 2006	688
10.4	Maladies professionnelles	689
	Tableau 10.4-1 : Nombre de maladies professionnelles reconnues et nombre de jours d'arrêt selon les ministères en 2006	690
	Tableau 10.4-2 : Nombre de maladies professionnelles reconnues et nombre de jours d'arrêt par type de maladie dans la FPE en 2006	691
	Tableau 10.4-3 : Nombre de maladies professionnelles reconnues et nombre de jours d'arrêt par type de maladie dans la FPE en 2005	691
10.5	Hygiène et sécurité	693
	Tableau 10.5-1 : Nombre d'instances de concertation en matière d'hygiène et sécurité dans les ministères en 2006 et 2007	694
	Tableau 10.5-2 : Nombre d'acteurs en hygiène et sécurité par ministère au 31 décembre 2007	694
	Graphique 10.5-1 : Part des structures ayant réalisé le document unique dans chaque ministère en 2007	695
	Graphique 10.5-2 : Part des structures ayant identifié les risques professionnels dans chaque ministère en 2007	695
	Graphique 10.5-3 : Sujets les plus abordés dans les CHS ministériels (hors établissements publics) en 2007	696
	Glossaire	697

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique volume 1, Faits et Chiffres, dresse un panorama détaillé des trois fonctions publiques : fonction publique de l'État, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière.

Véritable ouvrage de référence statistique, ce rapport apporte une base d'informations partagées, indispensable pour nourrir la réflexion concernant les grands chantiers de la fonction publique.

Riche de plus de 600 tableaux, cartes et graphiques, ce rapport annuel 2008-2009 présente cette année de nombreux enrichissements, en accentuant notamment les approches systématiques sur les trois fonctions publiques.

En complément d'analyses déjà détaillées sur la fonction publique de l'État, de nombreuses contributions donnent une vision plus précise et complète des fonctions publiques territoriale et hospitalière, comme de la fonction publique dans son ensemble.

Le volume est divisé en trois parties. Les trois « Vues d'ensemble » portent sur des sujets mis à jour chaque année : l'emploi public (avec un zoom sur les personnels de santé), les flux de personnes (recrutements externes, retraites dans les trois fonctions publiques) et, grande nouveauté, les rémunérations dans chacune des trois fonctions publiques. Les trois « Dossiers » offrent des focus sur des sujets d'actualité : approches locales de l'emploi public, conditions de travail des agents du secteur hospitalier public et de l'État, et enfin parité et diversités des agents publics (en comparaison avec le secteur privé). Les 50 « Fiches thématiques » présentent les données chiffrées les plus récentes sur 10 thèmes principaux : caractéristiques des effectifs dans les trois fonctions publiques et dans chacune d'elles, voie de recrutement externe (avec et sans concours), parcours professionnels et mobilité, égalité professionnelle, retraite, rémunérations, formation, temps et conditions de travail, relations professionnelles et politique sociale.

La Documentation française
29-31, quai Voltaire - 75344 Paris Cedex 07
Téléphone : 01 40 15 70 00
Télécopie : 01 40 15 72 30
www.ladocumentationfrancaise.fr

ISBN : 978-2-11-007798-1 DF : 5HC18170
Imprimé en France



Faits et chiffres

La collection « Faits et chiffres », véritable référence d'analyses sur la fonction publique, correspond au volume I du « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique », dont sont extraits des « chiffres-clés ». Ce bilan permet de comprendre les évolutions de l'emploi dans la fonction publique année après année et constitue à ce titre un document indispensable pour les décideurs, les parlementaires, les responsables syndicaux, les gestionnaires... mais aussi pour tous ceux qui s'intéressent à la fonction publique.



Politiques d'emploi public

Ce rapport constitue le volume II du « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique ». Il traite de tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, pour les trois fonctions publiques, avec leurs points communs et leurs spécificités. Il présente en particulier les projets en cours, de la gestion des connaissances à celle des compétences.



Ressources humaines

Cette collection rassemble les informations et des documents (guides, études, brochures, fiches...) concernant le recrutement, la carrière, la formation, la rémunération, et au sens large tous les aspects de la gestion des agents de la fonction publique. Elle se veut volontairement pédagogique, qu'il s'agisse d'éclairer le grand public ou de fournir aux gestionnaires les outils dont ils ont besoin au quotidien.



Etudes et perspectives

Cette collection présente les études et rapports conduits par la DGAFP pour tracer les évolutions de la fonction publique dans tous ses aspects (démographie, métiers, dialogue de gestion, systèmes d'information, impact du droit européen...).



Statistiques

La collection « Statistiques » est déclinée en deux publications distinctes. « Point Stat », outil apprécié des décideurs et des gestionnaires, dégage les idées forces en quelques pages. « RésuStats » présente, pour qui cherche une information plus détaillée, les études complètes. Elle convient particulièrement aux chercheurs et aux statisticiens.



Point Phare

Cette collection apporte un éclairage approfondi sur un thème ou un chantier, chiffres et références à l'appui.



Intra doc

Cette collection, à usage interne, réunit tous les documents de travail de la DGAFP utilisés dans le cadre de réunions interservices, séminaires, journées d'étude...