

En application de la loi du 11 mars 1957 (article 41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans l'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.

© La Documentation française, Paris 2001
ISBN 2-11-004935-0

Sommaire

Préface	5
 Première partie	
Rapport d'activité mars 2000-mars 2001 ...	7
Introduction	9
CHAPITRE I	
Améliorer la qualité du service rendu au citoyen	11
CHAPITRE II	
Améliorer la qualité de la gestion publique	23
CHAPITRE III	
Améliorer la qualité de la gestion des ressources humaines .	39
CHAPITRE IV	
Action internationale et coopération	75
CHAPITRE V	
Animation interministérielle	87
CHAPITRE VI	
Relations sociales et dialogue social	93
 Annexes	99
 Deuxième partie	
Bilan social	115

Préface

Rendre compte de son administration est, pour tout agent public, une obligation qui découle de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789. Ce rapport annuel d'activité du ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État répond d'abord à cet objectif simple : donner aux citoyens une vision claire et complète de ce qu'a été l'action du ministère au cours de cette année écoulée. Cette action est très largement interministérielle : le second objectif de ce rapport est d'informer les autres ministères de notre action, tant en ce qui concerne les politiques de gestion des ressources humaines de l'État, des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers que pour ce qui touche à la réforme de l'État.

La période couverte par ce rapport a été marquée par la réforme du socle de la gestion publique, l'ordonnance du 2 janvier 1959 portant loi organique relative aux lois de finances. Le texte adopté par le Parlement en juin dernier modifiera profondément la culture gestionnaire des administrations d'État. Le passage d'une logique de moyens à une logique de résultats, permise par une budgétisation par programmes, implique que la prise de décision budgétaire soit fondée sur un système de contrôle de gestion performant, que les objectifs des administrations soient définis dans le cadre d'une contractualisation pluriannuelle, que le compte rendu de gestion prenne une importance au moins égale à celle du budget. Le ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État a pris une part très importante, avec le ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, à la définition des réformes à mettre en œuvre pour appliquer notre nouvelle constitution financière. Il poursuivra ce travail.

L'amélioration de la qualité de la gestion des ressources humaines publiques est également un impératif : le nouveau mode d'autorisation budgétaire de l'emploi public implique clairement une connaissance statistique précise de l'emploi public et le développement de techniques de gestion prévisionnelle. Depuis son installation en septembre dernier, l'observatoire de l'emploi public a très largement défriché ces deux missions. L'élaboration d'un langage statistique et de techniques de gestion prévisionnelle communes aux administrations constituera la pierre angulaire de son travail dans les prochains mois.

Moderniser sa gestion des ressources humaines, c'est aussi, pour l'État, permettre une plus grande mobilité des agents, mieux valoriser certaines fonctions, notamment dans l'encadrement supérieur, mettre en place de façon harmonieuse l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les administrations, pour améliorer la qualité du service rendu à l'utilisateur.

Moderniser, simplifier, rationaliser : le ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État se trouve au cœur de ces démarches. Le présent rapport rend compte le plus fidèlement possible des progrès accomplis depuis un an dans la réforme de l'État.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Michel Sapin', with a stylized flourish at the end.

Michel SAPIN
*Ministre de la fonction publique
et de la réforme de l'État*



Première partie

Rapport d'activité
mars 2000-mars 2001

Introduction

Le présent rapport « 2000 » constitue à la fois le rapport annuel sur l'état de la fonction publique prévu par l'article 1 du décret n° 82-450 du 28 mai 1982 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État et le rapport annuel prévu dans le décret n° 98-573 du 8 juillet 1998 portant création de la délégation interministérielle à la réforme de l'État.

Il est également le premier rapport élaboré selon les préconisations de la circulaire du 13 avril 2001 relative à la généralisation des rapports d'activité ministériels comme traduction d'une volonté de transparence de la gestion publique.

Dans cette double perspective, le présent rapport retrace non seulement les actions conduites en matière de réforme de l'État, mais également les chiffres qui constituent le bilan social lié à l'activité de l'État ou qui préfigurent les indicateurs à développer.

Les travaux pour renforcer la qualité du service rendu au citoyen, et l'efficacité de la gestion publique ont trouvé leur principale expression dans la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration, dans la mise en œuvre des décisions du CIRE de juillet 1999 et dans l'application des décisions du CIRE du 12 octobre 2000 qui a placé la politique de qualité au cœur de l'action de l'État. Il a, parmi de nombreuses mesures importantes, décidé d'alléger les démarches administratives courantes, de développer les téléprocédures et les services en ligne, de fonder les chantiers de modernisation de la gestion publique sur la réforme de l'ordonnance organique du 2 janvier 1959 relative aux lois de finances.

La volonté d'améliorer la gestion des ressources humaines a été confortée par la création de l'observatoire de l'emploi public qui a fait de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences une priorité du Gouvernement. La meilleure connaissance des ressources humaines et budgétaires s'inscrit dans un ensemble plus large de mesures visant à donner plus de dynamisme à la GRH : résorption de la précarité, modernisation du recrutement et de la formation, aménagement et réduction du temps de travail, égalité hommes-femmes, pour n'en citer que quelques-unes.

Une place singulière a été consacrée aux activités d'animation interministérielle et du dialogue social qui sont des spécificités tant de la direction générale de l'administration et de la fonction publique que de la délégation interministérielle à la réforme de l'État.

Comme chaque année, un chapitre a été consacré à l'action internationale. Mais l'année 2000 a été marquée par la présidence française de l'Union européenne et

par les initiatives qui ont été portées dans les domaines de la qualité de la réglementation, des services publics innovants et de l'administration électronique.

Enfin, poursuivant sa politique de développement des technologies de l'information et de la communication au service d'une relation avec l'utilisateur plus rapide, plus performante et plus personnalisée, le nouveau portail de l'administration française, *www.service-public.fr*, a été ouvert le 23 octobre 2000.

Chapitre I

Améliorer la qualité du service rendu au citoyen

L'État au service des citoyens

Les démarches qualité, les engagements de service

Un état des lieux orienté vers des décisions opérationnelles

Au cours des cinq dernières années, de nombreuses démarches de modernisation ont été engagées au sein de l'administration. Quels qu'aient été leurs faits générateurs – émergence de la concurrence, arrivée de nouvelles technologies, plus forte pression de l'opinion, recours contentieux plus fréquents, raréfaction des moyens, exigence d'une plus grande transparence, interventions réitérées de l'ordre judiciaire... – elles avaient pour raisons d'être, explicites ou non, l'amélioration de la qualité des prestations produites.

Cette amélioration peut s'analyser d'un point de vue interne : meilleure productivité par la réduction des temps perdus, par l'automatisation de certaines étapes des procédures, par la mise en service de matériels plus performants, démarrage de processus de traitement collectif de l'information, et d'un point de vue externe : amélioration des accueils et de l'accessibilité à l'information, meilleure lisibilité des processus, identification des résultats obtenus, prise en compte des attentes des usagers et des citoyens, mesure de leur satisfaction.

Les actions, le plus souvent portées par des responsables de services déconcentrés, ont revêtu des formes empruntées à toute la palette de démarches que la qualité peut offrir : accréditations, certifications ISO 9000 et NF service, assurance qualité, management par la qualité, élaboration de chartes qualité, engagements de service...

Pour autant, rares ont été les ministères qui ont dégagé des orientations claires en matière de qualité et, si de nombreux îlots de qualité et quelques archipels ont pu être mis en relief, il n'existe pas dans l'administration de l'État de véritable continent de la qualité. Telles ont été les conclusions du bilan détaillé sur le développement des politiques et des démarches qualité dans l'administration, établi au cours de l'année 2000, en réponse à une commande du comité interministériel à la réforme de l'État du 13 juillet 1999.

Ce bilan, produit par un groupe de travail interministériel sur la qualité animé par la DIRE, est assorti d'annexes retraçant quelques démarches particulières et leur liste par ministère. Il a permis de réaffirmer le contenu d'une politique de la qualité : elle se définit comme les orientations et objectifs généraux d'un organisme, en termes de qualité, et exprimés formellement par le plus haut niveau de responsabilité. Elle se caractérise, notamment, par une volonté affirmée de délivrer des prestations dont les caractéristiques prennent en compte les attentes de ceux à qui elles sont destinées et les aspirations du personnel. Elle est orientée explicitement vers les satisfactions externe et interne.

Les orientations du CIRE et les déclarations ministérielles de politique qualité

Devant la diversité des actions entreprises, les préconisations s'organisent selon un double mouvement : le recours à une référence relative à la qualité définie au plus haut niveau et l'affirmation de la qualité de service dans la relation quotidienne à l'utilisateur.

S'appuyant sur les indications du bilan, le comité interministériel à la réforme de l'État du 12 octobre 2000 avait demandé à chaque ministère d'élaborer pour la fin de l'année 2000 une déclaration de politique qualité. Sur cette base, chaque service déconcentré et chaque établissement public a été invité à se lancer, en 2001, dans la définition d'engagements de service.

Cette décision a été précisée par une lettre circulaire du ministre de la fonction publique et la réforme de l'État du 22 novembre 2000, selon laquelle les déclarations ministérielles de politique qualité devaient être articulées avec les programmes pluriannuels de modernisation et exposer concrètement leurs conditions de mise en œuvre en termes de méthodologie, de pilotage, de dispositifs d'aide et de formation mis à disposition des agents, de réseaux d'échange, de systèmes d'information.

Les documents produits au début d'année 2001 reflètent une préoccupation ancienne des ministères relative à la qualité de l'accueil et du service rendu aux usagers. Plusieurs d'entre eux soulignent ainsi le caractère particulièrement important des actions déjà engagées en termes de relation avec le public (ministère de la culture et de la communication, ministère des affaires étrangères, direction générale de la police nationale du ministère de l'intérieur), en termes de clarification et de formalisation du rôle d'une organisation et de ses acteurs (ministère de l'agriculture et de la pêche, ministère de l'emploi et de la solidarité), en termes d'amélioration des processus (ministère de la recherche au travers du CEA, ministère de la défense, administration pénitentiaire du ministère de la justice).

Les axes retenus dépendent en particulier de la nature des usagers auxquels les ministères s'adressent (citoyens, associations, collectivités, établissements

publics, services déconcentrés). On peut néanmoins identifier deux grands axes principaux.

- Une meilleure écoute des usagers (accessibilité des services, meilleure information, clarté des informations...)

Le ministère de l'emploi et de la solidarité (secteur emploi) cherche à améliorer l'accessibilité de l'administration pour l'utilisateur et à lui apporter des réponses rapides, claires, globales et personnalisées.

Le ministère de la justice propose de travailler à rendre la justice accessible à tous les citoyens dans des conditions optimales d'accueil et de sécurité.

Le ministère des affaires étrangères souhaite renforcer l'information du public sur la diplomatie, développer de nouveaux instruments de service et améliorer l'accueil du public.

Le ministère de la défense demande aux directions et aux organismes assurant des fonctions de soutien de préciser le niveau de qualité des prestations dues aux bénéficiaires internes ou externes.

Le ministère de l'intérieur propose d'améliorer l'accueil des préfetures et des sous-préfetures.

- L'amélioration des processus (simplification des dispositifs, organisation des dispositifs, maîtrise des dispositifs, rôle de tutelle...)

Le ministère de l'économie, des finances et de l'industrie demande la prise en compte systématique des besoins et des attentes des usagers dans les modalités d'application de ses missions.

Le ministère de l'agriculture et de la pêche met en place des procédures de l'assurance qualité au sein de la direction générale de l'alimentation pour assurer la sécurité et la qualité dans les filières agricole et alimentaire.

Le ministère de l'éducation nationale a pour projet d'améliorer la qualité du service de l'éducation nationale.

Le ministère de la recherche se propose de travailler sur la qualité de la tutelle des établissements publics de recherche.

Le ministère de l'emploi et de la solidarité (secteur solidarité) cherche à agir sur la qualité dans l'exercice de la tutelle sur les organismes notamment de sécurité sociale.

La moitié des ministères souligne explicitement la nécessité de mesurer et d'évaluer la qualité. Par ailleurs, trois ministères font mention de la dimension ARTT dans le cadre de leur déclaration qualité. On soulignera enfin que les technologies de l'information et de la communication (TIC), qui sont au même titre que les démarches qualité des outils de mise en œuvre de la stratégie, constituent le

support de nombreuses actions proposées dans le cadre de ces déclarations de politique qualité (exemples du secrétariat d'État à l'outre-mer ou du ministère des affaires étrangères).

Les démarches de mises en œuvre font, à ce stade, l'objet de descriptions plus ou moins détaillées. Le ministère de l'agriculture et de la pêche fait ainsi mention d'un dispositif de pilotage et de suivi du dispositif qualité très abouti. D'autres ministères ébauchent un cadre organisationnel accompagné d'un calendrier prévisionnel (exemples du ministère de la culture et de la communication, du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie ou du ministère de la défense). D'autres enfin limitent leur contribution aux seuls axes prioritaires de leur politique qualité sans en expliciter pour l'heure la démarche de mise en œuvre (exemple du ministère des affaires étrangères).

Malgré des dispositifs opérationnels différents, il apparaît clairement que les ministères cherchent à développer des démarches pragmatiques, afin d'atteindre des résultats concrets et mesurables.

Un dispositif interministériel de soutien aux ministères

Pour soutenir les efforts des services, l'actualisation des documents produits en 1997 sur le thème de la qualité s'est traduite par la publication et la diffusion, dans le premier semestre 2001, d'un document méthodologique sur les démarches d'engagement de service destiné à tous les acteurs impliqués dans les politiques de la qualité. De même, le pilotage de la qualité et l'optimisation des processus ont été traités dans deux groupes *ad hoc* qui ont publié les résultats de leurs travaux au premier semestre 2001, sous forme de fascicules méthodologiques.

Pour appuyer les ministères dans cette démarche, le CIRE a décidé de créer auprès de la DIRE un centre de ressources sur la qualité. Quatre missions sont dévolues à ce centre : animer un réseau de correspondants ministériels ; élaborer de la méthodologie commune ; assurer une assistance à maîtrise d'ouvrage ; organiser les formations interministérielles. Ce centre doit s'inscrire résolument dans l'optique d'une prestation de service aux ministères engagés dans la définition de leurs engagements en matière de qualité.

Enfin, le cadre d'auto-évaluation des fonctions publiques (*Common Assessment Framework*) issu des travaux d'un groupe de fonctionnaires des différents États membres de l'Union européenne et présenté au colloque de Lisbonne ¹, a été testé auprès de plusieurs services français. Le résultat des tests a permis de produire, début 2001, une version adaptée au contexte français et plus facile à mettre en œuvre, assortie de documents d'accompagnement. Ce document

1. Premier colloque européen sur la qualité de service dans l'administration.

rejoint ceux déjà mentionnés pour constituer un corpus méthodologique à l'attention des ministères.

La loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations (DCRA)

La loi du 12 avril 2000 répond à l'objectif de meilleur accès au droit des usagers des services publics administratifs.

Ce texte renforce le « statut » de l'utilisateur face au service public par diverses dispositions relatives aux procédures, aux régimes des actes administratifs.

Faciliter l'accès à la règle

L'article 2 consacre le principe d'un accès simple aux règles de droit édictées par les différentes autorités administratives et élève la diffusion des règles juridiques au rang de mission de service public.

Amélioration de l'accès au service et simplification des démarches

• **Levée de l'anonymat**

L'article 4 de la loi prévoit la levée totale à l'égard de tout usager de l'anonymat de l'agent chargé d'instruire sa demande.

Les données relatives à l'identité de l'agent doivent figurer sur toutes les correspondances entre le service et l'utilisateur et sur toutes les décisions prises à l'égard de ce dernier.

• **Modalités de preuve de l'accomplissement d'une démarche**

L'article 16 retient le principe de la preuve par envoi postal, « le cachet de La Poste faisant foi ».

• **Raccourcissement des délais**

Le délai de quatre mois, au terme duquel était susceptible de naître une décision implicite de rejet, est ramené à deux mois.

• **Réception et traitement des demandes**

Afin d'accélérer le traitement, par l'administration, des dossiers et demandes des citoyens, l'article 19 de la loi oblige l'autorité administrative à accuser réception de toutes les demandes qui lui sont adressées.

Cette mesure est déterminante car la décision administrative pourra être attaquée sans délai, faute d'accusé de réception.

L'article 20 dispose qu'une autorité administrative saisie d'une demande pour laquelle elle est incompétente est tenue de transmettre cette dernière au service compétent et d'en informer l'intéressé.

Atténuation du privilège de l'autorité administrative en matière de décision unilatérale : introduction de la procédure contradictoire

L'article 24 de la loi a prévu que les décisions individuelles, qui doivent être motivées en vertu d'un texte, ne puissent être exécutoires sans que la personne intéressée n'ait eu la possibilité auparavant de faire connaître ses éventuelles observations.

Selon l'article 25, les demandes de remboursement de prestations indues (« trop versés ») ne pourront être exécutoires sans que la personne physique intéressée n'ait été invitée à présenter ses observations et n'ait été informée des recours à sa disposition ainsi que des délais pour exercer ces derniers. Comme pour la procédure de l'article 24, la personne physique pourra être assistée de la personne de son choix.

Les maisons de services publics

Apparues depuis plusieurs années sous diverses appellations, les maisons des services publics se sont développées sans qu'aucun texte, jusqu'à la date de promulgation de la loi relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, n'ait déterminé les règles qui leur sont applicables.

L'article 27 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 offre désormais un fondement juridique à la constitution de ces organismes particuliers. Au-delà de leur consécration par la loi, le législateur a entendu préciser le contenu des conventions passées pour leur création (article 27) ; il a, en outre, prévu qu'elles puissent être créées sous la forme d'un groupement d'intérêt public (GIP, article 29) et être, en conséquence, dotées de la personnalité morale.

La loi définit donc un double cadre juridique dans lequel les maisons des services publics pourront trouver place. Un décret d'application des articles 27 et 29 élaboré par la délégation interministérielle à la réforme de l'État au cours de l'année 2000, a été publié le 10 juin 2001.

S'agissant des maisons des services publics créées sous la forme de convention simple, le décret énumère les mentions devant figurer obligatoirement à la convention. S'agissant, en second lieu, des maisons des services publics créées sous la forme d'un GIP, le décret désigne notamment le préfet de département pour approuver au nom de l'État les conventions constitutives.

Une réglementation de qualité

Un nouvel élan pour les simplifications administratives

À l'occasion du comité interministériel pour la réforme de l'État du 12 octobre 2000 ont été annoncées, d'une part la suppression des fiches d'état civil, d'autre part la suppression des justificatifs de domicile pour la plupart des démarches administratives courantes.

Ces deux mesures sont effectives depuis le décret du 26 décembre 2000. Elles ont permis d'économiser 60 millions de fiches d'état civil par an, plusieurs dizaines de millions de justificatifs de domicile, et autant d'heures gagnées pour les usagers.

Pour poursuivre et amplifier la politique gouvernementale de simplifications administratives, la pratique des plans ministériels de simplifications administratives sera poursuivie sous l'impulsion de la commission pour les simplifications administratives (COSA).

Michel Sapin a également annoncé, lors du CIRE du 12 octobre 2000, la généralisation des téléprocédures. L'inscription à tous les concours de la fonction publique de l'État sera possible par internet au 1^{er} janvier 2002. D'ores et déjà, l'inscription aux concours de professeurs est possible en ligne.

Codification des lois et règlements : une tâche administrative ordinaire et permanente des administrations et du Parlement

La codification a reçu une consécration législative avec la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations qui en fait une règle générale d'ordonnancement du droit. Le programme général de codification est conforté par la décision du Conseil constitutionnel (16 décembre 1999) selon laquelle la codification « répond (...) à l'objectif de valeur constitutionnelle d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi ».

Le programme général de codification

Il résulte directement de la loi du 16 décembre 1999 qui a habilité le Gouvernement à prendre par ordonnances neuf codes.

La loi a fixé un échéancier en trois étapes pour la prise des ordonnances :

- 22 juin 2000 : code rural, santé publique et éducation ;
- 22 septembre 2000 : code de justice administrative, de commerce et de l'environnement ;
- 22 décembre 2000 : code monétaire et financier, de la route, de l'action sociale.

Le calendrier a été parfaitement respecté, les ordonnances ont, toutes, été publiées avant la date de leur échéance.

L'état d'avancement du code de l'administration

Élaboré par la DIRE, le code de l'administration comprend deux parties, l'une consacrée aux relations des usagers avec les administrations, l'autre à l'organisation des administrations de l'État.

Les travaux relatifs à la seconde partie ont débuté dès l'année 2000, laissant espérer l'achèvement de la partie législative de l'ensemble du code en 2001. Dans cette perspective, une réunion interministérielle, tenue le 9 mars 2001, a décidé la préparation d'un projet de loi pour l'automne 2001.

Le lancement du code général de la fonction publique

L'année écoulée a été marquée par la tenue, le 17 novembre 2000, de la réunion interministérielle de lancement de ce projet de code. Sur la base d'un document présenté par le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État et élaboré par la direction générale de l'administration et de la fonction publique, cette réunion a permis de trancher les questions encore en discussion : approbation d'une architecture thématique pour l'articulation des dispositions à insérer dans le futur code, celle-ci apparaissant la plus opératoire et la plus pérenne ; fixation du périmètre du code, celui-ci incluant toutes les dispositions législatives apportant une dérogation au statut général des fonctionnaires mais excluant les textes réglementaires s'apparentant aux statuts particuliers.

Le point de départ de la réalisation du code général de la fonction publique consistera en la soumission à l'approbation de la commission supérieure de codification d'ici la fin du premier semestre 2001 d'un plan détaillé du code, accompagné de la liste des textes qu'il est envisagé de codifier.

La codification et la qualité de la production normative

Le groupe de travail européen sur la qualité de la réglementation et de la législation, mis en place dans le cadre des décisions du Conseil des ministres de l'Union européenne, à l'occasion de la présidence française, a entrepris ses travaux dès le mois de décembre 2000. Lors de sa deuxième séance de travail, le 25 janvier 2001, la réflexion a été menée autour du thème de la codification comme moyen de simplifier les arsenaux juridiques, sur la base d'une présentation de la méthode de codification dite « à la française » assurée par la France.

Dans son rapport initial, le groupe européen a inscrit au nombre de ses recommandations la poursuite ou la mise en œuvre de la consolidation ou de la codification des textes par tous les États membres et par la commission de l'Union européenne.

Le développement de l'internet public

Les sites internet publics constituent une composante essentielle du programme d'action gouvernemental pour la société de l'information (PAGSI). Leur développement se fonde sur une large initiative donnée aux services, qu'il s'agisse de la définition de leurs objectifs, des choix éditoriaux ou ergonomiques ou de la nature des informations mises en place. Quelques règles communes donnent toutefois une cohérence à cet ensemble : un « nommage » des sites avec un suffixe en « .gouv.fr », l'utilisation systématique de l'identifiant visuel gouvernemental et une articulation de l'information entre les niveaux interministériel, ministériel et local.

Évaluation des sites internet des services de l'État

La diversité des sites et des équipes de gestion est une condition du dynamisme de l'internet public. Mais pour autant, il est important que soient régulièrement disponibles des informations sur la situation générale de l'internet public, et c'est pourquoi la délégation interministérielle à la réforme de l'État (DIRE) procède annuellement à une évaluation de ces sites publics, conformément à la circulaire du Premier ministre du 7 octobre 1999.

La première de ces évaluations a été menée en 2000, par une société extérieure sous la conduite d'un comité de pilotage présidé par la DIRE. Le rapport correspondant a largement été diffusé et est également disponible sur le site internet du ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État (à l'adresse suivante : www.fonction-publique.gouv.fr/tic). Il met en évidence à la fois le développement, la richesse et la diversité de l'internet public, mais aussi des lacunes et des imperfections qu'il conviendra de réduire ou d'éliminer.

Car au-delà du bilan, le second objectif de l'évaluation est, naturellement, de contribuer à l'amélioration de ces sites. À cette fin, diverses pistes de progrès sont proposées et, pour les illustrer, une trentaine de sites véritablement conçus au service du public sont commentés ; un guide d'auto-évaluation a également été préparé, à l'intention des différents webmestres et responsables de sites.

Sur la base de ce constat, le comité interministériel pour la réforme de l'État (CIRE) du 12 octobre 2000 a décidé diverses actions d'amélioration, qui ont ensuite été formalisées dans une circulaire du délégué interministériel à la réforme de l'État du 22 décembre 2000.

Les principaux points mis en avant sont les suivants :

- **Renforcer l'orientation usager**

Il importe en permanence de veiller à ce que les sites internet publics répondent aux besoins des usagers. Pour renforcer cette « orientation usager », les pistes de progrès consistent :

- à construire une démarche qualité permanente (grâce à des mesures d'audience régulières et en développant la mise en ligne des formulaires administratifs et des téléservices) ;
- à renforcer le niveau local et les services de proximité (avec notamment le développement des sites internet des préfectures, qui joueront une fonction de « portail local de l'internet public ») ;
- à réussir l'ouverture internationale.

Il est également rappelé que les sites internet de l'État doivent être exemplaires dans leur accessibilité aux non-voyants ; une évaluation de celle-ci sera réalisée au mois de juin 2001.

• L'intégration dans l'action administrative

Il est nécessaire de renforcer l'intégration des sites internet dans l'action administrative, pour que ce nouvel outil devienne un véritable levier de modernisation de l'administration. À cette fin, il importe de mobiliser fortement les divers responsables administratifs, de renforcer les compétences et de développer un travail en réseau qui valorisera les bonnes pratiques et mutualisera les ressources.

La seconde évaluation de l'internet public sera réalisée au printemps et à l'été 2001 ; elle permettra de mesurer les évolutions récentes et les progrès réalisés en un an.

Le portail « Service-public »

Le site internet [service-public.fr](http://www.service-public.fr) (adresse internet : *www.service-public.fr*) est le portail internet de l'administration française, c'est-à-dire un point d'entrée unique vers le web public et les services des administrations françaises. Il constitue une illustration de la manière dont les outils de la société de l'information peuvent, et doivent, contribuer à la réforme de l'État.

Service-public a été inauguré le 23 octobre 2000 par Michel Sapin, ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État. L'opérateur du site est la direction de la Documentation française ; un comité d'orientation du site a été créé, qui est coprésidé par le délégué interministériel à la réforme de l'État et le directeur au secrétariat général du Gouvernement.

Les trois fonctions majeures de service-public sont :

- orienter l'utilisateur qui peut accéder à plus de 4 500 sites publics (locaux, nationaux, européens, internationaux) et obtenir les coordonnées de 11 000 services et 13 000 responsables de l'administration. Pour ce faire, deux annuaires sont à sa disposition (les sites internet publics et l'annuaire des services de l'administration) ;
- informer l'utilisateur par des informations régulièrement actualisées et une lettre d'actualité disponible sur abonnement ;

- offrir à l’usager des services pratiques avec la mise à disposition de fiches d’informations pratiques, des formulaires en ligne, des questions/réponses, des accès aux documents juridiques (à travers le site Légifrance qui s’enrichit) et aux rapports publics, une messagerie...

L’accès à l’information a été conçu de manière simple, autour :

- d’un moteur de recherche qui peut cibler la recherche autant que souhaité par l’internaute ;
- d’un guide thématique d’information et de services, autour de 23 sujets ;
- de cartes géographiques ;
- d’une messagerie qui permet à l’usager de poser directement sa question à des experts.

Fin 2000, la consultation mensuelle de service-public était d’environ 500 000 visites.

Les téléservices en ligne

La simplification des démarches administratives constitue naturellement l’un des services les plus demandés de l’internet public. À cette fin, deux actions complémentaires sont entreprises :

La mise en ligne des formulaires administratifs

Elle permet à l’internaute de récupérer à la fois le formulaire et la notice d’emploi correspondante sans se déplacer. Les documents disponibles sur les sites internet publics habilités ont une valeur identique aux formulaires habituels. Fin 2000, 600 formulaires étaient en ligne sur service-public.fr, dont tous les plus courants ; une centaine pouvaient être remplis sur écran et une trentaine étaient d’ores et déjà interactifs. Il est intéressant de noter que la numérisation de ces formulaires a été l’occasion de procéder à un examen systématique de leur opportunité et donc d’écarter ceux qui se sont révélés obsolètes ; leur nombre total a ainsi été réduit de plus de 20 %.

Le développement des téléprocédures

Cela constitue une priorité affirmée lors du comité interministériel pour la réforme de l’État du 12 octobre 2000. À cette occasion, il a été décidé que plus de vingt téléprocédures seront mises en œuvre en 2001, qui concerneront des démarches courantes des particuliers (mensualisation de l’impôt sur le revenu, bourses d’enseignement, inscription aux concours d’enseignants et de chercheurs, inscription au permis de conduire par les auto-écoles...), des entreprises (TVA, déclaration d’échange de biens, autorisation de transports exceptionnels, déclarations sociales, crédit d’impôt recherche...) et les associations (subventions de la politique de la ville et de l’économie solidaire...).

Ce même comité interministériel a par ailleurs annoncé que la réforme du code des marchés publics ouvrira la possibilité de dématérialisation de la commande publique par voie électronique et permettra dans certains cas les enchères en ligne comme mode d'achat public. En outre, des études détaillées seront réalisées pour quelques projets associant l'État et les collectivités locales (urbanisme, commande publique, transports, état civil, contrôle de légalité).

L'accès aux textes facilité

La mission « banque de données juridiques inter fonctions publiques » n'intervient pas dans la rédaction des textes. Elle les recherche, les collecte et les présente sous une forme actualisée.

L'utilisateur du fonds peut ainsi appréhender le droit sous une forme claire et connaître les dispositions des textes applicables au moment où il les utilise.

En 2000, l'effort de la mission « banque de données juridiques » a porté sur la constitution de fonds documentaires, en particulier dans le secteur des primes et indemnités ainsi que des textes applicables à la fonction publique de l'État. En effet, les textes comportant des tableaux (textes relatifs à la nouvelle bonification indiciaire en particulier), ainsi que des textes statutaires relativement anciens ne peuvent actuellement faire l'objet d'une diffusion par le biais d'internet, compte tenu de leur format de présentation.

À la fin de l'année 2000, le fonds contenait 3 000 documents et plus de 2 000 articles de code.

En ce qui concerne l'indexation des textes (présentation des textes par thèmes), l'année 2000 a vu l'indexation de la plupart des statuts particuliers de la fonction publique territoriale, ainsi que d'une grande majorité de ceux de la fonction publique hospitalière.

Pour les textes généraux (hors articles de code), ce sont plus de 200 d'entre eux qui ont été indexés, dont de nombreux textes applicables aux trois fonctions publiques.

Chapitre II

Améliorer la qualité de la gestion publique

Une organisation plus souple, plus efficace

La poursuite de la déconcentration

En termes de déconcentration, l'année 2000 a été consacrée d'une part à la poursuite de la mise en œuvre des mesures décidées par le comité interministériel pour la réforme de l'État (CIRE) de juillet 1999, d'autre part à la préparation et à la mise en œuvre des mesures décidées par le CIRE d'octobre 2000.

La mise en œuvre des décisions du CIRE de juillet 1999

- **Le projet territorial et les dispositifs de coopération interservices**

Tout au long de l'année 2000, les services de l'État ont élaboré, dans chaque département, un projet territorial, dont la mise en œuvre a débuté en janvier 2001. Ces projets fixent un cadre d'actions commun à partir d'une analyse partagée de la situation locale.

Leur élaboration a souvent entraîné une réflexion complémentaire sur l'organisation des services et de la coopération interservices à mettre en place pour une meilleure réalisation des priorités du projet territorial. Ce fut ainsi l'occasion, dans de nombreux départements, d'actualiser ou de créer des dispositifs de chefs de projet ou de pôles de compétence et, dans quelques cas, d'engager une démarche de mise en place de délégations interservices.

Les services régionaux élaborent à leur tour depuis début 2001 un projet territorial régional, à la suite des travaux menés dans le cadre des contrats de plan État-Région et des documents de financements européens qui ont monopolisé leur activité en 2000.

La DIRE a accompagné ce processus notamment en organisant, le 12 octobre 2000, une journée d'étude nationale relative à « la coopération interservices au niveau territorial », qui a réuni à Paris près de 300 responsables territoriaux.

- **Les directives nationales d'orientation**

À la suite des travaux menés durant l'année 2000 par un groupe interministériel central piloté par la DIRE, une circulaire du Premier ministre aux ministres et secrétaires d'État, en date du 8 janvier 2001, définit le mode de rationalisation et de clarification des orientations données par les administrations centrales au niveau territorial. Celles-ci doivent désormais prendre la forme de « directives nationales ». La DIRE est chargée d'effectuer une synthèse annuelle des différentes DNO émises.

Les mesures du CIRE d'octobre 2000

- **La concertation locale interministérielle de coordination**

À l'heure où sont développés les projets territoriaux, les dispositifs de coopération interservices et les systèmes d'information territoriaux (SIT), les préfets sont invités à renforcer le dialogue social interministériel local. À cette fin, ont été créées lors du CIRE du 12 octobre 2000 des commissions locales interministérielles de coordination.

Le 20 novembre 2000, une circulaire du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État et du ministre de l'intérieur a donc demandé aux préfets de mettre en place, dans leur département, une commission locale interministérielle de coordination dont la vocation est d'associer les représentants des services aux processus de décision sur les questions de coordination interministérielle locale. Ces commissions sont actuellement en cours de constitution.

- **Le bilan de la déconcentration**

Dans la perspective d'une nouvelle étape de la décentralisation, il a été décidé d'entreprendre un bilan de la déconcentration conduite depuis 1982.

Cette tâche a été confiée conjointement à la DIRE et au ministère de l'intérieur. Deux questionnaires ont été élaborés, l'un à destination des préfets et l'autre des administrations centrales. Le dépouillement des réponses reçues est en cours.

Par ailleurs, une journée de réflexion, regroupant une douzaine de responsables territoriaux (préfets et chefs de service déconcentré), a été organisée le 27 mars 2001 par le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État. Les conclusions qui en ont été tirées, alimenteront le bilan.

La modernisation des structures

La réorganisation et la rénovation des administrations de l'État se sont poursuivies pour répondre à une double préoccupation, l'une d'ordre structurel, l'autre fonctionnel.

Sur le plan structurel, l'objectif est de simplifier et de rationaliser les organigrammes souvent devenus confus et hétérogènes au fil de l'évolution historique des ministères, tout en veillant à ce que cette modernisation se fasse par des textes de niveau juridique adéquat.

Sur le plan fonctionnel, il s'agit de parvenir à une meilleure efficacité en précisant les rôles et missions respectifs des administrations centrales d'une part, et des opérateurs d'autre part, qu'il s'agisse de services à compétence nationale (SCN), de services déconcentrés ou d'établissements publics, voire de groupements d'intérêt public. Le but est de distinguer clairement d'un côté les fonctions de prévision, de conception, de réglementation et d'évaluation, et, de l'autre, celles de prestations de service, de gestion de moyens et de mise en œuvre des réglementations et politiques publiques.

Parmi les réformes menées à bien au cours de l'année écoulée, il convient de mentionner tout d'abord la refonte des textes et organigrammes des administrations centrales du ministère de l'aménagement du territoire et de l'environnement et du secteur « solidarité et santé » du ministère de l'emploi et de la solidarité. S'agissant de la transformation de services d'administration centrale en services à compétence nationale, on citera plus particulièrement au ministère de la défense, l'ancienne direction des constructions navales dénommée désormais « DCN » et la poste aux armées devenue le service de la poste interarmées ; au ministère de la justice, l'école nationale des greffes ; ou encore, au ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, l'agence de la dette, rattachée à la direction du Trésor. D'autres services centraux ont été transformés en établissements publics comme l'école nationale de l'administration pénitentiaire au ministère de la justice (qui a été simultanément délocalisée) ou encore, au ministère de la défense, la transformation de l'établissement cinématographique et photographique des armées en établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense. Enfin, au ministère de l'emploi et de la solidarité, une nouvelle agence a été créée dans le champ sanitaire, l'agence technique de l'information hospitalière.

Améliorer la gestion publique

Modernisation des procédures budgétaires : la réforme de la loi organique sur les lois de finances

La proposition de loi organique relative aux lois de finances, présentée par Didier Migaud abroge l'ordonnance n° 59-2 du 2 janvier 1959 portant loi organique ayant le même objet. Votée en première lecture à l'Assemblée nationale le 8 février 2001, puis au Sénat le 13 juin, elle a été votée en deuxième lecture à l'Assemblée nationale le 21 juin.

Cette réforme est d'une portée particulière pour au moins trois raisons :

- elle concerne une matière essentielle de la vie publique, à savoir le vote des impôts et du budget par le Parlement ;
- elle modifie un texte du plus haut niveau dans l'ordre juridique interne, juste en dessous de la Constitution ;
- elle le modifie alors même qu'en quarante années d'existence ce texte n'a connu quasiment aucune modification : sa stabilité est exceptionnelle, plus grande encore que celle de la Constitution.

Au-delà même de ces considérations, les modalités de l'autorisation parlementaire de dépense conditionnent grandement les pratiques de gestion des administrations ; changer ces modalités, c'est aussi changer la pratique des gestionnaires ; on envisagera ici la réforme en cours principalement sous cet angle qui intéresse directement les services de l'État.

La problématique de la réforme

L'ordonnance organique en vigueur comprend, après un court titre introductif, deux titres dont l'un définit les principales règles de budgétisation et l'autre ce qui concerne l'information et le vote du Parlement. En ce qui concerne le rôle du Parlement, on se contentera ici de relever que, dans l'optique du « parlementarisme rationalisé » qui caractérise la V^e République, les pouvoirs parlementaires en matière budgétaire sont étroitement encadrés. En ce qui concerne les règles budgétaires, deux ont une importance particulière pour les gestionnaires : la spécialité et l'annualité. La spécialité consiste en ce que l'autorisation parlementaire de dépense (les crédits budgétaires) est donnée dans un cadre dont les ordonnateurs ne peuvent s'échapper : seul le Parlement peut, par une loi de finances rectificative, redistribuer les crédits. Le cadre est actuellement structuré par nature de dépense. Certaines dérogations au principe de spécialité sont possibles (les transferts et les virements) mais, du titre à l'article en passant par le chapitre, le gestionnaire est fortement contraint dans sa capacité de réallocation de moyens. L'annualité consiste en ce que l'autorisation parlementaire est donnée pour une année seulement et que les crédits non consommés en fin d'année sont « perdus ». Là encore des dérogations existent (les reports de crédits) mais fondamentalement la gestion budgétaire est à court terme.

Or l'efficacité des gestionnaires passe par leur responsabilisation : c'est, avec l'amélioration du service à l'usager, le maître mot de la réforme de l'État. La démarche de contractualisation, dont la généralisation au sein des administrations est fixée comme objectif par le CIRE, repose sur l'association entre une maîtrise des moyens et la détermination d'objectifs pour l'action. Or la maîtrise des moyens par les gestionnaires se conçoit dans les deux dimensions de leur globalisation (la fongibilité) et de leur pluriannualité (la vision à moyen terme). Le cadre budgétaire actuel est, par sa conception même, inadapté à une telle responsabilisation.

Le déroulement des travaux en cours

M. Migaud a déposé une proposition de loi organique le 11 juillet 2000. Une commission spéciale présidée par M. Forni, le président de l'Assemblée nationale, a instruit cette proposition et une version profondément remaniée a été adoptée par la commission le 25 janvier 2001. C'est le texte qui a été adopté par l'Assemblée le 8 février suivant. Entre-temps, la commission des finances du Sénat a étudié de son côté les conditions d'une réforme budgétaire ; ces travaux ont débouché sur un rapport publié en novembre 2000, dit « rapport Lambert » du nom du président de la commission. Le Sénat a adopté le texte en première lecture le 7 juin 2001.

L'exposé des motifs de la proposition de juillet 2000 met bien en évidence les deux buts recherchés : permettre une amélioration de la gestion publique et mieux assurer l'exercice du pouvoir budgétaire du Parlement.

Le Gouvernement souscrit aux principes retenus par la proposition parlementaire. Dans la perspective d'une issue rapide de la réforme, il importe que les administrations se préparent sans délai à son application qui entraînera une modification essentielle de leur mode de gestion. Le CIRE d'octobre 2000 a donc décidé la mise en place de huit groupes de travail sur les divers aspects de gestion en cause, coprésidés par la DIRE et la direction du budget. Ils ont commencé leurs travaux en décembre dernier. Les rapports particuliers et un rapport de synthèse seront produits avant l'été. Cette coprésidence marque bien que la réforme n'est pas seulement une affaire budgétaire mais plus profondément un chantier de modernisation de la gestion publique dans son ensemble, qui demande l'implication de tous les services pour moderniser le cadre budgétaire de l'action publique.

Les dispositions du texte de loi

Les crédits budgétaires seront regroupés au sein de programmes constituant l'unité de spécialité budgétaire. Des projets annuels de performance joints au PLF mettront en exergue les résultats attendus pour chaque programme, des rapports annuels de performance joints au PLR rendront compte de l'atteinte de ces objectifs. Les programmes seront regroupés par missions ministérielles, unités de vote.

Au sein d'un programme, la répartition des crédits par nature de dépense (les titres) sera indicative. Un gestionnaire aura donc une liberté de redéploiement en gestion. Les crédits budgétaires seront en outre constitués, *via* la généralisation des anciennes autorisations de programme, d'un couple : autorisations d'engagement et crédits de paiement (AE et CP). Cette fongibilité sera néanmoins limitée en ce qui concerne les dépenses de personnel, qui ne pourront être augmentées à partir des autres catégories de coût : c'est la « fongibilité asymétrique ».

La globalisation jouera aussi pour les emplois budgétaires : la loi de finances déterminera un plafond d'emplois limitatif par ministère retraçant l'ensemble

des effectifs toutes catégories confondues en équivalent temps plein. La répartition des emplois par programme et par corps et catégories de contractuels, fournie en annexe du PLF, ne sera qu'indicative.

En contrepartie de cette globalisation dans l'octroi des ressources, des limites quantitatives assez étroites seront imposées aux mouvements réglementaires. Les virements seront limités à 3 %, les annulations à 1,5 %, les reports de CP à 3 % (mais les fonds de concours seraient intégralement reportables, comme les AE) ; ces proportions s'appliquant aux crédits initiaux de la LFI. Des programmes spécifiques échapperont néanmoins à ces règles, soit en tant qu'évaluatifs (par exemple pour la dette et pour les pensions), soit en tant que constitués de crédits globaux (dépenses accidentelles et mesures générales en matière de rémunérations).

Les modes de comptabilisation évolueront notablement. Si le budget reste en comptabilité de caisse, les comptes de l'État seront tenus en comptabilité d'exercice (prise en compte des produits à recevoir et des charges à payer). Le plan comptable général s'appliquera, sauf dérogation justifiée, aux comptes de l'État. La Cour des comptes recevra une mission de certification.

L'entrée en vigueur des nouvelles dispositions sera étalée dans le temps à partir du 1^{er} janvier 2002, pour une application totale au 1^{er} janvier 2005 (préparation du PLF 2006). Ce délai long est raisonnable compte tenu de la lourdeur des travaux d'adaptation nécessaires au sein des administrations : il est clair que le système de reporting indispensable afin de documenter les programmes par des indicateurs de performance exige la généralisation du contrôle de gestion décidée par le CIRE du 12 octobre 2000. Cet effort de modernisation demandé aux services de l'État trouve une contrepartie inappréciable dans la globalisation des ressources qui sera accordée par le nouveau système budgétaire.

Généralisation du contrôle de gestion : création du centre de ressources

Le contrôle de gestion est destiné à fournir aux responsables, chacun à son niveau hiérarchique, des éléments de pilotage leur permettant de prendre les bonnes décisions pour l'atteinte de leurs objectifs en gérant au mieux les moyens dont ils disposent. Il fournit également le matériau nécessaire pour alimenter les comptes rendus de gestion, qu'ils soient internes à l'administration ou destinés à d'autres institutions comme le Parlement. En cela, la généralisation du contrôle de gestion nourrit et prépare la modernisation de la gestion publique induite par la réforme de l'ordonnance de 1959. Facilitant la visibilité sur l'action de l'État, elle permet de mieux responsabiliser tous les échelons en facilitant la délégation. La disponibilité de cet outil est l'une des clés d'une contractualisation assise sur des bases solides.

L'année 2000 a vu la poursuite des actions de développement du contrôle de gestion au sein de l'administration en cours en 1999, et notamment de celles

entamées à la suite des décisions du comité interministériel à la réforme de l'État du 13 juillet 1999. C'est ainsi que le groupe de travail interministériel sur l'amélioration de la gestion publique, animé par la DIRE, a produit une étude détaillée faisant le point sur le développement du contrôle de gestion et de la contractualisation dans les administrations d'État, ainsi que sur les conditions de sa généralisation. Ce rapport fournit notamment une définition du contrôle de gestion appliqué à l'administration et une typologie des indicateurs utilisés par celui-ci ; il rassemble des annexes fournissant sur ce sujet un point détaillé par ministère.

Ce rapport, très largement diffusé tant dans les administrations centrales que dans les services déconcentrés au début de l'année 2001, montre que, si tous les ministères disposent aujourd'hui à un degré variable de dispositifs de contrôle de gestion, ces dispositifs sont rarement complets et organisés de manière cohérente.

C'est pourquoi le comité interministériel à la réforme de l'État du 12 octobre 2000 a décidé la généralisation du contrôle de gestion d'ici à 2003. Pour ce faire, il a demandé à chaque ministère d'élaborer avant la fin de l'année 2001 un plan triennal de généralisation du contrôle de gestion. Pour appuyer les ministères dans cette démarche, il a décidé de créer auprès de la DIRE un centre de ressources sur le contrôle de gestion et de mettre sur pied une structure interministérielle de pilotage, coanimée par la direction du budget et par la DIRE, qui doit assurer le suivi et la coordination des projets ministériels de développement du contrôle de gestion.

La structure interministérielle a été constituée à la fin de l'année 2000. Elle comporte un comité de pilotage et plusieurs groupes de travail. Une première réunion du comité de pilotage ainsi que des réunions des groupes de travail ont eu lieu dès décembre 2000 ; l'activité a été soutenue par la suite. Les groupes de travail ont notamment procédé au lancement de la rédaction, sous l'égide de la DIRE, du guide méthodologique sur la contractualisation et le contrôle de gestion décidé par le comité interministériel à la réforme de l'État du 12 octobre 2000. Ce guide a été diffusé aux administrations en juin 2001. Ils ont également participé à la rédaction de la circulaire d'application des décisions de ce comité interministériel, pour ce qui concerne le contrôle de gestion, signée par Michel Sapin, Laurent Fabius et Florence Parly.

Quatre missions seront par ailleurs dévolues au centre de ressources :

- animer un réseau de correspondants ministériels, afin d'assurer la mutualisation des expériences, l'appropriation des thématiques et la collégialité des élaborations, notamment à l'aide d'un extranet ;
- produire de la méthodologie commune, ce dont le guide précité est une première illustration qui doit s'approfondir tant en fonction des besoins exprimés par les services qu'en fonction des priorités fixées par le CIRE ;

- assurer une assistance à maîtrise d’ouvrage au profit des ministères dans le déroulement de leur programme de mise en place du système de contrôle de gestion, et plus généralement une assistance technique pour toutes les questions que les personnes intéressées à cet outil peuvent poser ;
- organiser les formations interministérielles en complément des formations ministérielles, notamment au bénéfice des hauts fonctionnaires et à celui des responsables des systèmes de contrôle de gestion, en cohérence avec les méthodologies élaborées.

Enfin, l’année 2000 a vu la participation de la DIRE à diverses instances et groupes de travail concernant le contrôle de gestion : journée montée par l’Institut de management public (IDMP) sur le contrôle de gestion dans l’administration, club de la gestion publique animé par la direction du budget, groupe de travail services publics de l’Association nationale des directeurs financiers et de contrôle de gestion (DFCG), contribution à divers enseignements en la matière, etc.

Développer la contractualisation au sein des administrations

La contractualisation au sein de l’administration est l’un des axes majeurs de la modernisation de l’État. Elle permet de responsabiliser toute la chaîne hiérarchique et de donner à tous les acteurs, internes ou externes à l’administration, une visibilité que ceux-ci n’avaient pas avant sa mise en place. Par ce biais, elle est de nature à crédibiliser les actions de l’État en montrant leurs finalités, les moyens qu’elles nécessitent, l’évolution prévisible des situations.

S’il y a bien longtemps que des contrats ont été établis au sein de l’administration, 2000 constitue, cependant, une année charnière avec deux événements importants.

- Le démarrage de l’expérience de globalisation dans quatre préfectures qui, si elle ne fait pas à proprement parler l’objet d’un contrat formel, s’en rapproche très fortement en ce sens que la démarche qui y a abouti, contenait tous les ingrédients de l’élaboration d’un contrat et qu’elle a apporté les progrès qu’on est en droit d’attendre de la contractualisation ; elle repose sur des allocations budgétaires globales, fongibles (notamment en ce qui concerne les dépenses de personnel) et garanties sur plusieurs exercices ; elle a été un succès, à telle enseigne que le comité interministériel pour la réforme de l’État a décidé son extension progressive dès 2001 ;
- Le comité interministériel pour la réforme de l’État, réuni le 12 octobre 2000, a pris des décisions de systématisation de la contractualisation dans de nombreux secteurs :
 - extension de l’expérience de globalisation dans quatre préfectures à dix nouveaux départements en 2001, puis généralisation en fonction de l’évaluation des

résultats ; l'expérience de globalisation dans les préfetures a effectivement été étendue à dix nouveaux départements au 1^{er} janvier 2001 ;

– négociation par chaque ministère d'un contrat d'objectifs avec chacun de ses établissements publics et de ses entreprises publiques en 2001 ;

– engagement par chaque ministère au cours de l'année 2001 d'une démarche de contractualisation assortie de globalisation des moyens de fonctionnement et de rémunération avec certains de ses services déconcentrés.

Pour appuyer et mettre en cohérence ces démarches, le comité interministériel à la réforme de l'État a prévu la diffusion d'un guide méthodologique sur le développement des démarches de contractualisation et de contrôle de gestion. Ce guide a été diffusé aux ministères en juin 2001.

Le comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics

Le comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics, créé par le décret du 8 avril 1975 modifié le 14 mars 1996, désormais codifié au livre III, titre II du code des juridictions financières (partie réglementaire), est placé auprès du Premier ministre et sa présidence est confiée au premier président de la Cour des comptes. Il procède à des enquêtes périodiques sur les attributions, la structure et les conditions de fonctionnement des départements ministériels. Il peut être saisi par le Premier ministre et les ministres.

C'est à ce titre que le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État lui a demandé, par lettre du 2 septembre 1999, de mener trois enquêtes relatives respectivement aux conditions de répartition des moyens en personnel par les administrations centrales, à la mise en place d'indicateurs de résultat dans trois ministères et au dossier du fonctionnaire. Il lui a, de même, demandé par lettre du 14 mars 2000, de mener deux enquêtes, relatives respectivement aux conditions de développement de la gestion de proximité du personnel et aux méthodes d'évaluation de la satisfaction des usagers. Les conclusions de cette dernière enquête sont attendues dans le courant de l'année 2001. Celles relatives à la répartition des moyens en personnel et au dossier du fonctionnaire ont été adoptées par le comité, respectivement en décembre 2000 et en avril 2001, celles relatives aux indicateurs de résultats vont l'être en juin 2001. En outre, le comité a adopté en mai 2000 un rapport sur les échanges de données informatisés dans le domaine de la justice, établi à sa propre initiative. Les travaux du comité apportent une vision complémentaire à celle des groupes de travail interministériels sur les grands sujets de modernisation de la gestion publique et ses propositions ont un rôle déterminant dans la construction des décisions proposées par le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État au Premier ministre et au CIRE.

Rendre compte : une exigence démocratique

Évaluation des politiques publiques : le Conseil national de l'évaluation

L'évaluation d'une politique publique compare ses résultats aux moyens mis en œuvre et aux objectifs initiaux fixés afin d'en juger l'efficacité.

Les évaluations ont un caractère interministériel et peuvent se dérouler *ex-ante*, pour définir la faisabilité d'une politique publique et en mesurer l'impact, *ex-post* ou de manière concomitante, pour en tirer les enseignements et faire des propositions.

L'animation de ces missions a été confiée au Conseil national de l'évaluation, composé notamment d'élus et de personnalités qualifiées. Son secrétariat est assuré par le Commissariat général du Plan. Le CNE élabore un programme annuel qu'il soumet à l'approbation du Premier ministre.

Les trois premiers projets d'évaluation seront publiés à l'automne 2001. Ils portent sur :

- la qualité des eaux potables pour la consommation humaine ;
- l'aide aux emplois non marchands ;
- les emplois-jeunes au ministère de la jeunesse et des sports.

Deux autres évaluations sont en cours : sur la politique de lutte contre le Sida (programme 1995-2000) et sur le logement social dans les DOM.

Enfin, trois nouvelles évaluations ont été décidées lors du CIRE du 12 octobre 2000. Il s'agit de :

- l'évaluation des politiques locales de contrôle-sanction en matière de sécurité routière ;
- l'évaluation des politiques de développement rural ;
- l'évaluation de la politique de formation professionnelle continue des agents de l'État.

Ces évaluations sont en cours. Elles s'achèveront vers septembre 2002.

La DIRE participe aux travaux du CNE ainsi qu'aux autres travaux menés par le Commissariat général du Plan sous sa propre initiative. Elle soutient en outre le développement des actions d'évaluation des politiques publiques par l'animation du club de l'évaluation qui organise, à un rythme de trois à cinq sessions par an, des présentations d'expériences d'évaluation et de réflexion méthodologique avec des experts internationaux.

Ainsi ont été reçus en 2000 :

- Jean-Louis Dayan (DARES) : l'évaluation des 35 heures dans le secteur privé ;
- Jean-Jacques Duby (SUPELEC) : l'évaluation comparée des systèmes d'innovation dans dix pays européens ;

- Roger Miller (UQAM) : évaluation de la maîtrise d’ouvrage de 65 grands projets technologiques ;
- Yves Le Bars (ANDRA) : comment évaluer la politique française de gestion des déchets radioactifs.

Ces séances sont ouvertes à des hauts fonctionnaires, des chercheurs, des universitaires intervenant soit comme maître d’ouvrage d’une évaluation de politique publique, soit intervenant dans la maîtrise d’œuvre.

La généralisation des rapports d’activité ministériels (RAM)

Conformément à la décision du comité interministériel à la réforme de l’État de juillet 1999, une circulaire du Premier ministre du 21 février 2000 a lancé l’expérimentation de rapports d’activité ministériels en 2000, portant sur l’activité 1999 de six ministères. La préparation de cette circulaire, dans le cadre d’un groupe de travail interministériel piloté par la DIRE et avec la participation du service d’information du Gouvernement, a donné lieu à une concertation approfondie entre administrations de l’État et à une réflexion méthodologique riche d’enseignements. L’expérience acquise par le ministère de l’aménagement du territoire et de l’environnement qui avait, de sa propre initiative, publié un tel rapport en 1999 a été à cet égard précieuse.

La circulaire se plaçait dans la perspective d’une généralisation à l’ensemble des ministères de cet outil de compte rendu et de communication avec les citoyens, dans l’hypothèse où l’expérimentation réalisée en 2000 confirmerait le bien-fondé de la formule. Tel a bien été le cas puisque les ministères expérimentateurs ont publié des rapports d’une grande densité d’information sous une forme accessible au plus large public ; ces rapports ont été largement diffusés, y compris par le canal des technologies issues de l’internet. L’ensemble des citoyens ainsi que leurs élus doit pouvoir disposer d’une information détaillée et compréhensible également par les non spécialistes sur les politiques menées et l’utilisation qui a été faite des ressources publiques : les rapports d’activité répondent à cette exigence démocratique et l’extension du processus à tous les ministères s’est donc imposée comme une évidence. C’est pourquoi le comité interministériel à la réforme de l’État a décidé, le 12 octobre 2000, la généralisation des rapports d’activité ministériels en 2001 (circulaire du 13 avril 2001).

Les RAM visent également à valoriser et soutenir l’évolution de la gestion et du management publics vers des formes de pilotage centrées sur les résultats et la responsabilisation des acteurs publics. Leur généralisation favorisera la synergie entre l’essor des modes nouveaux de gestion et le développement de la culture du rendu-compte dans les administrations de l’État. Ils sont enfin un outil fondamental de communication interne aux services qui permet aux agents et à leurs représentants de situer leur action dans le cadre cohérent des politiques publiques menées par leur ministère d’appartenance.

L'administration électronique, outil de transparence et d'efficacité

Les outils de la société de l'information permettent de passer d'une administration à fonctionnement vertical et exclusivement hiérarchique à une administration en réseau qui permet l'émergence de nouvelles organisations du travail, plus efficaces et plus transparentes. Quatre chantiers illustrent cette nouvelle organisation : la généralisation des systèmes d'information territoriaux (SIT), l'outil interministériel de travail coopératif Vit@min, le réseau AdER, le projet Accord.

En outre, des réflexions sont engagées à l'initiative de la DIRE sur l'impact des technologies de l'information et de la communication sur l'organisation du travail et des services administratifs. Les informations complémentaires sur les différents projets associés au développement de l'administration en réseau peuvent être recueillies sur le site www.fonction-publique.gouv.fr/tic.

La généralisation des systèmes d'information territoriaux (SIT) et leur ouverture aux collectivités locales

Un système d'information territorial (SIT) est un « extranet des services de l'État » dans un département ou une région, c'est-à-dire un site internet dont l'accès est limité, par l'attribution de mots de passe, à des utilisateurs identifiés. Plus précisément, il s'agit d'un outil, utilisant les technologies de l'internet, qui propose des dossiers thématiques, dont l'accès peut être plus ou moins restreint, et où les différents services partenaires d'une politique publique locale peuvent partager des informations et des procédures (préparation de réunions, suivi de dossiers, tableaux de bord...).

Le comité interministériel pour la société de l'information (CISI) du 19 janvier 1999 a décidé que « d'ici fin 2000 dans chaque département et chaque région, un système d'information territorial devra être mis en place avec au minimum les fonctions suivantes :

- une messagerie électronique entre les différents services de l'État (mais internet répond aujourd'hui à ce besoin) ;
- une base de données utile à la mise en œuvre locale d'au moins une politique ou une action interministérielle ». C'est donc un objectif de rapidité dans le lancement des systèmes d'information territoriaux qui a été retenu, quitte à ce que ceux-ci restent dans un premier temps limités au partage d'informations sur un seul thème de travail, ou un nombre restreint de thèmes.

À l'échéance fixée par le Gouvernement, de tels outils étaient en place dans la quasi-totalité des départements métropolitains (85 %) et les quelques départements restants prévoyaient une ouverture pour la plupart en janvier 2001, au plus tard à la fin du 1^{er} trimestre 2001.

C'est donc maintenant une nouvelle phase de consolidation, de pérennisation et de développement des usages de cet outil qui démarre. Et l'enjeu pour l'année 2001 est de multiplier les contenus des systèmes d'information territoriaux, sur les thèmes prioritaires de l'action interministérielle de l'État au niveau local, en association avec les partenaires habituels de ces politiques publiques. En effet, le SIT a vocation à associer, progressivement, d'autres acteurs publics, collectivités territoriales et établissements publics, en fonction des enjeux locaux et des pratiques de travail partenariales existantes.

La généralisation des systèmes d'information territoriaux a été pilotée depuis 1999 par la délégation interministérielle à la réforme de l'État (DIRE) qui a mis en place un accompagnement important (plusieurs guides largement diffusés, des rencontres régionales, un extranet dédié utilisant Vit@min, une lettre d'information électronique...).

L'outil interministériel de travail coopératif Vit@min

Afin d'améliorer l'efficacité des services de l'État, le comité interministériel à la réforme de l'État (CIRE) du 12 octobre 2000, a décidé l'ouverture d'un extranet nommé Vit@min (accessible à l'adresse www.vitamin.gouv.fr depuis novembre 2000) qui doit permettre aux administrations centrales et aux services déconcentrés de partager des informations et de travailler en réseau sur les thèmes de la modernisation de l'administration.

Traditionnellement, la mise en place d'un extranet nécessite le recours à un webmestre pour toute modification significative du site et à des personnels formés aux outils de publication pour « contribuer » à l'enrichissement du site. Les thèmes de travail de Vit@min sont animés par des chargés de mission qui ne disposent d'aucune formation informatique particulière. Pour cette raison, la facilité d'utilisation doit primer sur la richesse des fonctionnalités et la personnalisation du site.

Vit@min a été voulu comme un outil à géométrie variable permettant de générer des thèmes de travail indépendants, chacun d'entre eux étant un site web avec ses outils de travail coopératif (bibliothèque de documents, forum, liste de diffusion, agenda, foire aux questions...). Ces thèmes de travail plus ou moins ouverts sont autant de communautés de travail. Chaque thème est paramétrable pour s'adapter aux différents besoins de travail coopératif, allant du plus simple au plus complet. Les préfetures et les ministères ont reçu en fin d'année 2000 un compte d'accès (constitué d'un identifiant et d'un mot de passe) à Vit@min et sont chargés de diffuser ce compte aux services sous leur autorité. Deux mois après son ouverture Vit@min compte six thèmes de travail opérationnels et plusieurs en préparation. Il contient un annuaire de près de 1 000 utilisateurs inscrits sur les listes de diffusion et enregistre une moyenne d'environ 1 500 visites par mois.

Le réseau de communication AdER (pour Administration En Réseau)

AdER est une infrastructure de communication interadministrations visant à décloisonner et faire coopérer les services de l'État à travers un outil sûr et rapide. Il offre, pour le transport de l'information, un support opérationnel qui garantit une qualité de service (disponibilité, rapidité) et un niveau de sécurité des échanges (intégrité des données) performants.

Sa conception et sa gestion sont assurées par la mission interministérielle de soutien technique pour le développement des technologies de l'information et de la communication dans l'administration.

Actuellement AdER comprend un service de messagerie, un méta-annuaire, des référentiels techniques et des espaces professionnels comportant des applications utilisées par plusieurs administrations, mais pilotées par un ministère. AdER est également appelé à diffuser un intranet interadministrations en cours de mise en place.

Le système d'information budgétaire et comptable : ACCORD

L'amélioration de la performance de la gestion publique repose aussi sur celle du système d'information budgétaire et comptable. Destiné à remplacer les systèmes en place, à savoir principalement SIGMA au niveau central et NDL au niveau déconcentré, ACCORD permet non seulement d'assurer le respect de l'autorisation parlementaire et d'alimenter la comptabilité générale de l'État, mais encore de mesurer la performance de la gestion publique, c'est-à-dire apprécier les résultats et les coûts au bénéfice des gestionnaires, du Parlement et des usagers de l'administration. Outil commun à l'ordonnateur, au contrôleur financier et au comptable, il évite les saisies redondantes, automatise les échanges et intègre des fonctionnalités de gestion élaborées. Il est accompagné d'une dématérialisation progressive, tant par la mise en œuvre de la signature électronique que par la numérisation des pièces justificatives. Reposant sur un progiciel du marché, il permet une centralisation, des gains d'échelle et des économies pour l'ensemble de l'administration. Il est relayé par un infocentre national, INDIA, qui permet des restitutions adaptées à toute requête, standard ou spécifique.

ACCORD est en phase de réalisation : il sera mis en œuvre en 2001 au sein du ministère pilote, celui de l'intérieur et de l'outre-mer, et chez les comptables assignataires correspondants. Les autres ministères seront raccordés par vagues, si bien que toutes les administrations centrales seront raccordées en 2004. Les études préparatoires du déploiement d'ACCORD dans les services déconcentrés sont lancées dès 2001, de telle sorte que le système nouveau remplacera NDL à l'horizon 2005. Ainsi en a décidé le CIRE du 12 octobre 2000, en cohérence avec le

calendrier prévu pour la réforme de la loi organique sur les lois de finances qui réclame pour son application un tel outil modernisé.

Le projet est conduit dans la concertation interministérielle la plus grande. La maîtrise d'ouvrage est dirigée par un comité des directeurs financiers des ministères présidé par le délégué interministériel à la réforme de l'État. La maîtrise d'œuvre interministérielle est assurée par la direction générale de la comptabilité publique avec l'appui d'un centre de compétences où sont représentés les divers ministères intéressés. Chaque ministère est chargé de son propre raccordement au système selon un « plan qualité » organisant ses relations avec l'échelon interministériel ; ACCORD fournissant des applications de gestion auparavant dispersées dans les systèmes particuliers, les systèmes de gestion des ministères sont modernisés à cette occasion pour tirer le maximum de profit de la mutualisation ; une charte commune définit les règles du jeu interministériel qui respectent la confidentialité des données propres à chacun.

Chapitre III

Améliorer la qualité de la gestion des ressources humaines

Une meilleure connaissance des ressources humaines

Présentation de l'observatoire de l'emploi public

L'observatoire de l'emploi public a été créé par le décret du **13 juillet 2000**. Installé par Michel Sapin, le **19 septembre 2000**, son conseil d'orientation a arrêté le **15 février 2001** son programme annuel de travail.

Un observatoire lieu de débats et d'échanges...

Il est constitué :

- d'un conseil d'orientation, présidé par M. Sapin, ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État, et regroupant 41 membres représentant les assemblées parlementaires, les directeurs d'administrations centrales, les élus de la fonction publique territoriale, différents organismes des fonctions publiques territoriale et hospitalière et les organisations syndicales (l'observatoire a son site internet : fonction-publique.gouv.fr/lafonctionpublique/observatoire). Ce conseil adopte, sur proposition du comité technique, le programme annuel des travaux et le rapport annuel d'activité ;
- d'un comité technique, coprésidé par le directeur général de l'administration et de la fonction publique et le directeur général de l'INSEE et regroupant les administrations techniques (statistiques, économiques et budgétaires). Ce comité est chargé de l'élaboration et de l'exécution du programme de travail.

Son secrétariat, rattaché au directeur général de l'administration et de la fonction publique, travaille en étroite collaboration avec les bureaux, FP8/emploi public et FP9/statistiques, études et évaluation, de la direction générale de l'administration et de la fonction publique.

Par ailleurs ce secrétariat anime deux des groupes de travail prévus par le protocole d'accord de lutte contre la précarité et le CIRE du 12 octobre 2000 :

- le groupe des correspondants ministériels pour la GPEEC ;
- le groupe de travail DGAFP/organisations syndicales (voir plus loin le paragraphe sur le développement de la GPEEC)

... qui remet au Parlement un rapport annuel.

Comme le prévoit le décret de création de l'observatoire, celui-ci doit contribuer « à la valorisation et à la diffusion des travaux réalisés en matière d'emploi public », et présenter « chaque année au Parlement un état statistique annuel des effectifs de la fonction publique de l'État ». L'observatoire publiera tous les ans un rapport décrivant les avancées méthodologiques réalisées et présentant cet état statistique.

Son conseil d'orientation s'est fixé trois objectifs qui sont les suivants :

- assurer la transparence en matière d'effectifs ;
- réaliser des études prospectives globales sur l'emploi et les qualifications ;
- améliorer la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences au sein de chaque ministère et de chaque fonction publique.

• **Assurer la transparence sur les effectifs de l'emploi public**

Assurer la transparence sur l'emploi public est un objectif en soi. Demandé tant par le Parlement que les citoyens, il constitue un sujet d'étude régulier de la Cour des comptes qui dans ses derniers rapports particuliers sur la fonction publique décrit le manque de transparence de la gestion des personnels de l'État.

Les sources statistiques existantes sont pourtant nombreuses. Le manque de lisibilité tient en fait à leur champ, souvent partiel, et à leur manque de cohérence.

L'observatoire s'est dès lors fixé pour objectifs :

- d'améliorer le dispositif de recueil des données sur l'emploi public, en impulsant notamment la mise en place de systèmes de gestion informatisée de personnel ;
- d'harmoniser les concepts utilisés.

• **Réaliser des études prospectives sur l'emploi, ses mutations et les qualifications**

Plusieurs rapports récents ont montré les enjeux auxquels les fonctions publiques auront à faire face dans les dix années à venir :

- demande forte des citoyens pour un État efficace plus proche d'eux, en mesure de réagir toujours plus vite aux situations imprévues, en mesure aussi de s'adapter à un monde plus internationalisé, plus technologique où la place des nouveaux modes de communication s'accroît, en mesure enfin de répondre à de nouveaux besoins (santé publique, environnement, par exemple) ;
- concurrence prévisible entre le secteur privé et la fonction publique pour le recrutement des jeunes entrants sur le marché du travail, dans un contexte de départs massifs à la retraite des générations nombreuses d'après guerre ;
- nécessité pour la fonction publique d'assurer à ses agents des perspectives de carrière valorisantes favorisant notamment, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, la possibilité de carrières multiples.

Pour s'adapter à ces nouveaux défis, les gestionnaires ont besoin d'outils d'analyse prospectifs, intégrant les résultats des études réalisées par des chercheurs – économistes, sociologues, juristes, historiens – du marché du travail ou encore des systèmes productifs.

L'observatoire se veut un lieu d'échanges et de réflexions communes sur ces évolutions et à ce titre s'est fixé pour objectifs :

- de diffuser les travaux d'organismes d'études ou de groupes de travail sur les évolutions futures du marché du travail ainsi que sur les conséquences de l'émergence de nouveaux métiers sur l'organisation du travail ;
- de commander des études spécifiques plus centrées sur la fonction publique (impact de l'évolution du marché du travail sur la sélectivité des concours, analyse de la spécificité de la notion de métiers dans la fonction publique...).

- **Améliorer la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences au sein de chaque ministère et de chaque fonction publique**

Comme l'a réaffirmé le CIRE du 12 octobre 2000, mettre en place une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences constitue un axe de travail essentiel pour chaque ministère (voir plus loin le paragraphe sur le développement de la GPEEC).

L'observatoire participe à cet objectif commun :

- tout d'abord, en répondant aux deux premiers objectifs qu'il s'est fixés : assurer la transparence sur l'emploi public et réaliser des études prospectives sur l'évolution du marché du travail. On ne peut, en effet, anticiper le futur sans connaître le présent. On ne peut bâtir de plan de GPEEC sans tenir compte des évolutions prévisibles du marché du travail ;

- ensuite en constituant un centre de ressources au sein même de la DGAFP, chargé d'animer des réunions d'échanges « de bonnes pratiques » et de réflexions sur la GPEEC, chargé aussi d'apporter un appui logistique aux différents ministères en mettant à leur disposition un guide méthodologique sur la GPEEC, en assurant des formations sur la construction d'outils de gestion prévisionnelle et en proposant des cadres d'analyse harmonisés.

Pour permettre ces échanges, et comme le prévoient le protocole d'accord de lutte contre la précarité et le CIRE du 12 octobre 2000, deux groupes de travail ont été constitués, l'un regroupant l'ensemble des correspondants GPEEC des ministères, l'autre la DGAFP et les organisations syndicales (voir plus loin le paragraphe sur le développement de la GPEEC).

Une journée d'étude DIRE/DGAFP intitulée « Anticiper pour mieux gérer » ainsi qu'une réunion du conseil d'orientation ont été exclusivement consacrées à ce sujet.

Il a remis son premier rapport au Parlement le 26 juin 2001 afin que celui-ci puisse être versé au débat préparatoire au vote de la loi de finances de 2002.

L'emploi public

Le champ de la fonction publique

La fonction publique, entendue au sens strict, recouvre les services civils et militaires de l'État, les établissements publics nationaux (hors entreprises publiques), les collectivités territoriales et les autres services publics locaux ainsi que les maisons de retraite et les hôpitaux publics. Dans cette définition, fin 1998, la fonction publique employait près de 4,9 millions d'agents, soit plus d'un salarié sur cinq.

Une acception plus large conduirait à inclure La Poste et France Télécom, organismes dont plus de 80 % des salariés sont des fonctionnaires de l'État, ainsi que les personnels enseignants de l'enseignement privé sous contrat, contractuels de droit public, rémunérés sur le budget de l'État. Si l'on ajoute La Poste et France Télécom, les effectifs atteignent 5,34 millions d'agents et près de 5,5 millions en comptant l'enseignement privé sous contrat.

Les effectifs des trois fonctions publiques

	Effectifs au	
	31 décembre 1996	31 décembre 1998
Ministères civils ¹	1 839 000	1 861 000
Défense (hors appelés du contingent)	391 200	409 100
Tous ministères	2 230 000	2 270 100
EPN (hors entreprises publiques, hors emplois aidés)	236 500	253 000
Fonction publique d'État (FPE) au sens strict	2 466 500	2 523 100
Fonction publique territoriale (FPT) (hors emplois aidés)	1 463 000	1 507 300
Fonction publique hospitalière (FPH) (hors emplois aidés)	847 400	857 000
FPE au sens strict + FPH + FPT	4 776 900	4 887 400
Emploi total (hors appelés du contingent)	22 203 000	22 836 000
Poids de la fonction publique dans l'emploi total (en %)	21,5	21,4
La Poste et France Télécom	449 300	455 000
Enseignement privé	146 000	147 700

1. Y compris les 6 400 emplois-jeunes de la police nationale comptabilisés par l'INSEE en 1998, le dispositif des emplois-jeunes ayant été créé en 1997.

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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie ; DREES, enquête SAE ; INSEE - DGCL, enquête ECT.

La fonction publique, définie au sens strict comme au sens large, exclut les entreprises constituées en établissements publics industriels et commerciaux (EDF, SNCF, ports autonomes...), de même que les autres entreprises majoritairement contrôlées par l'État. Les personnels à statut réglementaire des organismes consulaires (chambres d'agriculture, chambres de commerce et d'industrie, chambres des métiers) et ceux des organismes locaux de sécurité sociale sont également hors du champ de la fonction publique. Elle n'intègre pas non plus les personnels bénéficiant de contrats aidés, sauf ceux de la police nationale. Dans cette définition, en revanche, la fonction publique inclut certains organismes privés à financement public majoritaire relevant de la fonction publique territoriale.

Des organismes très divers au sein de la fonction publique

- **Les administrations civiles et militaires** constituent l'essentiel de la fonction publique de l'État. 74 % de leurs agents sont des fonctionnaires civils et 14 % des militaires. Les 12 % restants sont des non-titulaires (contractuels ou ouvriers d'État).
- **Les établissements publics nationaux (EPN)** sont constitués de deux catégories :
 - les établissements publics à caractère administratif (EPA), à caractère scientifique culturel et professionnel (EPSCP), à caractère scientifique et technique (EPST) ;
 - les établissements publics à caractère industriel ou commercial (EPIC). Dans les EPIC, le régime juridique normal des personnels est le droit privé (en dehors du personnel de direction et de l'agent comptable). Toutefois certaines dispositions législatives dérogatoires prévoient l'emploi de personnels titulaires relevant du droit public (exemples : l'Office national des forêts (ONF) et l'Office national interprofessionnel des céréales (ONIC)). Les entreprises publiques constituées en EPIC (SNCF, RATP, EDF...) ne font pas partie du champ de la fonction publique.
- **Dans la fonction publique territoriale**, environ 90 % des personnels (assistantes maternelles incluses) travaillent dans une commune, un département ou une région. Les autres sont employés dans des organismes aux statuts juridiques ou aux missions variés : établissements publics locaux à caractère administratif ou à caractère industriel et commercial, offices publics d'HLM, caisses de crédit municipal, associations syndicales autorisées et même organismes privés à financement public majoritaire.
- **La fonction publique hospitalière** inclut les établissements publics de santé, les établissements autonomes pour personnes âgées, les établissements sociaux et les services de soins à domicile. Les personnels médicaux des hôpitaux représentent 12 % des effectifs de la fonction publique hospitalière.

Les effectifs de la fonction publique de l'État

La connaissance des effectifs de la fonction publique de l'État peut être abordée en utilisant plusieurs concepts différents. Les informations disponibles permettent, notamment, de mesurer les effectifs budgétaires et les effectifs réels rémunérés.

Les emplois permanents à temps complet autorisés sont retracés dans les « verts budgétaires », annexes à la loi de finances. Ces emplois budgétaires constituent

le support de la rémunération des fonctionnaires, des militaires, des ouvriers d'État et des contractuels. Pour l'exercice 2000, un peu plus de 1,68 million d'emplois sont inscrits dans les budgets civils (y compris les budgets annexes), et environ 431 200 dans celui du ministère de la défense.

Les agents de l'État : écart entre emplois budgétaires et effectifs réels

Trois raisons, qui n'influent pas dans le même sens, peuvent expliquer cet écart :

- un emploi budgétaire peut être occupé par plusieurs personnes à temps partiel ;
- la rémunération de certains collaborateurs non-titulaires participant au service de l'État dans des fonctions saisonnières ou occasionnelles n'est pas assise sur un emploi budgétaire, mais sur des crédits de vacation ;
- à l'opposé, certains emplois budgétaires peuvent ne pas être pourvus, à la suite du départ de leur titulaire (promotion, démission, mise à la retraite, décès, détachement dans un autre corps...), et cela jusqu'au recrutement d'un nouvel agent sur cet emploi.

Les effectifs réels rémunérés au 31 décembre dans la fonction publique de l'État

		Effectifs au		
		31 décembre 1996	31 décembre 1998	31 décembre 1999
Ministères civils	Titulaires	1 629 769	1 641 165	1 652 574
	Non-titulaires ³	191 321	203 511	207 608
	Ouvriers d'État	13 425	12 937	12 778
	Militaires	4 512	3 399	3 424
	Total	1 839 027	1 861 012	1 876 384
Défense	Titulaires	32 172	33 324	
	Non-titulaires	7 232	7 979	
	Ouvriers d'État	56 270	49 763	
	Militaires	295 486	318 057	
	Total	391 160	409 123	
Établissements publics nationaux ^{1 2}	Titulaires	81 995	83 471	
	Non-titulaires	154 458	169 524	
	Total	236 453	252 995	
Fonction publique de l'État au sens strict	Titulaires	1 743 936	1 757 960	
	Non-titulaires	422 706	443 714	
	Total	2 466 640	2 523 130	

1. Hors bénéficiaires de contrats d'aide à l'emploi (emplois-jeunes, CES...).

2. Hors entreprises publiques.

3. Sont inclus environ 12 900 emplois-jeunes de la police nationale comptabilisés par l'INSEE en 1999 et 6 400 en 1998.

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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires pour 1999.

Environ 1,88 million de personnes étaient rémunérées sur le budget de l'État par les ministères civils au 31 décembre 1999, quels que soient la nature de leur emploi et leur statut. Le nombre d'agents rémunérés a progressé de 15 000 par rapport à la fin 1998, hausse comparable à celle des années antérieures. Les personnes rémunérées sur le budget de l'État sont connues grâce à l'exploitation du fichier de paie des agents de l'État, réalisée par l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques). Les effectifs du ministère de la défense ne sont comptabilisés que tous les deux ans, les années paires. Fin 1998, environ 410 000 personnes étaient répertoriées dans ce ministère.

Le recensement des effectifs réels rémunérés et celui des emplois budgétaires fournissent, par construction, des estimations différentes. D'autres concepts peuvent également être utilisés : emplois disponibles, emplois constatés ¹...

Les agents de la fonction publique de l'État et leurs emplois

Les agents de l'État sont employés avec des statuts différents. La grande majorité sont des fonctionnaires régis par les dispositions du titre II du statut général. D'autres titulaires sont régis par des statuts qui leur sont propres : les magistrats, les fonctionnaires des assemblées parlementaires et les militaires. À côté de cet ensemble de titulaires, l'État et les établissements publics nationaux emploient des agents non-titulaires (sans compter les bénéficiaires des dispositifs d'aide à l'emploi) dont certaines catégories sont mentionnées dans le statut général : ouvriers d'État, maîtres d'internat et surveillants d'externat.

Les administrations civiles et militaires comptent plus de 215 000 agents non-titulaires et environ 63 000 ouvriers d'État. Plus de la moitié des agents non-titulaires occupent des fonctions liées à l'éducation nationale. Ils sont, sauf exception, agents de droit public et rémunérés sur des postes budgétaires de contractuels, sur des postes budgétaires vacants de titulaires ou sur des crédits spécifiques (vacations, remplacements...). Certains travaillent à temps partiel : fin 1999, ces 215 000 personnes physiques correspondent à environ 173 000 postes en équivalent temps plein. Les établissements publics nationaux emploient une proportion très importante de non-titulaires : ils représentent plus des deux tiers de leurs 250 000 salariés.

Dans la fonction publique de l'État, 45 % des agents civils, titulaires ou non-titulaires, occupe un emploi de catégorie A. Cette proportion de cadres est nettement plus élevée que dans le reste du secteur public ou dans le secteur privé. De plus, elle croît régulièrement : elle a ainsi progressé de deux points par rapport à 1997. Les agents civils de catégorie A les plus nombreux sont les enseignants et les cadres de l'éducation nationale. Ils représentent, en effet, plus de 60 % des effectifs du ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, qui

1. Sur ce sujet, voir les rapports de la Cour des comptes sur « La fonction publique de l'État ».

compte près de 1,2 million d'agents. Dans les autres ministères, la part des cadres A, administratifs ou techniques, est nettement moins importante. Le poids des cadres est, en revanche, relativement élevé dans les établissements publics nationaux : environ 40 % des personnels sont des agents de catégorie A.

Dans la fonction publique de l'État, près d'un agent sur deux est une femme. La féminisation est plus marquée pour les agents civils, puisque 55 % d'entre eux sont des femmes. Parmi les emplois de titulaires civils, ceux de la catégorie B sont les plus féminisés, aux deux tiers environ. Mais la catégorie A compte, tout de même, plus de 55 % de femmes, en raison du poids très important des enseignantes.

Les emplois aidés

Pour aider à l'insertion professionnelle de publics en difficulté, les pouvoirs publics ont mis en place en 1990 les contrats emploi solidarité (CES), auxquels se sont ajoutés, en 1992, les emplois consolidés (CEC) et, en 1996, les contrats emploi ville (CEV). Sur un total d'environ 337 000 bénéficiaires de CES, CEC et CEV dans le secteur non marchand à la fin de l'année 2000, 202 700 sont employés dans la fonction publique, sous contrat de droit privé. Presque la moitié d'entre eux travaille dans les collectivités territoriales et 26 % dans établissements scolaires. Les autres se répartissent entre établissements publics nationaux (10 %) et établissements de santé publics (17 %).

Le nombre de bénéficiaires de ces dispositifs a régulièrement baissé ces dernières années. Depuis 1997, cette baisse est en partie liée à l'instauration du programme « Nouveaux services – nouveaux emplois » institué par la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997. L'ambition porte à la fois sur la création de nouvelles activités et sur l'emploi des jeunes. Outre les employeurs éligibles aux CES, CEC, CEV, (collectivités territoriales et établissements scolaires notamment), ce dispositif est ouvert à la police nationale et au ministère de la justice. Fin 2000, parmi les 206 500 jeunes bénéficiant d'un « emploi-jeune » dans le secteur non marchand, 140 800 sont au service de la fonction publique. Les établissements publics d'enseignement sont les principaux employeurs avec 45 % des contrats, suivis des collectivités territoriales (30 %). Avec 16 000 adjoints de sécurité à la police nationale et 1 000 agents de justice, l'État représente 12 % des effectifs d'emplois-jeunes à la fin de l'année 2000. Les contrats conclus au sein de ces services de l'État sont les seuls à bénéficier d'un statut de droit public. Les autres emplois du dispositif sont dotés, comme les CES, CEC et CEV, d'un contrat de travail de droit commun. Le Gouvernement a présenté en mai 2001 un plan de consolidation des emplois-jeunes qui repose en particulier sur l'adaptation des règles de recrutement dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale, pour permettre aux titulaires d'emplois-jeunes qui le souhaitent d'être recrutés comme fonctionnaires. Ce dispositif consiste en l'ouverture de « troisième concours » et en l'adaptation de certains cadres d'emploi de la fonction publique territoriale pour permettre ces recrutements. Fin 2000, tous dispositifs d'aide à l'emploi confondus, ce sont 343 500 personnes qui apportent leur contribution à la fonction publique.

De nombreux départs de fonctionnaires d'ici 2010

Entre 2001 et 2016, environ 900 000 fonctionnaires devraient cesser leur activité dans les services civils de l'État. D'ici 2010, ce sont 40 % des agents

actuellement en fonction qui atteindront l'âge de la retraite. Les départs devraient augmenter progressivement jusqu'en 2008, avec un pic à 65 000 sorties environ. Ils fléchiraient ensuite et retrouveraient un niveau moyen de 50 000 en 2016.

Le volume et le rythme des départs sont inscrits dans les pyramides des âges des agents des ministères. Plus du quart des agents titulaires des services civils a dépassé 50 ans et l'âge moyen de l'ensemble s'établit à 43 ans. Le vieillissement des agents résulte à la fois des entrées plus tardives dans la fonction publique et de l'arrivée au-delà de 50 ans des générations importantes recrutées au milieu des années soixante. Mais l'importance des départs dépend également du devenir de certains dispositifs en place, notamment de la prorogation du congé de fin d'activité (CFA).

Ces éléments ont été largement discutés dans le cadre du groupe de travail « gestion de l'emploi public » mis en place par le Commissariat général du Plan et présidé par Bernard Cieutat. Dans son rapport de mars 2000 « Fonctions publiques : enjeux et stratégies pour le renouvellement », il souligne que la perspective de flux de départs importants dans les prochaines années, source de difficultés potentielles, offre aussi une opportunité pour l'adaptation de l'ensemble des fonctions publiques.

Meilleure connaissance des ressources budgétaires

Les grandes masses budgétaires

- Les **dépenses induites** par la fonction publique de l'État représentent, en loi de finances pour 1999, 733 milliards de francs, soit 40 % du budget de l'État.

Elles s'élevaient à 554 milliards de francs en 1992, soit une progression de 46 % par an en francs courants et de 3 % par an en francs constants. Leur poids représente, entre 1992 et 1999, de 7,9 % à 8,3 % du produit intérieur brut. Cette évolution résulte de l'effet conjugué des mesures salariales et statutaires et de l'augmentation des effectifs de fonctionnaires, tant actifs que retraités.

Elles se décomposent en 53,6 % de dépenses de rémunérations d'activité (393 milliards), 11,7 % de cotisations et prestations sociales à la charge de l'État (86 milliards), 23,8 % de pensions civiles et militaires de retraite (174 milliards), 3,2 % de pensions militaires d'invalidité et de victimes de guerre (23 milliards), 5,2 % de subventions aux établissements d'enseignement privé (38 milliards) et 2,4 % de dépenses diverses (frais de déplacement, aide sociale...). Les dépenses de rémunération de La Poste et France Télécom sont exclues.

- Les **rémunérations d'activité** comprennent la masse des rémunérations brutes, y compris la part ouvrière des cotisations sociales, versées aux personnels de l'État en

activité, soit le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités. La part des rémunérations d'activité est en légère baisse sur la période 1992-1998 passant de 55,9 % à 53,6 % des dépenses induites.

- La **masse salariale** représente 97 % de ces rémunérations d'activité. Elle correspond aux rémunérations versées à des personnels occupant un emploi permanent à temps complet ou rémunérés sur crédits par référence à la grille indiciaire de la fonction publique, à l'exclusion du personnel rémunéré sur la base des salaires pratiqués dans le commerce et l'industrie (certains personnels ouvriers, les vacataires...).
- Les **cotisations sociales** à la charge de l'État (74 milliards) correspondent à la part employeur des cotisations versées d'une part au régime général au titre du risque maladie (prestations en nature) pour les agents titulaires et les agents permanents non-titulaires et d'autre part à l'IRCANTEC au titre du risque vieillesse pour les seuls agents permanents non-titulaires.
- Les **prestations sociales** (12 milliards) correspondent à des prestations directement prises en charge par l'état telles que les prestations familiales, les traitements des agents en congé de longue durée, ainsi que des agents victimes d'accidents de service ou du travail. S'y ajoutent des prestations facultatives telles que les prêts, aides ou allocations divers.
- Un concept couramment utilisé pour appréhender l'ensemble des dépenses liées à l'activité présente ou passée des personnels de l'État est celui de **frais de personnel**, qui incluent l'ensemble des rémunérations d'activité (y compris vacances), les cotisations et prestations sociales ainsi que les pensions civiles et militaires de retraite. Les frais de personnel s'élèvent à 655 milliards en 1999, soit 89,4 % des dépenses induites, contre 87,3 % en 1992. Cette augmentation tendancielle de la part des frais de personnel est liée à la progression plus soutenue des dépenses de pensions et de cotisations au regard de la stagnation des frais de déplacement ou des pensions militaires d'invalidité et de victimes de guerre.
- Enfin, les **dépenses indexées** (673 milliards soit 91,8 % des dépenses induites contre 90,2 % en 1992) comprennent les éléments de rémunérations qui, indexés sur la valeur du point de la fonction publique, évoluent parallèlement aux traitements d'activité. Cette caractéristique en fait un concept budgétaire important : c'est sur cette base qu'est évaluée l'incidence financière globale sur le budget de l'État des mesures salariales prises pour la fonction publique.

Les rémunérations

L'augmentation moyenne, ou en masse, des rémunérations sur une année correspond à l'écart entre la rémunération totale (ou moyenne) perçue au cours de l'année considérée et la rémunération perçue au cours de l'année précédente.

Selon les estimations de la direction du budget, les deux indicateurs mesurant l'augmentation des rémunérations des fonctionnaires (cf. encadré ci-après) ont évolué comme suit entre 1999 et 2000 :

- La progression de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) s'établit à + 3,8 %. Elle n'inclut que le GVT positif et fait abstraction des mouvements d'entrée et de sortie de la fonction publique.

Estimation de la progression de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 1992

Mesures salariales	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
1 – Effet report des mesures de l'année précédente	0,7	1,2	0,7	1,49	1,4	1,1	0,1	1,3	1,4	0,0	0,5	0,6	1,1
2 – Effet courant des mesures de l'année considérée	1,3	2,5	1	0,60	1,5	1,6	1,0	1,2	0,0	0,5	0,7	0,6	0,0
3 – Effet des mesures catégorielles ministérielles	0,3	1,4	1,5	1,7	1,2	0,7	0,4	0,4	0,3	0,2	0,9	0,6	0,7
4 – Effet des mesures grille				0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4			
5 – Effet des mesures individuelles	1,8	1,9	3	1,8	1,9	1,9	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Progression de la RMPP (1 + 2 + 3 + 4 + 5)	4,1	7	6,2	6,0	6,6	5,9	4,1	5,4	4,2	3,1	4,0	3,8	3,8
Hausse des prix en moyenne annuelle	2,7	3,6	3,4	3,2	2,3	1,8	1,4	1,7	1,9	1,1	0,6	0,5	1,6

Source : direction du budget.

- La progression du salaire moyen par tête (SMPT) mesure l'évolution de la masse salariale à effectifs constants. Elle est estimée à + 2,3 % en 2000. Cette approche prend en compte le GVT solde. Le SMPT est le seul indicateur retraçant les évolutions de l'ensemble des facteurs influant sur le salaire moyen. Par ailleurs, aucune estimation fiable de l'évolution de la RMPP n'étant disponible pour le secteur privé, le SMPT est le seul concept permettant des comparaisons entre les deux secteurs.

Évolution du salaire moyen par tête brut (SMPT) depuis 1992 (en %)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000 (prévision budget)
SMPT brut (francs courants)	5,4	4,5	2,5	3,6	2,6	1,3	1,8	1,8	2,3
Hausse des prix	2,3	1,8	1,4	1,7	1,9	1,1	0,6	0,5	1,6

Source : INSEE.

Les facteurs de progression de la masse salariale

Les **mesures salariales générales** (revalorisation de la valeur du point en particulier) et **catégorielles** (mesures statutaires et indiciaires) à caractère collectif décidées par les pouvoirs publics contribuent à accroître la masse salariale, à structure et effectifs constants.

Le **glissement vieillesse et technicité** (GVT) intègre l'ensemble des variations suivantes :

- avancements d'échelons et promotions de grade ou de corps dont bénéficient régulièrement les fonctionnaires. Cet effet de carrière est appelé GVT positif ;
- entrées de nouveaux agents compensant le départ provisoire (disponibilité, détachement, congé de longue durée...) ou définitif (retraite, démission...) de fonctionnaires. Cet effet de noria est généralement négatif en raison du niveau globalement supérieur de la rémunération des agents quittant la fonction publique par rapport à celle des nouveaux entrants.

La somme algébrique des deux effets constitue l'**effet de structure**, dit **GVT solde**, qui apprécie l'évolution effective de la masse salariale due aux variations intervenues dans la population étudiée.

La combinaison de l'effet des mesures générales et catégorielles et du GVT solde constitue la mesure de croissance du salaire moyen par tête (SMPT).

La combinaison de l'effet des mesures générales et catégorielles et du GVT positif évalue la progression de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) au cours de la période considérée.

• **La transparence des rémunérations** est un des objectifs de la réforme de l'État. S'agissant en particulier des rémunérations accessoires, le gouvernement a conduit depuis quelques années en matière de transparence, différents types d'actions.

Il poursuit une politique de publication systématique des textes indemnitaires applicable à l'ensemble des départements ministériels.

Le principe de transparence a été consacré par la circulaire conjointe de la fonction publique et du budget (FP/7 n° 1960 et 2 B n° 99-846) en date du 1^{er} octobre 1999, adressée aux directions chargées du personnel dans les différents ministères afin de leur rappeler notamment les règles de publicité des textes de nature indemnitaire.

Les décrets et arrêtés indemnitaires sont désormais tous publiés au *Journal officiel* après examen préalable et accord du ministère chargé de la fonction publique et du ministère chargé du budget. À l'occasion de la publication des arrêtés de revalorisation se référant à des décrets non publiés, les administrations concernées sont invitées à y adjoindre un nouveau décret reprenant les dispositions du texte non publié.

En outre, les bornes indiciaires des grades de fonctionnaires et des emplois doivent également figurer dans le tableau annexé au décret n° 48-1148 du 10 juillet 1948 portant classement hiérarchique des grades et emplois des personnels civils

et militaires de l'État relevant du régime général des retraites y compris en ce qui concerne les grades et emplois hors échelle.

Cette politique de transparence a déjà trouvé trois applications importantes.

Ont ainsi été instituées, d'une part, l'indemnité spécifique de service au bénéfice des agents des corps techniques du ministère de l'équipement par le décret n° 2000-136 du 18 février 2000 et, d'autre part, une prime spéciale en faveur de certains personnels du ministère chargé de l'agriculture par le décret n° 2000-239 du 13 mars 2000.

Ces indemnités reprennent « à droit constant » les caractéristiques des rémunérations accessoires, auparavant financées sur des comptes de tiers par les recettes des prestations d'ingénierie réalisées au profit des collectivités territoriales. Elles ont été inscrites au budget voté pour l'année 2000 pour un total de 1,34 MF, à raison de 910,6 MF pour le ministère de l'équipement, de 417,2 MF pour le ministère de l'agriculture et de 14,74 MF pour celui de l'environnement.

Dans le même objectif de transparence, l'achèvement de la réintégration au budget général des recettes et dépenses extrabudgétaires, liées notamment à l'activité de gestion de l'épargne par le Trésor public, est intervenue dans le PLF 2001.

Par ailleurs, une simplification des régimes indemnitaires servis aux agents du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie est actuellement entreprise pour permettre leur publication.

Enfin, le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État a proposé aux partenaires sociaux, sur la base des travaux d'un groupe de travail paritaire, deux orientations en ce qui concerne la réforme du dispositif des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Les indemnités versées de manière forfaitaire sur le fondement du décret n° 50-1248 du 6 octobre 1950 seront intégralement consolidées sous la forme d'un régime indemnitaire modulable, indépendant de la réalisation d'heures ou de travaux supplémentaires.

Le régime d'indemnisation des heures supplémentaires réelles sera rénové. Le recours à ce régime d'indemnisation des heures supplémentaires réelles sera autorisé, en fonction des besoins des services, dans les ministères qui auront mis en place des instruments de contrôle automatisé des horaires effectifs. L'indemnisation des heures supplémentaires sera exclusive du versement d'indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires.

Au total, le Gouvernement entreprend une politique active de modernisation des dispositifs indemnitaires avec le souci d'améliorer les conditions de gestion des personnels dans le cadre du principe de transparence.

Le développement de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences dans la fonction publique

Le contexte

Plusieurs rapports du Commissariat général du Plan ont mis l'accent dans le courant de l'année 2000 sur la nécessité de développer une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) dans la fonction publique dans un contexte marqué par de nombreux enjeux (voir ci-dessus le paragraphe sur l'observatoire de l'emploi public).

En parallèle, le Parlement a engagé un travail de réforme de l'ordonnance de 1959 relative aux lois de finances. Cette réforme, qui vise le passage d'une logique de moyens à une logique de résultats par l'allocation transparente aux administrations de crédits globalisés au sein de programmes, modifiera profondément la gestion publique et notamment la gestion des emplois. Les responsables de programme bénéficieront ainsi d'une autonomie accrue dans l'utilisation de leurs ressources (autorisation sur les emplois limitative au niveau de chaque ministère et non plus pour chaque grade de chaque corps, assortie d'une enveloppe de crédits de rémunération au niveau de chaque programme). Cette autonomie suppose une capacité de prévision qui imposera une connaissance fine des ressources humaines et de leur évolution à moyen terme, à laquelle participera la GPEEC.

Les axes de développement de la GPEEC

La création de l'observatoire de l'emploi public, tout en répondant à l'exigence de transparence sur l'emploi public exprimée par le Parlement et les citoyens, vise à renforcer la connaissance qu'a chaque administration de ses personnels. Les trois axes de travail de l'observatoire sont autant de points d'appui interministériels pour le développement de la gestion prévisionnelle (voir le paragraphe ci-dessus sur l'observatoire).

Parallèlement aux travaux ouverts par l'observatoire, et en lien étroit avec eux, la DGAFP a engagé des actions visant à diffuser la démarche GPEEC par tous les canaux des politiques ministérielle et interministérielle de gestion des ressources humaines.

Tout d'abord, le protocole d'accord du 10 juillet 2000 sur la résorption de l'emploi précaire innove en incorporant notamment un volet sur la gestion prévisionnelle de l'emploi public. Prévaut ainsi la volonté d'éviter la reconstitution de la précarité dans la fonction publique en assurant une gestion plus saine à la fois des personnels titulaires et des agents non-titulaires.

Un des groupes de travail DGAFP/organisations syndicales créé en application du protocole a précisé la GPEEC pour champ d'étude. Rattaché à l'observatoire, ce groupe, constitué au début de l'année 2001, s'est réuni deux fois et a notamment procédé à un premier examen du guide méthodologique de la GPEEC réalisé par la DGAFP (voir ci-dessous).

D'autres groupes de travail réunissant administrations et organisations syndicales ont traité depuis l'automne 2000 certains des aspects envisagés par le protocole qui constituent des outils très importants pour le développement de la GPEEC. Divers leviers d'action sont mobilisés à ce titre : modernisation du recrutement (développement des troisièmes concours, du concours sur titre, expérimentation du recrutement sans concours en échelle 2...), analyse plus fine des motifs et conditions de recours à l'emploi non titulaire, mobilité (assouplissement des contraintes pesant sur le détachement...). Des textes traduiront ces travaux dans la politique de GRH des ministères (instauration de « troisième concours », notamment).

Le comité interministériel à la réforme de l'État du 12 octobre 2000 a maintenu le cap fixé par le protocole d'accord en lançant plusieurs initiatives relatives à la GPEEC :

- désignation de correspondants ministériels pour la GPEEC (voir ci-dessus le paragraphe sur l'observatoire) ;
- obligation pour chaque ministère de se doter d'un plan ministériel de gestion prévisionnelle pour le début de l'année 2002 comme point d'appui pour la préparation du projet de loi de finances 2003 ;
- rédaction d'un guide méthodologique sur la GPEEC par la DGAFP ;
- création d'un centre de ressources sur la GPEEC au sein de la DGAFP.

Désignés au mois de novembre 2000, les correspondants GPEEC ont depuis lors été réunis à cinq reprises par la DGAFP, ce qui a permis d'engager un travail méthodologique commun dans le cadre du premier exercice de recensement des effectifs opéré par l'observatoire. Ces réunions ont également porté sur l'avancement de la GPEEC dans chaque ministère, en vue de préparer les réunions du conseil d'orientation de l'observatoire du printemps 2001 et une journée d'étude sur ce thème. Celle-ci s'est tenue le 26 avril et a été l'occasion d'un tour d'horizon de ce que peut être la GPEEC dans les trois fonctions publiques.

Le plan de gestion prévisionnelle dont chaque ministère doit se doter pour le début 2002 est conçu comme un vecteur de diffusion de la GPEEC dans les pratiques ministérielles.

Il s'agit pour chaque administration d'identifier les principaux enjeux auxquels elle sera confrontée dans les années à venir en termes de GRH, de dresser un bilan de ses premières expériences de gestion prévisionnelle et de dessiner des axes de progrès à court et moyen terme sur la base d'actions concrètes.

Le guide de la GPEEC commandé à la DGAFP par le CIRE du 12 octobre doit apporter une assistance méthodologique aux ministères dans l'élaboration de leur plan de gestion prévisionnelle. Une première version de ce guide a été présentée aux membres de l'observatoire, aux correspondants GPEEC et aux participants à la journée d'étude du 26 avril. Il a été diffusé en juin 2001.

Enfin, la matière constitutive du centre de ressources sur la GPEEC commence à émerger de ces travaux : les contributions des correspondants GPEEC, les expériences des ministères, leurs interrogations, les besoins d'appui qu'ils expriment, notamment en termes de formation, sont mis en cohérence au fur et à mesure des travaux de l'observatoire et devraient permettre la constitution du centre de ressources lui-même dans le courant de l'année 2001, conformément à la demande du CIRE.

Le souci de l'action concrète

L'importance des enjeux auxquels doit répondre la promotion de la GPEEC dans la fonction publique de l'État impose que soient privilégiées les actions pratiques pouvant déboucher à court terme sur des résultats concrets. Les difficultés de recrutement que commencent à rencontrer certains ministères ainsi que la volonté de trouver des réponses à des questions récurrentes (la résorption de l'emploi précaire, le développement de la mobilité, la professionnalisation du recrutement et de la formation...) amènent la DGAFP à favoriser une approche de la gestion des ressources humaines intégrant la dimension prévisionnelle.

Les chantiers lancés par la DGAFP à la suite du CIRE du 12 octobre s'inscrivent dans cette dimension plus prospective de la gestion des ressources humaines de la fonction publique.

Ces projets recouvrent notamment :

- l'évaluation (procédure unique d'évaluation des administrateurs civils en 2001, réflexion sur une réforme généralisée de l'évaluation...);
- la mobilité (décloisonnement des viviers d'accès aux emplois supérieurs en administration centrale et en services déconcentrés, neutralisation des freins statutaires au détachement, création d'une bourse interministérielle de l'emploi public sur internet pour accroître la transparence sur les offres d'emplois...);
- la formation (principe d'une formation systématique à la GRH pour tous les agents accédant à un poste d'encadrement supérieur, mutualisation des formations par le biais d'un extranet interministériel, catalogue des formations interministérielles en ligne sur le site du ministère de la fonction publique...);
- le recrutement (professionnalisation, en lien avec les mesures d'application du protocole d'accord sur la résorption de l'emploi précaire).

L'ensemble de ces mesures vise à promouvoir une gestion plus fluide de l'emploi public reposant sur :

- des viviers de recrutements élargis, au niveau des concours mais aussi de la mobilité interne à l'administration ;
- un renforcement de l'interministérialité à travers la mobilité, la politique de l'encadrement supérieur, la mutualisation des formations.

Les parcours de carrière plus ouverts et plus responsabilisants que ces chantiers visent à favoriser seront ainsi à même de satisfaire les fonctionnaires d'aujourd'hui comme ceux que recrutera demain la fonction publique.

Résorption de la précarité

La négociation ouverte en juin sur ce thème s'est achevée le 10 juillet 2000 par la signature entre le gouvernement, représenté par le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État, et six des sept organisations syndicales représentatives, d'un protocole d'accord instituant un plan de cinq ans en vue de résorber l'emploi précaire dans les trois fonctions publiques et de mieux gérer l'emploi public.

La négociation a tenu compte des résultats du plan précédent, mis en place par la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 et qui s'est achevée le 17 décembre 2000. En conséquence, les débats ont porté sur le champ d'un nouveau plan, sur les modalités de cette résorption, mais également sur les dispositions à prendre pour éviter le renouvellement de l'emploi précaire par une meilleure gestion de l'emploi public, étant entendu que le principe du recours à des agents non-titulaires ne saurait être remis en cause mais qu'il s'agit de cerner précisément les contours de ces recrutements.

La traduction législative de ce protocole a conduit à la publication le 4 janvier de la 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.

Cette loi prévoit pendant une durée de cinq ans l'organisation, selon des modalités adaptées, de concours et d'examens professionnels réservés, voire dans certains cas, de titularisations sur titres au profit des agents de l'État, de ses établissements publics administratifs, des collectivités territoriales et des établissements qui en dépendent, recrutés à titre temporaire, quelle que soit leur dénomination, pour assurer des fonctions relevant des niveaux des catégories A, B et C normalement dévolues à des agents titulaires.

Ses décrets d'application entreront en vigueur avant la fin de l'année 2001 pour ceux relatifs à la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, pour les corps à statut interministériel et pour les enseignants, tout ayant

été mis en œuvre pour que, s'agissant de ces derniers, les premières nominations puissent intervenir avant la rentrée de l'automne 2001.

Chaque ministère devra ensuite, suivant le modèle que constitueront ces premiers textes, préparer les décrets concernant ses corps propres. Ces textes seront publiés dans les meilleurs délais.

Le protocole d'accord du 10 juillet 2000 a pour but, non seulement de favoriser la résorption de l'emploi précaire dans les trois fonctions publiques, mais aussi d'ouvrir la voie à une meilleure gestion de l'emploi public afin d'éviter que ne se créent de nouvelles situations de précarité. Dans cette perspective, deux groupes de travail associant les organisations syndicales ont été mis en place dès octobre 2000, sur les conditions de recours aux agents contractuels et de leur emploi, d'une part, et les modalités de recrutement sans concours dans le grade de base de la catégorie C, d'autre part. Ces concertations déboucheront prochainement sur des mesures permettant les adaptations indispensables à l'évolution des missions des agents et à une meilleure allocation des ressources humaines.

En outre, la loi prévoit également un durcissement des conditions du recours à des contractuels pour un emploi à temps non complet (quotité désormais limitée à 70 % d'un temps plein). Enfin, elle encourage la modernisation des procédures de recrutement de fonctionnaires par concours sur titres, « troisième concours », ou concours déconcentrés. Une première réunion de la commission de suivi du protocole a eu lieu le 10 juillet 2001 ; une seconde est prévue à la mi-décembre.

La modernisation du recrutement et de la formation

Le recrutement dans la fonction publique

Plus de 75 000 postes ont été offerts au recrutement dans la fonction publique de l'État en 2000, dont 54 % par la voie des concours externes. Environ 56 % des postes offerts sont des postes de catégorie A, pour l'essentiel dans l'enseignement, les postes de catégorie B et C représentant respectivement 10 et 34 % des postes offerts.

En ce qui concerne la politique interministérielle de recrutement, l'année 2000 a été marquée par l'élaboration des dispositions du titre II de la loi du 3 janvier 2001, relatives à la modernisation du recrutement, et prises pour l'application du protocole d'accord du 10 juillet 2000, ainsi que par les premiers travaux menés pour l'application des décisions du CIRE d'octobre 2000, relative à la mise en ligne des informations et des procédures d'inscription aux concours.

Les dispositions du protocole du 10 juillet 2000 relatives à la modernisation du recrutement

L'objectif de ces mesures est d'adapter les procédures de recrutement afin d'éviter le recours à des agents non-titulaires en situation précaire, objectif d'autant plus crucial que les perspectives démographiques permettent de penser que l'administration aura dans les prochaines années plus de difficultés que par le passé à pourvoir certains postes.

• **La relance de la politique de déconcentration des recrutements**

Les dispositions du dernier alinéa de l'article 15 de la loi du 3 janvier 2001 permettent désormais de procéder à la déconcentration des décisions liées à l'organisation matérielle des concours par un arrêté, contresigné par le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État et pris après avis des comités techniques paritaires compétents.

Cette disposition ne s'applique qu'aux seuls concours conduisant au recrutement de personnels placés sous l'autorité du préfet de région ou de département, ou du représentant de l'État dans les territoires ou collectivités d'outre-mer. Elle ne rend pas caduques les dispositions déjà prises par les ministères pour déconcentrer l'organisation de leurs propres concours, mais constitue une nouvelle possibilité, simplifiée, afin de mettre en place, de façon permanente ou occasionnelle, une déconcentration des concours. Elle pourrait notamment être utilisée pour confier aux représentants de l'État dans les DOM-TOM, ou dans d'autres départements si le besoin s'en fait sentir, le soin d'organiser des recrutements locaux communs à plusieurs administrations.

• **La diversification des modes de recrutement**

L'article 15 de la loi du 3 janvier 2001 prévoit en particulier l'instauration d'une procédure de **reconnaissance de l'expérience professionnelle** pour l'inscription aux concours externes, et de concours, dits « **troisième concours** », ouverts aux personnes justifiant d'une expérience dans l'exercice d'une activité professionnelle privée, d'un mandat d'élu d'une collectivité territoriale ou en tant que responsable, salarié ou bénévole, d'association. La loi confirme en outre la possibilité d'organiser des **concours sur titres ou sur titres et travaux**, à la place ou en complément d'épreuves, lorsque les emplois en cause nécessitent une expérience ou une formation préalable.

En ce qui concerne la **reconnaissance de l'expérience professionnelle**, des décrets préciseront très prochainement la durée de l'expérience professionnelle prise en compte en fonction de la nature et du niveau des diplômes requis.

• **La rationalisation et l'adaptation des procédures**

Le protocole du 10 juillet a prévu l'intervention d'un décret, pour conforter les possibilités d'appel aux listes complémentaires. Ce projet pourrait comporter des

dispositions précisant les termes de la loi de 1984, fixant un pourcentage minimal d'utilisation des listes complémentaires, applicable à tous les corps, sauf dispositions plus favorables prévues par des décrets spécifiques, ainsi que des précisions quant aux règles applicables dans le cas des concours donnant accès à un cycle de formation.

Par ailleurs, la DGAFP a poursuivi en 2000 les efforts entrepris ces dernières années pour mettre en place des concours communs à plusieurs administrations.

- **La professionnalisation des épreuves des concours**

Le protocole prévoit que, pour les concours de catégories B et C, les épreuves des concours externes et internes seront revues afin d'en accentuer en tant que de besoin le caractère professionnel. La réflexion, entreprise depuis plusieurs années, sur l'articulation des épreuves écrites et orales et les objectifs assignés à chacune d'entre elles, ainsi que sur la formation des jurys, a donc été relancée.

La mise en ligne des informations et des procédures d'inscription aux concours

Le CIRE du 12 octobre 2000 a prévu que, d'une part, toutes les informations sur les concours seraient mises en ligne sur internet avant le 1^{er} janvier 2001, d'autre part, des procédures d'inscription en ligne seraient ouvertes, pour tous les concours de la fonction publique de l'État, à partir du 1^{er} janvier 2002.

En ce qui concerne l'information sur les concours, la DGAFP a ouvert en septembre 2000 une base de données sur le site internet du ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État, www.fonction-publique.gouv.fr, qui contient des informations, régulièrement actualisées, sur les concours de la fonction publique de l'État, de la Ville de Paris et des Armées. Les utilisateurs peuvent sélectionner ces concours grâce à un moteur de recherche multicritère.

En ce qui concerne les inscriptions en ligne, la DGAFP travaille en collaboration avec la COSA et avec les autres ministères pour favoriser l'échange d'expérience entre administrations et la simplification des formalités d'inscription. Un pré-cahier des charges a été élaboré pour l'inscription aux concours d'accès aux IRA de la session 2002.

La formation

La formation dans les écoles administratives

L'année 2000 a été marquée par la réforme de la formation initiale dispensée par les écoles de formation interministérielle.

En ce qui concerne les IRA, la réforme de la scolarité a été mise en œuvre en septembre 2000. Sans toucher aux principes essentiels de l'organisation de cette formation, cette réforme va dans le sens d'une professionnalisation, avec l'accent

mis sur le rôle joué par les attachés dans la modernisation de l'État et sur leur préparation à la fonction d'encadrement et de gestion des ressources humaines. Un développement détaillé de la réforme de la formation initiale à l'ENA figure dans le paragraphe « L'encadrement » de ce rapport.

Les autres principaux points de l'activité des écoles interministérielles placées sous la tutelle du ministre de la fonction publique sont développés en annexe (les établissements publics sous tutelle).

La formation permanente

• **Les actions de formation interministérielle**

Le programme interministériel de formation de la DGAFP a été sensiblement modifié en 2000, afin d'approfondir et de diversifier les thèmes relatifs à la gestion des ressources humaines et à la gestion publique. Cette approche, maintenue en 2001, se traduit par la présence dans ce programme de stages sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la gestion du dialogue social, l'entretien annuel d'évaluation et de formation ou encore le contrôle de gestion. La gestion des ressources humaines constitue en outre la première priorité de la circulaire 2001 relative aux formations interministérielles déconcentrées, qui sont mises en œuvre à partir des crédits délégués par la DGAFP (14,6 MF en 2000, 14,8 MF en 2001).

Des actions ont également été engagées en matière d'accompagnement des politiques publiques, dans deux domaines particuliers :

- la politique de la ville : à la suite du comité interministériel des villes du 14 décembre 1999, des formations interministérielles « prise de poste », destinées aux fonctionnaires nouvellement affectés dans les quartiers difficiles, ont été organisées ou sont en voie de l'être de manière déconcentrée, au niveau départemental le plus souvent ;
- l'aménagement et la réduction du temps de travail : une formation interministérielle des chefs de services déconcentrés a été réalisée au premier trimestre 2001 pour l'ensemble des départements, en partenariat avec des opérateurs des différents ministères.

En outre, l'harmonisation de la formation des personnels sur le sujet de l'aide aux victimes a fait l'objet d'un rapport d'un groupe de travail, présidé par la DGAFP, du comité opérationnel du Conseil national de l'aide aux victimes (CNAV). La mise en œuvre des propositions du groupe devrait figurer, entre autres sujets, à l'ordre du jour des prochains travaux du CNAV.

• **Les actions en cours**

Le comité interministériel pour la réforme de l'État (CIRE) du 12 octobre 2000 a décidé la mise en place d'une bourse des formations interministérielles sur le site internet du ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État, afin de

mutualiser l'offre existante. Pour lancer le dispositif, la DGAFP, ainsi que quelques administrations volontaires, proposera dès le mois de mai son offre interministérielle de formation dans le cadre de cette bourse, qui constituera une source d'information pour les agents, la possibilité de s'inscrire en ligne n'étant, à ce stade, pas encore offerte.

En complément, un extranet reliant les responsables de formation est en cours de définition à partir des propositions d'un groupe de travail. Le contenu de cet extranet mettra notamment en évidence les innovations expérimentées dans le domaine de la formation afin d'autoriser leur mutualisation.

Par ailleurs, conscient du fait que la formation à distance est aujourd'hui un mode d'enseignement en cours de développement, le ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État a mis en place un partenariat avec le Centre national d'enseignement à distance. Dans ce cadre, il a été proposé aux responsables de formation des administrations de suivre, à titre expérimental, un module intitulé « Introduction à la formation en ligne ». Cette expérimentation s'est conclue le 3 mai 2001 par une journée de rassemblement à Poitiers, qui a été l'occasion de faire un bilan de l'opération et d'initier une réflexion prospective sur le développement de la téléformation.

L'une des priorités en matière de formation continue étant l'amélioration de la formation des cadres de l'administration, le dernier CIRE a également été l'occasion de poser le principe d'une formation préalable à la gestion des ressources humaines pour tout agent accédant à un poste d'encadrement supérieur, et ce dès 2001. Cette obligation sera étendue en 2002 à tous les postes d'encadrement.

Enfin, la formation continue des agents de l'État est un des sujets qui ont été retenus dans le programme de travail du Conseil national de l'évaluation. Cette action qui a débuté en mars 2001 doit être conduite sur douze mois.

• **L'accord-cadre sur la formation continue**

Le dernier accord-cadre sur la formation continue dans la fonction publique de l'État a été signé le 22 février 1996, pour une durée de trois ans. Essentiellement tourné vers les outils et les procédures de la formation, il a permis des évolutions réelles : amélioration de la diffusion de l'information, généralisation de la fiche individuelle de formation, élaboration de chartes de formateurs internes, mise en place de paiements d'avances sur frais de déplacement... Pour autant, tous les objectifs n'ont pas été atteints : la part de la masse salariale consacrée à la formation s'est établie en 1999 à 3,4 %, comme en 1996, pour un objectif de 3,8 % ; le groupe de travail sur l'articulation entre formation et carrière a conclu à l'impossibilité de dégager des règles interministérielles ; l'entretien de formation n'est pas partout généralisé...

La DGAFP a donc réouvert en cours d'année 2000 les réflexions relatives à l'ouverture d'une négociation pour un nouvel accord-cadre qui permettrait, tout en

réactualisant les priorités précédentes, d'intégrer dans un nouveau schéma les actions en cours de réalisation. Il autoriserait la prise en compte, tout à la fois, des demandes individuelles permettant à chacun d'être acteur de son évolution professionnelle, des projets de l'administration, et des perspectives souhaitées d'évolution des compétences et des qualifications.

L'égalité « hommes-femmes »

Les femmes représentent 55,2 % des agents civils de l'État. Le pourcentage de femmes dans l'encadrement supérieur ne cesse d'augmenter, de 12 % à 14,1 % entre 1998 et 2000. 18 % des nominations intervenues depuis un an ont concerné des femmes.

En mai 2000, le Gouvernement a remis au Parlement, le septième rapport dressant le bilan des mesures prises pour garantir le respect du principe de l'égalité des sexes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale.

Au cours de l'année 2000, le Gouvernement a mis en œuvre diverses mesures proposées par Anne-Marie Colmou, dans son rapport remis en 1999 et qui a dressé un bilan de la situation des femmes dans la fonction publique, notamment au sein de l'encadrement supérieur.

En application de la circulaire du Premier ministre du 6 mars 2000 relative à la préparation des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État, un rapport définitif a été remis au Premier ministre, le 8 mars 2001, précisant leurs conditions de mise en place. Ces plans ont précisé, en termes d'objectifs, le taux de féminisation à atteindre par catégorie d'emplois et de fonctions de direction et d'encadrement de chaque département.

Conformément à la circulaire du Premier ministre du 8 mars 2000 relative à l'adaptation de l'appareil statistique de l'État pour améliorer la connaissance de la situation respective des femmes et des hommes, le ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État s'est attaché à développer la mise en place de statistiques sexuées au sein de ses publications.

Par ailleurs, le comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques a été installé, pour une durée de cinq ans, par le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État, le 14 novembre 2000. Présidé par Anicet Le Pors, il est, notamment, chargé de recueillir les données existantes concernant la formation, le recrutement et l'avancement lors de l'accès des femmes à la fonction publique ou lors du déroulement de leur carrière, de rechercher l'ensemble des causes de discriminations préjudiciables aux femmes dans l'accès aux emplois supérieurs des fonctions publiques, de faire des recommandations et d'en assurer le suivi. Il remettra, en

juin 2001, un bilan de ses réflexions sur l'ensemble de ces questions ainsi que des propositions sur la base desquelles pourront être prises de premières mesures.

La proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devrait être définitivement adoptée au cours du premier semestre 2001. Le titre II de cette loi vise à inscrire un objectif de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la fonction publique, au sein des jurys de concours, d'examens professionnels et de la parité administrative des organismes consultatifs.

Enfin, par circulaire FP/3 n° 8231 du 5 décembre 2000, le ministre de la fonction publique a informé les ministères de la démarche globale entreprise pour la collecte d'éléments d'information quantitative et qualitative relatifs à la situation respective des femmes et des hommes dans l'administration. En application de cette circulaire, les ministères ont procédé à la désignation d'un coordonnateur de l'ensemble du dossier relatif à la place des femmes dans leur département.

L'aménagement et la réduction du temps de travail

Les objectifs de la nouvelle réglementation

Le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2002. Ce texte pose les nouvelles bases réglementaires de l'organisation du temps de travail dans les services, les établissements publics administratifs de l'État et les établissements publics locaux d'enseignement.

Afin de prendre en compte leurs spécificités, sa transposition dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière fait l'objet de textes particuliers.

Les objectifs de l'aménagement et de la réduction du temps de travail dans la fonction publique sont l'amélioration de la qualité du service et le progrès social, la référence à un cadre réglementaire commun, complété par les textes ministériels, permettant de donner aux agents des garanties utiles, ainsi que la promotion d'une politique de gestion des ressources humaines renouvelée, dans le cadre d'une mise en œuvre déconcentrée.

L'objectif est que la réduction du temps de travail soit effective dans les services au plus tard au 1^{er} janvier 2002.

Les dispositions du décret sont issues de la concertation menée avec les organisations syndicales au niveau interministériel. Les différentes administrations sont ainsi amenées à discuter sur des bases identiques. La place de la concertation est décisive pour une mise en œuvre efficace de cette réforme. Les spécificités de chacun seront prises en compte, comme le décret l'autorise largement, aux niveaux ministériel et local dans les modalités de mise en œuvre et les conditions d'application.

Les grandes lignes du texte réglementaire

Les dispositions concernent outre la fixation de la durée du travail, une définition du temps de travail effectif, la création de cycles de travail, la mise en œuvre des garanties minimales, l'encadrement des dérogations à ces mêmes garanties, les horaires variables et les cadres.

Ainsi, le temps de travail est désormais défini comme « le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

De même, le corollaire d'une réduction du temps de travail dans la fonction publique doit être un meilleur service rendu aux usagers, ce qui implique souvent une adaptation des rythmes de travail au besoin réel de l'activité et/ou des horaires d'ouverture au public. L'introduction de cycles de travail permet de répondre à cette exigence.

La directive européenne n° 93/104/CE du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail a imposé aux États membres de respecter un certain nombre de garanties pour les travailleurs. Ces garanties portent en particulier sur les maxima et repos (journaliers, hebdomadaires). Le décret a intégré, dans un sens souvent plus favorable, ces dispositions.

La mise en œuvre

Dans la perspective d'une entrée en vigueur générale en 2002, chaque fonction publique a entrepris de prendre les dispositions nécessaires à tous les niveaux. Dans la fonction publique de l'État, le cadre réglementaire interministériel fait actuellement l'objet d'une déclinaison par ministères et par services.

Une série de diagnostics précis des organisations actuelles du temps de travail a été réalisée. Cet état des lieux permet à chaque administration de rechercher le meilleur équilibre possible entre aménagement et réduction du temps de travail.

Cette méthode pragmatique cherche à intégrer une analyse partagée des procédures et des méthodes de travail par un dialogue social au plus près du terrain qui conduise à des solutions acceptées et appliquées.

Pour sa part, le dispositif de pilotage interministériel repose sur :

- un comité de pilotage, composé de représentants des cabinets et présidé par le directeur de cabinet du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État, chargé d'assurer la cohérence interministérielle des discussions ;
- un comité de projet, présidé par le directeur général de l'administration et de la fonction publique et composé de représentants des directions de personnel, chargé d'assurer le suivi opérationnel des démarches ministérielles et la mutualisation des informations ;

- un groupe de coordination constitué de représentants du ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État et du secrétariat d'État au budget chargé notamment de préparer, avec chaque ministère compétent, les arrêtés ministériels prévus par le décret.

Chaque département ministériel a, par ailleurs, constitué une équipe de projet chargée de l'aménagement et de la réduction du temps de travail et qui est, à la fois, l'interlocuteur des services et du groupe de coordination interministériel.

Le ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État a mis à la disposition de chaque équipe de projet un ensemble d'outils méthodologiques :

- un « guide pour l'action » réalisé avec un cabinet-conseil est à la disposition des responsables opérationnels chargés de la mise en œuvre des 35 heures dans les services. Il rappelle les enjeux de ce chantier dans la fonction publique de l'État, présente les outils du décret et propose une méthode illustrée de nombreux exemples d'organisations ;
- un classeur de pilotage précise certains aspects techniques et nécessaires à la conduite du projet ;
- un *extranet* interministériel rassemble l'ensemble des outils et assure la mutualisation des expériences et l'information en continu sur le processus.

Parallèlement, dans tous les départements du territoire, des formations de l'ensemble des chefs de services déconcentrés ont été réalisées.

L'encadrement

Le ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État a défini en 1999 les principaux axes d'un plan d'action destiné à créer les conditions d'une gestion d'ensemble de l'encadrement supérieur.

Ce travail préalable a débouché sur un plan d'intervention pluriannuel qui permet à la fois de tracer un cadre global cohérent avec les orientations du plan de réforme de l'État et d'accompagner efficacement les dynamiques ministérielles. Les réalisations les plus marquantes pour l'année 2000 ont été les suivantes :

Une gestion des cadres supérieurs de l'État renouvelée

L'amélioration de la formation initiale et l'adaptation de la formation continue des cadres supérieurs de l'État sont devenues, plus encore que par le passé, des enjeux particulièrement forts.

La réforme de la formation initiale à l'ENA constitue la deuxième grande étape de la réforme de la scolarité, après la réforme des concours intervenue en octobre 1999 et appliquée en 2000.

La réforme est articulée autour de quatre priorités : la personnalisation des parcours des élèves, le renforcement du caractère pratique de la formation, l'internationalisation, le développement d'une culture de projet.

Le décret est paru le 30 décembre 2000 ; le premier volet s'applique à la promotion 2000-2002, l'ensemble de la réforme s'appliquera à la promotion 2001-2003.

Par ailleurs, une fiche type d'évaluation destinée à un entretien annuel d'évaluation des administrateurs civils a été élaborée, à la suite d'un groupe de travail. En effet, les administrateurs civils, membres d'un corps interministériel appelé à occuper des fonctions de responsabilité et d'encadrement dans l'ensemble des administrations de l'État doivent faire l'objet d'une évaluation exemplaire, par l'objectivité des critères utilisés, l'homogénéité de leur utilisation et la régularité de cette évaluation.

Une circulaire du Premier ministre explicitant les modalités d'application des mesures arrêtées vient d'être diffusée. Ce dispositif est destiné à entrer en vigueur, à titre expérimental, pour les années 2001 et 2002. Un bilan détaillé par ministère sera effectué par ministère en 2003.

De plus, il convient de souligner l'intérêt de procéder à des bilans de compétences à des moments charnières de la carrière, afin de compléter la nécessaire évaluation des performances sur les postes précédemment occupés par l'appréciation des acquis professionnels et du potentiel de l'agent.

Enfin, le décret du 14 décembre 2000 a élargi les compétences de la commission administrative paritaire interministérielle du corps des administrateurs civils, pour lui permettre d'évoquer les questions d'ordre général relatives à leur statut et leur gestion, renforçant ainsi le caractère interministériel de la gestion du corps.

La gestion des parcours professionnels et l'accès aux emplois de débouchés

De nouvelles étapes ont été franchies en vue de la généralisation des statuts d'emploi en services déconcentrés.

En premier lieu, un statut d'emploi de secrétaire général pour les affaires régionales permettant de valoriser ces fonctions, de prévoir leur rémunération, de les valoriser dans le cadre de parcours de carrière alternant des fonctions en administration centrale et en services déconcentrés et de diversifier le vivier des candidats a été créé.

Le décret statutaire a été publié le 14 janvier 2001. Il définit les fonctionnaires pouvant prétendre à une nomination à l'un de ces emplois. Il s'agit des fonctionnaires appartenant depuis au moins huit ans à un corps ou un cadre d'emplois

classé dans la catégorie A de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière et doté d'un indice brut terminal supérieur à 1015, des magistrats, ainsi que des officiers de carrière détenant au moins le grade de colonel ou assimilé. Ce texte fixe également les conditions de leur nomination et limite la durée d'occupation d'un même emploi à une période maximale de six ans.

L'échelon indiciaire sommital est équivalent à celui de sous-directeur.

En second lieu, des statuts d'emploi ont été créés ou renouvelés en 2000 : notamment ceux de directeur départemental et régional du travail, de responsable de service relevant de la DGAC ou encore de délégué interrégional des impôts.

Un classement par niveau de responsabilité de l'ensemble des postes d'encadrement supérieur par ministère a également été jugé pertinent, en s'inspirant de l'exemple du ministère de l'intérieur.

L'objectif de cette démarche est double. Il s'agit d'une part de mettre en œuvre une véritable politique de gestion des ressources humaines en définissant un déroulement et des profils de carrière. Ce classement doit favoriser l'alternance entre postes en administration centrale et postes en services déconcentrés afin de contribuer à dessiner des parcours professionnels cohérents, progressifs et motivants. Les modes de fonctionnement des administrations centrales et des services déconcentrés étant encore marqués par des caractéristiques culturelles fortes, la mobilité de leur encadrement contribue à unifier les approches et à accroître l'efficacité de l'intervention de l'État.

Il s'agit d'autre part d'accompagner la mise en place des modalités d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire dont l'exercice de cotation des postes est un préalable.

Une circulaire précisant la démarche de classification des postes de l'ensemble des ministères a été diffusée le 14 mars 2001. Elle indique un certain nombre de critères indicatifs, qui peuvent être pondérés ou enrichis, de manière à prendre en compte les spécificités de chaque ministère. Ces critères ont été élaborés en retenant le principe du caractère évolutif du classement à rythme triennal.

Le décloisonnement des viviers d'accès aux emplois de direction

S'agissant des emplois de direction en administration centrale, la refonte du décret de 1955 qui régit l'accès aux 560 emplois de direction d'administration centrale a été menée à son terme :

– introduction d'une limitation de la durée d'occupation d'un même emploi fonctionnel dans le décret de 1955 (deux fois trois ans) ;

- obligation de transparence et recherche d'une meilleure adéquation profil/poste par la publication systématique d'avis de vacance décrivant précisément les fonctions à occuper ;
- déclouonnement des viviers par l'ouverture aux catégories A+ des trois fonctions publiques sous certaines conditions, ainsi qu'à certains chefs de services déconcentrés. En outre le quota de 25 % des emplois pouvant être pourvus par cette voie a été porté à 30 %.

En effet, le système des quotas par corps ou des restrictions statutaires pour l'accès à certains emplois de direction ne répond pas de manière optimale à l'objectif d'une meilleure adéquation profils/postes. L'existence de « domaines réservés » est contradictoire avec l'ambition d'une politique de recrutement éclairée, qui doit reposer sur les mérites des individus, dans le cadre d'une concurrence équilibrée entre les différents corps viviers.

Symétriquement, s'agissant des emplois de direction des services déconcentrés, il a été arrêté le principe de l'accession à ces emplois de tous les membres d'un corps recruté par la voie de l'École nationale d'administration ou de l'École polytechnique, ainsi que sous certaines conditions à tous les membres d'un corps A+ des trois fonctions publiques.

La reconnaissance des niveaux de responsabilité assumés

La volonté de reconnaître et de valoriser des postes d'encadrement supérieur les plus importants en termes fonctionnels a conduit à instaurer une nouvelle bonification indiciaire.

L'attribution et la fixation du niveau de NBI spécifique à l'encadrement supérieur sont liées à l'importance des fonctions d'encadrement assumées en administration centrale ou en services déconcentrés.

Les propositions d'attribution ont été les suivantes :

- de 80 à 140 points pour les emplois de direction d'administration centrale et de services déconcentrés et certains emplois des corps de contrôle ;
- de 120 à 180 points pour les emplois supérieurs des administrations, des inspections et des juridictions administratives et financières.

Le ministère de l'intérieur, dont la gestion s'appuyait déjà sur une cotation des postes, bénéficie de la mise en place de la NBI par décret du 23 novembre 2000.

L'emploi des personnes handicapées

La loi du 10 juillet 1987 sur l'insertion des travailleurs handicapés impose à l'ensemble des employeurs publics et privés une obligation d'emploi au profit des personnes handicapées à hauteur de 6 % de leurs effectifs. Le bilan de cette

loi fait ressortir un taux légèrement supérieur à 4 % pour l'année 1998 au sein de la fonction publique de l'État (hors éducation nationale). Ce chiffre reste ainsi inférieur aux obligations réglementaires. Sans sous-estimer les problèmes pratiques et éthiques qui rendent difficile l'établissement de statistiques fiables, il est révélateur de ce qui reste à faire pour que la fonction publique soit réellement ouverte aux travailleurs handicapés. Des initiatives ont été prises en ce sens. Ainsi on peut noter que le nombre de personnes handicapées recrutées par la voie contractuelle (décret 95-979 du 25 août 1995) est en progression régulière d'une année sur l'autre : 61 en 1996, 88 en 1997 et 123 en 1998. Le nombre de ministères ou d'établissements publics ayant recours à cette voie de recrutement s'accroît parallèlement (10 en 1996 et 13 en 1998).

Par ailleurs, le réseau des correspondants « handicap » ayant la charge de coordonner et d'impulser la politique à conduire en faveur de l'insertion des personnes handicapées dans les différents départements ministériels a poursuivi son action, sous l'impulsion de la direction générale de l'administration et de la fonction publique. La mise en place d'un réseau de correspondants locaux a également été préconisée. Plusieurs ministères se sont engagés dans cette voie, par exemple dans les secteurs de l'équipement, de la défense, des finances et de l'éducation nationale.

En matière d'information et de sensibilisation, outre l'action des ministères, la direction générale de l'administration et de la fonction publique a contribué, pour sa part, directement aux efforts entrepris, en diffusant largement un nouveau guide pratique sur l'accès des personnes handicapées aux emplois publics et en développant une rubrique *ad hoc* sur le 3616 Fonctionnaires et sur son site internet.

De plus, la publication du décret n° 2000-198 du 6 mars 2000 modifiant le décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions est de nature à améliorer le maintien dans l'emploi des fonctionnaires devenus inaptes à leur fonction. En effet, l'administration a maintenant pour obligation de faire plusieurs propositions de reclassement aux fonctionnaires qui en font la demande, et ce dans un délai de trois mois. L'impossibilité, pour l'administration, de proposer de tels emplois doit faire l'objet d'une décision motivée.

Enfin, les crédits du fonds interministériel mis en place en 1998 pour favoriser les recrutements et l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique de l'État ont été reconduits. Ils se sont élevés à 15 millions de francs en 1999 et 2000 et ont permis de prendre en charge en totalité ou en partie l'équipement ou l'aménagement de postes de travail, de financer des actions de formation et de sensibilisation sur le handicap et de rendre des locaux professionnels, voire des

écoles de formation, accessibles. Ils ont également permis d'initier des actions plus innovantes telles le recours à des personnes chargées d'assister le fonctionnaire handicapé dans sa vie professionnelle.

Enfin, en décembre 2000, un projet de protocole d'accord a été distribué par le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État aux organisations représentatives des personnels. Ce projet prévoit des mesures importantes de nature à faciliter le recrutement des travailleurs handicapés, à rendre plus efficace le dispositif de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes en cours de carrière et à améliorer le déroulement de la carrière des agents handicapés. Il prévoit, en outre, un engagement ferme des administrations au travers de plans triennaux.

Mobilité, modifications statutaires, fusion de corps

La mobilité

En matière de mobilité des personnels d'encadrement supérieur, le décret n° 2000-449 du 23 mai 2000 relatif aux emplois de directeur de projet a précisé que peuvent être nommés à l'emploi de directeur de projet, par voie de détachement, les fonctionnaires des corps auxquels donnent accès l'École nationale d'administration et l'École polytechnique, ainsi que les administrateurs des postes et télécommunications. Ces emplois sont ouverts, dans les mêmes conditions, aux magistrats de l'ordre judiciaire, aux administrateurs territoriaux et aux directeurs d'hôpital.

Par ailleurs, le protocole d'accord sur la résorption de l'emploi précaire dans les trois fonctions publiques et sur une meilleure gestion de l'emploi public, signé le 10 juillet 2000, prévoit, notamment, de prendre, en concertation avec les organisations syndicales, toutes mesures utiles à la mobilité des fonctionnaires en cours de carrière. Ainsi, les statuts particuliers ne prévoyant pas l'accès par voie de détachement suivi, le cas échéant, d'intégration, seront modifiés pour introduire cette possibilité. Le protocole prévoit également que toutes les dispositions seront prises en matière de déroulement de carrière.

Des réflexions ont été engagées et relayées par le comité interministériel à la réforme de l'État, qui s'est tenu le 12 octobre 2000, lequel a souligné la nécessité de renforcer la mobilité au sein de la fonction publique. Il a été décidé, entre autres mesures, de lever les freins statutaires à la mobilité et, en particulier, de supprimer les conséquences négatives des détachements sur l'avancement de grade des fonctionnaires et sur la promotion interne dans les corps d'accueil.

D'autre part, il est envisagé de procéder à la modification du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des

fonctionnaires de l'État afin de faciliter les conditions de retour des fonctionnaires après l'exercice d'une mobilité.

Enfin, un projet de décret est actuellement en cours d'élaboration dont l'objet est de permettre aux fonctionnaires d'effectuer une mobilité dans l'un des États de la Communauté européenne ou un État partie à l'accord sur l'espace économique européen, par la voie du détachement, et d'accueillir dans la fonction publique de l'État des fonctionnaires relevant de ces États.

Les modifications statutaires

La loi n° 2000-647 du 10 juillet 2000 tendant à préciser la définition des délits non intentionnels a modifié l'article 11 *bis* A de la loi du 13 juillet 1983 pour tenir compte de la nouvelle rédaction de l'article 121-3 du code pénal.

L'article 54 *bis* de la loi du 11 janvier 1984, introduit par la loi n° 2000-1257 du 22 décembre 2000 de financement de la sécurité sociale pour 2001, prévoit un congé de présence parentale au profit des fonctionnaires de l'État, parents d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave nécessitant leur présence auprès de lui. Ce congé, accordé pour une durée maximale d'un an, est soumis à un régime proche de celui du congé parental. Des dispositions analogues ont été prévues pour les fonctionnaires relevant des fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Le décret n° 95-313 du 21 mars 1995 relatif au droit de mutation prioritaire et au droit à l'avantage spécifique d'ancienneté accordés à certains agents de l'État affectés dans les quartiers urbains particulièrement difficiles, modifié par le décret n° 2001-48 du 16 janvier 2001, a assoupli les conditions dans lesquelles ces deux avantages de carrière sont accordés aux fonctionnaires de l'État qui exercent leurs fonctions dans des quartiers urbains particulièrement difficiles en n'exigeant plus qu'ils exercent leurs fonctions dans un même quartier difficile. Ils peuvent constituer leurs droits même s'ils changent d'affectation pourvu qu'ils continuent à exercer leurs fonctions dans un quartier difficile.

Les fusions de corps

S'agissant de la fonction publique de l'État, le Gouvernement a procédé à deux réformes principales en matière de fusions de corps en 2000 :

- la fusion des corps des personnels de laboratoire de catégories A, B et C du ministère de l'économie des finances et de l'industrie, intervenue par trois décrets du 17 octobre 2000 ;
- la fusion des corps d'administration centrale et des services déconcentrés du ministère de la défense, s'agissant des corps d'agents administratifs, d'une part, et de secrétaires administratifs, d'autre part, intervenue par deux décrets du 15 février 2001.

La constitution de ces nouveaux corps, aux effectifs plus larges et aux missions plus diversifiées, offrira aux agents des débouchés nouveaux, en termes de fonctions et d'affectations.

La création de grades de débouché et la revalorisation de certains corps

Un plus large déroulement de carrière a été facilité en catégorie C au ministère de l'intérieur (décret du 25 octobre 2000) et au ministère de l'agriculture et de la pêche (décret du 26 décembre 2000), grâce à la création d'un corps d'agents des services techniques communs à l'administration centrale et aux services déconcentrés, permettant ainsi aux corps des agents des services techniques des services déconcentrés d'accéder aux grades d'inspecteurs du service intérieur et du matériel (ISIM).

Un décret du 13 avril 2001 intègre les bibliothécaires adjoints et les inspecteurs de magasinage dans le nouveau corps des assistants des bibliothèques, offrant aux inspecteurs l'accès aux grades d'avancement de la catégorie B.

Les perspectives de promotion ont été améliorées par le biais de la création de grades de débouché au sein de plusieurs corps de catégorie A qui ont été, par voie de conséquence, repyramidés budgétairement ou statutairement. Il s'agit d'emplois culminant à l'indice brut 1015 qui s'inscrivent dans une logique fonctionnelle. Ont ainsi été élaborés en 2000 les statuts de conseiller d'administration du ministère de l'emploi et de la solidarité, de chef de mission du ministère de la culture et de la communication, de chef de mission du ministère de l'éducation nationale, et publiés ceux de conseiller d'administration de l'aviation civile (décret du 24 novembre 2000) et de chef d'unité opérationnelle de l'IGN (décret du 7 février 2001).

L'action sociale

Les travaux du comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'État (CIAS)

Le CIAS s'est réuni quatre fois au cours de la période mars 2000-mars 2001.

Il a examiné les dossiers suivants :

- répartition des crédits sociaux pour 2000 ;
- évolution du dispositif chèques-vacances ;
- bilan de la déconcentration de l'action sociale interministérielle dans les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) ;
- extension de l'aide et du prêt à l'installation des personnels de l'État (AIP-PIP) en Provence-Alpes-Côte-d'Azur ;

- rapports de la mutualité fonction publique sur l'exécution 1999 pour les prestations d'action sociale dont elle assure la gestion ;
- préparation de la rencontre nationale des sections régionales interministérielles d'action sociale en mai 2001 ;
- examen du rapport annuel d'activité du CIAS et du bilan financier pour l'année 2000.

La préparation des réunions plénières du CIAS par six commissions permanentes (culture-sport-loisirs, budget, logement, prestations, restauration et SRIAS) permet de mieux organiser le fonctionnement de cette instance, en engageant les réflexions nécessaires à l'évolution et l'adaptation de l'action sociale interministérielle.

Répartition des crédits sociaux par type d'action en 2000

Nature des prestations	Montant en millions de	
	Francs	Euros
I – Crédits gérés par les administrations ¹		
A – Prestations revalorisables à titre interministériel (1 015 + 15)	1 030	157,0
– subventions repas	303	46,2
– aide aux familles ²	103	15,7
– colonies, centres de vacances et gîtes	121	18,4
– subventions aux mutuelles	288	43,9
– secours	215	32,8
B – Crédits non concernés par la revalorisation interministérielle	1 440	219,5
Total I	2 470	376,5
II – Crédits gérés par la direction générale de l'administration et de la fonction publique ³		
Prestations interministérielles		
– aides au logement	23	3,5
– aide ménagère à domicile en faveur des retraités	130	19,8
– chèques-vacances	270	41,2
– prestations de service « crèches »	262	40,0
– CIAS déconcentrés	10	1,5
– équipements logements ⁴	65	9,9
– insertion des travailleurs handicapés ⁵	15	2,3
Total II (905 - 25)	775	118,2
Total I + II	3 245	494,7

1. Chapitre 33-92 (hors budgets annexes).

2. Y compris les prestations pour enfants handicapés.

3. Chapitres 33-94, 57-06 et 57-07 (partiel) du budget des services généraux du Premier ministre.

4. Les crédits appelés à financer les équipements et les logements interministériels sont inscrits au chapitre 57-06 du budget des services généraux du Premier ministre (65 MF en 2000).

5. Les crédits appelés à financer cette action en faveur de l'insertion des personnes handicapées sont inscrits au chapitre 57-07 du budget des services généraux du Premier ministre (15 MF en 2000).

DGAFP, bureau des affaires sociales.

Le fonctionnement des sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS)

Les sections régionales du comité interministériel consultatif d'action sociale (SRIAS) ont été créées par l'arrêté du 7 septembre 1994 et installées auprès des préfets de région qui en assurent la gestion administrative. Elles ont été dotées de crédits déconcentrés à partir de 1998. Les SRIAS réunissent douze représentants des administrations de l'État et douze représentants des organisations syndicales. Le secrétaire de la SRIAS est désigné par le préfet de région sur proposition des organisations syndicales. Son rôle est d'impulser, animer et coordonner l'action de la SRIAS, qui met en œuvre des actions sociales adaptées aux besoins des agents de l'État dans les régions.

Les SRIAS se réunissent en moyenne deux fois par an en réunion plénière. Elles ont engagé près d'une centaine d'actions en 2000 sur les thèmes principaux suivants :

- culture, sport, loisirs (séjours d'enfants, accès aux équipements sportifs, carte-avantages) ;
- restauration (création, rénovation) ;
- réservations de logements, créations de logements d'accueil ;
- réservations de berceaux en crèches, guides pour l'accueil de la petite enfance ;
- actions de santé publique (sessions d'information, brochures) ;
- prévention du surendettement (brochures, expositions, conférences, consultations) ;
- information des agents de l'État (lettre ou bulletin des SRIAS, forum social, accueil).

Une rencontre nationale des SRIAS est organisée en mai 2001 durant trois jours, afin de tirer le bilan des actions réalisées en 2000 et instaurer un échange entre le CIAS et ses structures déconcentrées. L'amélioration de la communication entre le niveau national et régional permettra d'accroître l'efficacité des actions décidées par les SRIAS.

La déontologie

Une commission de déontologie a été instituée dans chaque fonction publique par l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 modifiée relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques. Le décret n° 95-168 du 17 février 1995 modifié met en œuvre ces dispositions législatives.

Les commissions ont pour rôle de contrôler le départ des agents publics, titulaires ou non, en disponibilité, en congé sans rémunération ou ayant cessé définitivement leurs fonctions, qui souhaitent exercer une activité dans le secteur privé.

Elles examinent à cette fin si les activités privées qu'ils envisagent d'exercer ne sont pas incompatibles avec leurs précédentes fonctions.

Par ailleurs, les articles 25-1, 25-2 et 25-3 de la loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 modifiée par la loi n° 99-587 du 12 juillet 1999 sur l'innovation et la recherche prévoient que la commission de déontologie compétente pour la fonction publique de l'État est, d'une part, saisie, pour avis, des demandes d'autorisation ou de renouvellement d'autorisation de départ des chercheurs vers l'entreprise ou de collaboration avec celle-ci et, d'autre part, informée pendant la durée de l'autorisation et durant cinq ans à compter de son expiration ou de son retrait, des contrats et conventions conclus entre l'entreprise et le service public de la recherche.

Au cours de l'année 2000, la commission de déontologie compétente pour la fonction publique de l'État s'est réunie à dix-sept reprises et a rendu 1 227 avis, dont 1 134 au titre du décret du 17 février 1995 et 93 au titre de la loi sur l'innovation et la recherche.

En ce qui concerne l'application de la loi de 1982, la commission a rendu cinquante avis favorables, vingt-six avis favorables sous réserve, quinze avis défavorables, un avis défavorable en l'état et un avis d'incompétence.

En ce qui concerne l'application du décret de 1995, les avis se répartissent de la manière suivante :

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Contractuels	Total	%
Incompétence	16	10	5	5	36	3,17
Irrecevabilité	1	0	0	0	1	0,09
Compatibilité	446	120	234	91	891	78,57
Compatibilité sous réserve	111	24	7	34	176	15,52
Incompatibilité	7	5	0	4	16	1,42
Incompatibilité en l'état	11	1	0	2	14	1,23
Total	592	160	246	136	1 134	100
<i>Pourcentage</i>	<i>52,2</i>	<i>14,1</i>	<i>21,7</i>	<i>12</i>	<i>100</i>	

Ces saisines qui ont pour origine principale le ministère de l'économie, des finances et de l'industrie (23,1 %) et le ministère de l'équipement, des transports et du logement (15,1 %), concernent essentiellement des agents de catégorie A (52,2 %) et des fonctionnaires en disponibilité (73,4 %).

Une réforme des textes est en cours, afin d'améliorer le dispositif de contrôle des départs des agents publics vers le secteur privé, dans le souci de protéger les agents publics contre le risque de mise en cause pénale.

Chapitre IV

Action internationale et coopération

La présidence française de l'Union européenne

La présidence française de l'Union européenne, au second semestre 2000, a vu plusieurs initiatives du ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État, traduisant la conviction que la construction européenne représente une chance pour notre pays, et tous nos concitoyens. Tout en gardant de fortes spécificités, la fonction publique française et ses agents participent activement à cette construction : aussi les initiatives ont-elles porté sur une réunion des ministres européens chargés de la fonction publique et de la réforme de l'État, donnant mandat à la réunion des directeurs généraux, une rencontre avec les responsables des fonctions publiques des pays candidats à l'adhésion à l'Union européenne, un forum social, un colloque européen sur le dialogue social au service du changement dans les administrations publiques.

Cinq thèmes principaux ont été approfondis au cours de cette présidence : la mobilité entre les fonctions publiques ; la qualité de la réglementation ; les services publics innovants ; l'administration électronique ; l'éthique dans le secteur public. En outre, la France a cherché, conjointement avec ses partenaires, à assurer une meilleure organisation des travaux dans le domaine européen et, à cette fin, a contribué à la création d'un secrétariat permanent des réunions des directeurs généraux, mis en place effectivement à l'issue de sa présidence. Un outil au service des directeurs généraux a, également, été créé à cette occasion, un extranet des fonctions publiques européennes – initiative reprise par la présidence suédoise et qui, sous présidence belge, devrait migrer d'un site national vers un site européen.

Certains de ces thèmes (qualité de la réglementation, services publics innovants, administration électronique) sont développés dans la première partie de ce rapport. Les autres thèmes sont développés ci-après.

Le thème de la mobilité

Il a été abordé devant les partenaires sociaux à l'occasion du forum social, et par les directeurs généraux.

La question de la mobilité entre les fonctions publiques des États membres est aussi vieille que l'Europe elle-même, puisque son origine réside dans le principe de libre circulation posé par l'article 48 du traité de Rome. Mais cette question n'a acquis une importance concrète pour les responsables des fonctions publiques qu'à partir de la fin des années quatre-vingt, lorsque la jurisprudence de la CJCE a, progressivement, défini de façon toujours plus limitative ce que sont les « emplois dans l'administration publique », emplois exclus du principe de libre circulation par le paragraphe 4 de l'article 48.

Cela explique que, depuis le début des années quatre-vingt-dix, le thème de la mobilité revient régulièrement dans les réunions de directeurs généraux, comme dans les réunions de ministres. Et, si le sujet revient aussi régulièrement au cours d'une période si importante c'est que les solutions ne sont ni simples ni évidentes.

Les enjeux sont très importants : d'abord, l'emploi public en Europe, c'est un marché du travail qui représente plus de 25 millions d'emplois. Même si certains restent durablement fermés à la libre circulation, c'est un marché du travail de près de 20 millions d'emplois qui est potentiellement en cause.

Si, à l'heure actuelle, ce marché du travail est très peu exploré, tout laisse à penser que ce mouvement va considérablement s'accélérer à l'avenir, les jeunes Européens auront, plus facilement que leurs aînés, le désir d'exercer leur activité dans différents pays. Ensuite, on voit apparaître, dans certains secteurs, tels l'éducation et la recherche, l'idée d'une mobilité européenne intégrée dans une politique de gestion des ressources humaines.

Aussi convient-il de faire de la mobilité un outil au service d'une meilleure administration en Europe. Ces perspectives doivent conduire à prendre en compte des périodes de mobilité entre les États membres, entre les États membres et la Commission européenne – et réciproquement – dans la gestion des fonctionnaires et des agents publics.

Ces questions ont fait l'objet des travaux d'un groupe de travail, constitué à l'occasion de la présidence française de 1995, revitalisé par la présidence autrichienne en 1998, et dont la France avait assuré la présidence depuis juillet dernier.

À l'occasion du forum social, auquel le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État, Michel Sapin, a participé, c'est surtout une discussion sur les enjeux qui a eu lieu : après une présentation par la DGAFP, les organisations syndicales européennes ont développé leurs préoccupations face à ce dossier ; pour la Fédération syndicale européenne des services publics, l'égalité d'accès à l'emploi dans le service public est fondamentale, et requiert une coopération rapprochée entre les États membres. Il faut également éliminer les autres obstacles à la libre circulation, et développer des mesures pour promouvoir la mobilité et une coopération accrue entre les administrations.

Pour leur part, les directeurs généraux ont cherché à régler les difficultés qui s'opposent encore à la libre circulation entre les fonctions publiques. Leur discussion a porté sur les principaux points suivants : condition de nationalité ; reconnaissance mutuelle des diplômes, qui a permis une clarification des champs d'application des directives générales concernant la reconnaissance des diplômes, ainsi que de dresser un tableau complet des procédures de reconnaissance des diplômes dans les États membres – y compris les voies de recours ; prise en compte, enfin, de l'ancienneté et de l'expérience professionnelle.

C'est dans ce dernier domaine que des progrès doivent être poursuivis, d'abord pour régler les situations dans lesquelles un agent a accédé à un poste de niveau plus élevé que celui qu'il occupait au départ au sein de la fonction publique de son État membre d'origine, et souhaite occuper un poste de même niveau dans la fonction publique d'un autre État membre, même en l'absence du diplôme requis. Enfin, la question de la prise en compte de l'ancienneté des services accomplis dans un ou plusieurs autres États membres, question difficile, car on touche aux fondements mêmes de l'organisation de nos fonctions publiques, passe par la définition concrète de principes communs d'action, pour lesquels les directeurs généraux ont donné un nouveau mandat au groupe de travail, et leur ont fixé une échéance, la présidence espagnole de l'Union européenne au premier semestre 2002.

Au total, ces réflexions ont, pour la première fois depuis que le thème de la mobilité est discuté par les directeurs généraux, permis de progresser sur des solutions opérationnelles ; une plus grande transparence dans les conditions d'accès aux emplois publics doit être recherchée de même qu'en ce qui concerne la prise en compte de l'ancienneté professionnelle acquise dans l'administration publique de l'État d'origine.

Le dialogue social

Il était au cœur des réunions organisées par la présidence française à Strasbourg, car il a fait l'objet des discussions et des conclusions, à la fois des ministres puis des directeurs généraux, et, bien entendu, du forum social avec les organisations syndicales européennes.

Les ministres, tout d'abord, ont salué les récentes avancées réalisées au niveau européen pour élargir et renforcer le cadre du dialogue social, pour la réalisation d'une Union plus forte, plus efficace et plus équitable, au bénéfice de l'ensemble de ses citoyens ; considérant l'importance d'un dialogue social actif pour la préparation des administrations publiques aux évolutions liées à la construction européenne et comme instrument au service de la modernisation de ces administrations, ils ont constaté avec satisfaction les progrès déjà accomplis par les directeurs généraux depuis la conférence ministérielle de Vienne le 12 novembre 1998.

Aussi ont-ils recherché, ensemble, les voies d'amélioration du dialogue social à l'échelon européen ; l'ensemble des participants a souligné que le dialogue social est d'une importance cruciale – c'est le seul outil qui permette à la fonction publique d'avancer. La question principalement débattue a été celle des partenaires du dialogue social au niveau européen, car la représentation des agents publics dans les différentes organisations au niveau européen est inégale selon les États membres. Partisans du pluralisme syndical, les ministres ont exprimé leur souci de mener le dialogue avec les interlocuteurs considérés comme représentatifs, dans le cadre d'un accord à rechercher entre ceux-ci.

La question de la représentation des employeurs publics sera également approfondie lors des discussions menées par les directeurs généraux de manière à permettre une meilleure continuité du dialogue entre présidences successives de l'Union européenne.

Enfin, les ministres ont souhaité que le dialogue social européen prenne la forme d'une information mutuelle et de discussions sur les sujets intéressants les agents publics, dans le strict respect du principe de subsidiarité. Les sujets de discussion devraient notamment permettre une réflexion en commun avec les organisations syndicales sur les conséquences de la construction communautaire sur l'action publique et sur les moyens mis en œuvre par les États pour faire face à ces mutations. Ce qui passe en particulier par l'étude des sujets suivants : les questions d'intérêt général pour toutes les fonctions publiques ; les questions liées à l'intégration européenne qui concernent directement (ouverture européenne, libre circulation, formation aux questions européennes) ou indirectement les fonctions publiques (impact sur les fonctions publiques des politiques transversales de l'Union européenne) ; les thèmes majeurs inscrits à l'ordre du jour des réunions des directeurs généraux, et enfin les sujets d'actualité au niveau de l'Union européenne pouvant avoir un impact sur les fonctions publiques.

Le forum social, qui s'est déroulé à Strasbourg le lendemain de la réunion des ministres, était en quelque sorte la démonstration concrète de cette discussion ; car, faute d'un accord entre les organisations syndicales européennes, c'est, non pas une, mais deux réunions qui ont été organisées avec, d'une part, la Fédération syndicale européenne des services publics, branche de la Confédération européenne des syndicats, et d'autre part la Confédération européenne des syndicats indépendants, EUROFEDOP et la Confédération européenne des cadres. L'intervention du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État lors de ces réunions, a été notamment l'occasion d'affirmer son souci de donner un contenu le plus concret possible à ce dialogue social.

Ces réunions ont été l'occasion d'applications concrètes du dialogue social, car elles ont permis d'aborder des thèmes majeurs des discussions entre ministres et entre directeurs généraux, les technologies de l'information et de la communication dans l'administration, et la mobilité entre les fonctions publiques. Cela a été

également l'occasion d'évoquer les points d'actualité au niveau européen, comme l'agenda social, ou le programme européen de formation mis en œuvre par l'Institut européen d'administration publique de Maastricht. De l'avis de l'ensemble des participants, du côté « employeurs » comme « employés », ces réunions ont été l'occasion de conforter la démarche engagée depuis la présidence allemande de 1999 et confirmée par les présidences finlandaise et portugaise.

L'éthique dans le secteur public

Cela demeure un des sujets d'étude des réunions des directeurs généraux, inscrit à l'ordre du jour de la dernière réunion des directeurs généraux à Lisbonne qui avaient discuté de la question d'une « charte éthique » des fonctionnaires.

La présidence française a souhaité aborder cette question sous l'angle plus restreint et précis de l'accès des fonctionnaires à des activités privées. Ce sujet a donc fait l'objet d'une enquête auprès des quinze États membres.

Les résultats de ces enquêtes, synthétisées dans un rapport de l'Institut européen d'administration publique, montrent que les approches sont similaires dans les pays européens sur les rapports entre les fonctionnaires et le secteur privé. Le souci commun est de lutter contre les risques de corruption et surtout de prévenir les conflits d'intérêts.

Cependant, dans la pratique, les cas divergent entre les pays, comme la France, qui permettent des départs temporaires ou définitifs vers les entreprises du secteur privé – moyennant une série de contrôles et de critères à respecter – et des pays comme la Belgique ou l'Allemagne qui interdisent ou ignorent le phénomène.

Enfin, on retrouve des réglementations comparables pour l'organisation de ce que l'on appelle « les activités accessoires » des agents publics, avec des principes communs et des réglementations plus ou moins contraignantes. Ainsi, un fonctionnaire pourra travailler à temps partiel en Belgique et exercer une activité privée pendant son temps libre, ce qui est totalement interdit en France. Cependant, dans le domaine des « activités de l'esprit », tous les pays reconnaissent le droit aux agents publics de faire de la recherche ou d'avoir une production littéraire, artistique ou scientifique.

Pendant la réunion des directeurs généraux à Strasbourg, les débats ont montré une double volonté commune : lutter contre les risques de corruption et prévenir les conflits d'intérêts. Le souci déontologique est commun, et la comparaison des solutions mises en œuvre, mutuellement profitable au service d'une meilleure administration en Europe.

Qualité réglementaire au sein de l'Union européenne

L'année 2000 a marqué une étape importante dans l'engagement du Gouvernement français pour une amélioration de la qualité de la réglementation au niveau européen. Cela s'est traduit par la résolution des ministres de l'Union européenne chargés de l'administration publique, pour une stratégie européenne coordonnée d'amélioration de la qualité de la réglementation

Une initiative de la présidence française

L'exercice par la France de la présidence de l'Union européenne au second semestre 2000 a permis au Gouvernement de prendre l'initiative d'une concertation nouvelle entre les États membres sur le thème de la qualité de la réglementation. Les ministres en charge de l'administration publique, réunis à Strasbourg les 6 et 7 novembre 2000 ont décidé de s'inscrire dans le cadre du « processus de Lisbonne » par lequel le Conseil européen du premier semestre 2000 invite les institutions européennes (Commission, Conseil, Parlement) et les États membres à prendre, chacun dans leur domaine de compétence, des initiatives coordonnées destinées à améliorer la qualité de la réglementation.

À cet effet, les ministres ont mandaté, par une résolution commune, un « groupe consultatif de haut niveau » pour formuler des propositions destinées à mettre en œuvre, par une stratégie coordonnée, des mesures d'application concrète pour l'amélioration de la qualité de la réglementation au bénéfice des entreprises comme des citoyens.

Ce groupe de haut niveau, présidé pour la durée de son mandat par M. Mandelkern, doit rendre ses conclusions avant la fin de l'année 2001. Le calendrier de travail du groupe aussi bien que les thèmes qu'il aborde sont cohérents avec les travaux lancés par la Commission européenne sous l'impulsion du président Prodi sur le thème de la gouvernance.

Six thèmes principaux

Réuni pour une première séance de travail le 21 décembre 2000, le groupe de haut niveau a arrêté cinq thèmes de travail pour une première étape :

- la consultation en amont des textes ;
- la simplification ;
- la codification ;
- les études d'impact ;
- la question des structures.

Un rapport d'étape portant sur ces cinq thèmes a été communiqué fin février au Conseil de l'Union européenne dans la perspective d'un examen lors du Conseil européen de Stockholm des 23 et 24 mars 2001.

Dans une seconde étape, et dans la perspective de son rapport final, le groupe devra examiner un sixième thème concernant les modalités d'application et d'évaluation de la réglementation d'origine européenne dans les États membres.

Les actions de coopération administrative internationale

La période couverte par ce rapport a vu une intensification des actions de coopération administrative internationale menées par le ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État, tant sur le plan bilatéral que multilatéral.

Sur le plan bilatéral

L'accueil de personnalités et de délégations étrangères par le ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État s'est poursuivi à un rythme soutenu. En revanche, la perspective de la présidence française de l'Union européenne a pesé sur les moyens disponibles pour des missions d'identification des besoins de coopération ou d'expertise. On peut cependant noter que plusieurs pays candidats à l'adhésion à l'Union européenne (République tchèque, Estonie) ont fait l'objet de travaux préparatoires à des actions de coopération.

Par ailleurs, dans la suite de la rencontre des chefs d'État (octobre 2000) et de Gouvernement (décembre) de la France et de la Fédération de Russie, un projet d'accord-cadre de coopération a été préparé par le ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État, et devrait être signé au printemps 2001, à l'occasion d'une visite du ministre en Fédération de Russie.

Enfin, la coopération avec le Canada s'est concrétisée par la participation d'experts de plusieurs administrations françaises à un colloque sur les ressources humaines qui s'est tenue dans la Province de Québec en décembre 2000 ; à la suite, un rapprochement des responsables des fonctions publiques des deux pays devrait permettre d'intensifier cette coopération, par des actions lancées en commun ou l'échange de fonctionnaires.

Sur le plan multilatéral

La période a surtout été marquée par le lancement du jumelage PHARE avec la Pologne.

Les jumelages institutionnels sont un outil nouveau au service du développement institutionnel des pays candidats à l'adhésion à l'Union européenne. Mis en

œuvre dans le cadre du programme communautaire PHARE, ils visent à permettre aux pays candidats d'intégrer dans leur législation, et dans leur gestion, ce qu'il est convenu d'appeler « l'acquis communautaire ».

Une autre différence par rapport à la coopération bilatérale ou multilatérale « classique », est que le jumelage s'accompagne d'une obligation de résultat : sur tous les domaines couverts par le projet, une évaluation régulière (trimestrielle) des résultats atteints doit être effectuée, et l'évaluation finale conditionne la clôture définitive du projet.

Le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État s'est rendu à Varsovie, le 16 janvier 2001, pour signer une convention de jumelage dans le cadre multilatéral du programme PHARE avec la Pologne dans le domaine de l'administration et du renforcement des ressources humaines. Il s'agissait de la première visite d'un ministre français de la fonction publique en Pologne, et de la première visite du ministre, dans ses fonctions actuelles, en dehors de l'Union européenne.

Ce jumelage, dont la responsabilité est assurée par le chef de la mission des affaires européennes et internationales à la DGAFP, comporte en particulier 60 sessions de formation à destination prioritaire des agents territoriaux et permettra de former 3 750 fonctionnaires territoriaux aux instruments communautaires. Il comporte aussi un volet consacré à la formation des élèves de la KSAP – l'homologue de l'ENA en Pologne, qui fête cette année ses dix ans. À ce titre, dès l'endossement du projet par la délégation de la Commission à Varsovie, en octobre 2000, deux groupes d'élèves de la KSAP ont effectué un stage de deux mois auprès des administrations française et irlandaise.

Après cette signature, c'est plus d'une centaine d'experts français qui vont participer à la mise en œuvre du projet, essentiellement dans le domaine de la formation des fonctionnaires. Des visites d'études de responsables polonais dans les services équivalents de France, d'Irlande et du Portugal doivent également intervenir sur la durée du jumelage. Cette opération devrait marquer durablement les relations entre nos deux pays, et être d'intérêt réciproque pour nos administrations.

Le jumelage signé le 16 janvier est le tout premier à intervenir dans le domaine du renforcement institutionnel *stricto sensu*, c'est-à-dire dans un domaine non couvert par l'acquis communautaire – et, même, un domaine exclu du champ communautaire, puisque l'organisation des administrations publiques et les questions concernant les fonctions publiques sont, par principe, de l'unique responsabilité des États membres.

Ce jumelage est aussi le résultat d'un travail d'équipe. Il concerne en effet des facettes différentes – et complémentaires – du renforcement de l'administration, avec l'appui à la formation et aux méthodes du recrutement pour la KSAP, la formation des fonctionnaires des administrations territoriales – Powiats et Voïvodies – aux politiques et instruments communautaires, ou la formation des cadres

du centre gouvernemental d'études stratégiques – le RCSS – à l'analyse et à la planification macro-économiques.

Premier, mais non pas seul : la République tchèque est également, en 2000, bénéficiaire d'un jumelage dans le domaine de l'administration publique. La France participera à ce jumelage, dans le cadre d'un consortium dirigé par nos partenaires finlandais.

Enfin, la **définition de priorités**, tant géographiques que sectorielles, est entreprise afin de mieux « cibler » les actions de coopération menées par notre administration.

Les relations au sein de l'Union européenne et avec l'OCDE en matière de réforme de l'État

1998-2000 deux années riches en coopération sur la qualité des services en Europe

En novembre 1998, à Vienne, lors de la présidence autrichienne de l'Union européenne, les ministres chargés de la fonction publique ont souhaité que se mette en place une vraie collaboration européenne sur les thèmes de la qualité et de l'efficacité des administrations publiques. Deux grands axes ont été déterminés :

- organisation d'un grand colloque à Lisbonne en mai 2000 qui serait l'occasion d'échanger à partir de bonnes pratiques sélectionnées par les pays ;
- mise en place de groupes de travail chargés d'identifier des indicateurs permettant de comparer l'activité et les résultats des administrations publiques des États membres.

À l'issue de ces deux années le bilan est très positif.

D'abord le colloque de Lisbonne a été un franc succès avec la présence de 1 200 participants provenant de 32 pays. L'intérêt d'une telle manifestation a donc dépassé les frontières de l'Union européenne. Les bonnes pratiques qui ont été présentées pendant le colloque sont disponibles sur le site [www.fonction-publique.gouv.fr/réforme de l'État/la modernisation des administrations en Europe](http://www.fonction-publique.gouv.fr/réforme_de_l'État/la_modernisation_des_administrations_en_Europe).

La dynamique qui s'est créée à partir de la mise en place du groupe d'experts européens « services publics innovants », organisateur du colloque, a ensuite permis de produire un cadre consensuel d'auto-évaluation des administrations : le *Common Assessment Framework* ou « cadre d'auto-évaluation des fonctions publiques (CAF) », dont la version française est accessible sur le site.

Enfin, une étude comparative a été finalisée à l'automne 2000 concernant la question de l'accessibilité des services publics, c'est-à-dire, concrètement, la simplicité des procédures que le citoyen doit suivre au cours de quatre « événements

de la vie » : l'obtention du permis de conduire, la retraite, le déménagement dans un autre État de l'Union européenne, le retour au travail pour un handicapé.

La présidence française de l'Union européenne est intervenue à un moment charnière de cette collaboration permettant de faire le bilan des deux précédentes années et de préciser de nouveaux objectifs et défis pour l'avenir. C'est ce qui fut fait lors de la réunion des ministres chargés de la fonction publique des États membres à Strasbourg à travers l'adoption d'une résolution relative à « la qualité et la comparaison des performances des administrations publiques des pays de l'Union européenne ». Le document prend acte de la réussite du colloque de Lisbonne et invite le groupe d'experts et les présidences à réfléchir sur les modalités de l'organisation d'une nouvelle manifestation en 2002. Il approuve l'élaboration du CAF comme outil consensuel d'auto-évaluation au niveau européen et propose de réfléchir aux conditions de son utilisation comme base de comparaison entre administrations européennes. Il manifeste son intérêt pour la première étude comparative menée sur l'accessibilité des services et invite les pays à aller plus loin en mettant en place un espace européen où l'excellence en matière de service à l'utilisateur serait recherchée.

La réunion des directeurs généraux de la fonction publique qui s'est déroulée deux jours après a permis de préciser ces nouvelles missions et de définir des orientations concrètes du groupe d'experts européens « services publics innovants » :

- promouvoir l'utilisation du CAF et poursuivre son amélioration en s'appuyant sur les leçons tirées du développement de son utilisation par les administrations des pays de l'Union européenne ;
- stimuler et diffuser le *benchmarking*, identifier des indicateurs de qualité à l'échelon européen ;
- soutenir l'organisation en 2002 d'une nouvelle conférence européenne sur la qualité des services.

Les propos échangés tout au long des discussions sur ce thème ont montré à quel point le partage des expériences au niveau européen pouvait enrichir les démarches de chaque État membre dans la recherche de la qualité de service au citoyen.

Les relations avec l'OCDE

La DIRE participe au comité de la gestion publique de l'OCDE, dit « PUMA » (réunions en avril et octobre 2000). Le programme de travail 2000-2002, voté par les pays membres, s'articule autour de 4 axes :

- accroître les capacités du secteur public (réseau GRH) ;
- renforcer les relations entre les gouvernements et la société civile (groupe de travail sur le renforcement des relations administrations/citoyens) ;
- accroître la transparence et la responsabilité de l'administration publique ;
- améliorer la cohérence de l'action publique.

Le réseau sur la qualité de la réglementation s'est réuni en juillet et décembre 2000 afin d'évaluer des études exhaustives sur l'Italie, la Grèce, l'Irlande et la République tchèque. À la demande de l'Italie, c'est la France qui a présidé la séance consacrée à ce pays. Par ailleurs la France a participé à l'enquête par questionnaire sur ce thème.

Le groupe de travail sur le renforcement des relations administrations/citoyens s'est réuni en avril pour examiner les réponses au questionnaire consacré à l'usage des NTIC dans les relations de l'administration avec les citoyens : information, prestation de services, consultation. La seconde réunion, en novembre, a été axée sur la présentation d'études de cas sur les thèmes suivants : modification génétique des aliments (Norvège), réforme sur l'éducation nationale (République tchèque), lutte contre la pauvreté (Belgique), utilisation des NTIC (Corée du Sud). Par ailleurs, la France y a présenté l'étude européenne sur l'accessibilité des services publics (rapport ASKME), menée par le groupe européen « services publics innovants ».

La DIRE a également participé au colloque OCDE sur le thème de l'intégration de l'égalité hommes/femmes (*equality gender*).

Chapitre V

Animation interministérielle

Les réseaux d'animation et de pédagogie du changement : HFMD et RIM

Ces réseaux transversaux et complémentaires illustrent particulièrement la démarche adoptée par le ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État pour faire avancer la modernisation dans l'ensemble des ministères. Leur objectif, outre l'apport mutuel d'informations sur les questions et chantiers d'actualité, est de favoriser l'évolution des cultures et des pratiques professionnelles dans les ministères et de contribuer à les ancrer dans une dynamique collective de réforme et de capitalisation des « bonnes pratiques ».

Le collège des hauts fonctionnaires de modernisation et de déconcentration (HFMD)

Ce collège, qui réunit les pilotes de la modernisation de chaque ministère sous la présidence du délégué interministériel à la réforme de l'État, joue un rôle de conduite stratégique sur l'ensemble des grands chantiers décidés par le comité interministériel à la réforme de l'État (CIRE).

Il s'est réuni à plusieurs reprises durant l'année 2000. En particulier, dans le cadre de la préparation du CIRE du 12 octobre 2000, le collège des HFMD a tenu les 8 et 9 septembre 2000 un séminaire sur l'ensemble des chantiers de la réforme de l'État, dont notamment la gestion des ressources humaines et la révision de l'ordonnance de 1959 relative aux lois de finances. Lors de ce séminaire, ont aussi été évoquées la présidence française de l'Union européenne et les questions liées à la mise en œuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail dans la fonction publique. Lors d'une nouvelle rencontre tenue le 27 octobre 2000, ont été examinées les modalités de mise en œuvre et de suivi des décisions du CIRE du 12 octobre, la synthèse des bilans annuels des programmes pluriannuels de modernisation des ministères (PPM) et l'évaluation des sites internet des services de l'État.

Le réseau interministériel des modernisateurs (RIM)

Le RIM, animé par la DIRE et composé de responsables opérationnels de haut niveau émanant de l'ensemble des ministères, est un organe régulier et technique de travail et d'échange qui joue un véritable rôle de relais dans la mise en œuvre concrète des orientations de la réforme de l'État. En 2000, il a approfondi, en formation plénière et à travers ses groupes de travail spécialisés, les thèmes suivants :

- amélioration de la gestion publique (groupe plénier et deux sous-groupes : indicateurs de résultats, contractualisation) ;
- démarches de qualité (groupe plénier et trois sous-groupes : attentes des usagers, pilotage de la qualité, optimisation des processus) ;
- directives nationales d'orientation ;
- rapports d'activité ministériels (groupe plénier et un sous-groupe rassemblant les ministères expérimentateurs en 2000) ;
- modifications du travail et des services induites par les NTIC.

Après plus d'une année de fonctionnement, le RIM a trouvé son rythme de croisière. Une enquête de satisfaction est en cours auprès des ministères de façon à maintenir la dynamique enclenchée et à assurer une meilleure prise en compte de leurs attentes.

Réseau interministériel des modernisateurs (RIM)

- **Objectifs :**

- favoriser l'appropriation collective des orientations de la réforme de l'État ;
- développer l'échange d'informations et de bonnes pratiques ;
- élaborer en commun des documents méthodologiques et des projets de textes.

- **Activité 2000 :** quatre réunions plénières et environ trente-cinq réunions des groupes de travail spécialisés.
-

Fonds pour la réforme de l'État central et territorial

En 2000, le fonds pour la réforme de l'État (FRE), géré par la DIRE, a été doté en loi de finances initiale de 109 MF de titre III dont 35 MF sur la section centrale du fonds consacrée au financement d'opérations à caractère national et 74 MF sur la section territoriale destinée à favoriser des projets menés au niveau déconcentré de l'État.

La gestion du FRE a mobilisé toutes les missions de la DIRE. Avec l'appui de DIRE 3, 4 et 5, DIRE 1 a coordonné l'instruction des demandes de financement et la gestion de la section centrale et DIRE 2 celles de la section territoriale.

La section centrale du fonds a contribué à financer 112 opérations en 2000 pour un montant total de crédits de 37, 157 MF (la dotation initiale a été dépassée grâce à la mobilisation de reports de crédits). 34 % des crédits ont financé des opérations d'amélioration du service rendu aux usagers ; 28 % le développement d'outils et de systèmes intégrés de gestion ; 28 % des projets principalement liés à l'adaptation de l'organisation et des modes de travail ; 8 % des actions de formation et 2 % de projets relevant d'autres thématiques. Par ailleurs, plus de la moitié de ces crédits correspondaient à des opérations impliquant le recours aux NTIC.

À la fin de l'année 2000 et au début de 2001 l'ensemble des données de la section centrale du FRE a été mis sous forme d'une base de données ACCESS permettant de faire des synthèses rapides de l'emploi du fonds depuis sa création (1996) et de dématérialiser en grande partie la procédure d'instruction des dossiers à partir de 2001.

La section territoriale du fonds a contribué au financement de 770 opérations en 2000 pour un montant de 70,20 MF sur les 74 délégués, dont 53,90 MF en début d'année et 20,10 MF sur appels à projet. 52 % des crédits ont financé des opérations relatives au développement des NTIC (notamment SIT, sites internet et téléprocédures) ; 15 % des opérations de modernisation de l'accueil ; 15 % le développement de la coopération interservices ; 13 % l'amélioration du fonctionnement interne des services ; 3 % l'aide aux services de proximité et 2 % la communication.

Le fonds pour la réforme de l'État apporte donc un soutien appréciable au développement des projets les plus novateurs dans les ministères et dans les services déconcentrés. Il permet de mettre l'accent sur les domaines de modernisation que le CIRE a retenus comme prioritaires. L'attribution des fonds veille à ce que les enseignements tirés des expériences menées soient capitalisés dans le cadre d'une mutualisation interministérielle. Il joue un rôle d'impulsion déterminant dans le lancement des expérimentations, avant que les moyens ordinaires des services ne prennent seuls le relais pour une éventuelle généralisation. C'est un outil indispensable d'appui à l'action de la réforme de l'État, dont le succès se marque dans le nombre et la qualité croissants des dossiers qui sont présentés par les services.

Journées d'études, colloques, forums de la réforme de l'État

Ces manifestations contribuent à l'information et au débat sur la modernisation des services publics, bien au-delà de l'administration d'État.

L'année 2000 a vu à ce titre se dérouler trois types d'événements :

Les journées d'études

Cette activité traditionnelle de la DGAFP-DIRE qui permet, outre la réflexion collective, le partage d'expériences et de « bonnes pratiques », s'est articulée en 2000 autour de trois thèmes :

- la présence française à l'international : promotion des intérêts français, gestion des ressources humaines (20 avril ; 150 participants) ;
- comparer les performances pour améliorer le service public (27 juin ; 170 participants) ;
- la coopération interservices au niveau territorial (12 octobre ; 280 participants).

Les forums de la réforme de l'État (avril-mai 2000)

Cette opération, montée en coopération entre le ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État et six Instituts d'études politiques (Grenoble, Rennes, Lille, Bordeaux, Strasbourg et Paris), a mobilisé pendant six mois les étudiants et la direction des IEP sur la thématique générale de l'évolution des missions du service public d'État et de leurs perspectives d'avenir ; elle s'est clôturée par un forum national à l'Institut des sciences politiques de Paris qui a réuni le 16 mai, autour d'un plateau prestigieux, une assistance de près de 400 personnes d'horizons divers.

Un colloque européen

Organisé dans le cadre à la présidence française de l'Union européenne, sur le thème « Service-public : le dialogue social au service du changement », il a réuni plus de 650 personnes le 27 novembre 2000, à la Cité des sciences et de l'industrie (La Villette).

Activité 2000

- Trois journées d'études (200 participants en moyenne ; taux de satisfaction moyen – total, environ 77 % de « très satisfaits » et « assez satisfaits »).
- Six forums de la réforme de l'État avec les Instituts d'études politiques.
- Un colloque européen.

Pour 2001, quatre journées d'études sont programmées sur les thèmes suivants : gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (26 avril), qualité et engagements de service (26 juin), contractualisation et contrôle de gestion (4 octobre), technologies de l'information et de la communication (27 novembre).

Bilan des programmes pluriannuels de modernisation

Par circulaire du 3 juin 1998, le Premier ministre a demandé à chaque ministre d'établir un programme pluriannuel de modernisation (PPM) afin de « déterminer les orientations stratégiques du ministère, de formaliser une volonté collective et d'assurer avec efficacité les missions entrant dans ses attributions ».

Chaque ministère a établi en 2000 un bilan de la mise en œuvre de son PPM. La synthèse de ces bilans a été mise en ligne sur le site internet du ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État.

L'ensemble des actions réalisées s'inscrit dans les grands objectifs de la réforme de l'État, confirmés et précisés lors du CIRE du 12 octobre 2000.

Les avancées des PPM portent sur les points suivants :

Évolution des missions et organisation des services

La réorganisation des administrations centrales a permis de renforcer les fonctions d'analyse, d'évaluation et de prospective ainsi que l'expertise en matière juridique et internationale et de mieux organiser la tutelle des établissements et le pilotage des services déconcentrés.

Pilotage des services déconcentrés

Le pilotage des services déconcentrés par les administrations centrales est renforcé et modernisé (projets stratégiques, dialogue de gestion, contractualisation). Les **projets territoriaux** de l'État donnent à ces exercices une dimension interministérielle.

Gestion des ressources humaines

Partout, sont engagées des démarches de rénovation de la GRH (évolution et gestion des compétences dans le cadre de la GPEEC, évaluation, formation et déconcentration).

Outils et méthodes de la gestion publique

En ce qui concerne le contrôle de gestion, de nombreuses actions ont été entreprises.

Plusieurs ministères se sont engagés dans des démarches qualité dont la généralisation, comme c'est le cas également pour le contrôle de gestion, a été prévue par le CIRE du 12 octobre 2000.

Les démarches d'évaluation sont fréquentes.

Nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)

Les projets de développement des usages des NTIC sont mis en œuvre à un rythme élevé dans tous les ministères (multiplication et enrichissement des sites internet des services de l'État, informations de plus en plus variées, services plus pratiques, formulaires plus disponibles, mise en place de téléprocédures, développement d'intranet dans chaque ministère ainsi que dans un cadre inter-ministériel déconcentré avec les systèmes d'information territoriaux).

En ce qui concerne le ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État, le site <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, créé en janvier 1997, a fait l'objet de 154 729 visites au mois de mai 2001, soit une moyenne de 4 991 visites par jour. Ce niveau de consultation était de 70 207 en mai 2000. La tendance est donc à une augmentation sensible de la notoriété du site, le nombre de visites étant passé de 333 000 visites en 1999 à 956 000 en 2000.

Par ailleurs, le site internet propose, depuis juin 2000, une lettre d'actualité à laquelle les internautes peuvent s'abonner librement. À ce jour, elle compte 7 275 abonnés et croît régulièrement sur un rythme compris entre 500 et 1 000 nouveaux inscrits par mois.

Chapitre VI

Relations sociales et dialogue social

Le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État

La formation plénière

Le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État s'est réuni deux fois en séance plénière de mars 2000 à mars 2001 (les 20 juin et 15 septembre 2000).

Il a examiné un projet de loi relatif à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique et un projet d'article de loi relatif au détachement à l'étranger.

Par ailleurs, vingt-trois projets de textes réglementaires lui ont été soumis, dont notamment :

- un projet de décret modifiant le décret n° 95-313 du 21 mars 1995 relatif au droit de mutation prioritaire et au droit à l'avantage spécifique d'ancienneté accordés à certains agents de l'État affectés dans les quartiers urbains particulièrement difficiles ;
- un projet de décret relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État ;
- un projet de décret relatif aux comités techniques paritaires ;
- un projet de décret modifiant le décret n° 90-195 du 27 février 1990 relatif au statut particulier des professeurs des écoles de rééducation professionnelle de l'Office national des anciens combattants et victimes de guerre ;
- un projet de décret relatif au statut particulier des officiers de port ;
- un projet de décret relatif à la commission administrative paritaire interministérielle et aux commissions paritaires ministérielles compétentes à l'égard du corps des administrateurs civils.

Le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État a également examiné, dans sa formation plénière, le rapport annuel de la fonction publique et de la réforme de l'État pour la période de mars 1999 à mars 2000.

La commission des statuts

La commission des statuts s'est réunie à deux reprises (les 12 juillet et 22 novembre 2000) pour examiner, notamment, un projet de décret relatif aux conditions d'accès aux emplois de direction des services déconcentrés de l'État, des projets de décrets fixant des modalités exceptionnelles de recrutement dans le corps des adjoints administratifs des ministères chargés de l'emploi et de la solidarité, de la justice, de l'intérieur et de la défense et des projets de décrets fixant les conditions exceptionnelles d'intégration d'agents non-titulaires dans des corps de fonctionnaires de catégorie A des ministères chargés des affaires étrangères et de l'intérieur.

La commission de recours

La commission de recours du CSFPE remplit une fonction essentielle d'harmonisation des décisions disciplinaires et joue un rôle majeur dans la prévention du contentieux.

Le rapport d'activité de la commission de recours du CSFPE a été remis aux directeurs chargés du personnel et de l'administration générale lors de la réunion du 21 mars 2000.

Sans prétendre à l'exhaustivité, ce rapport, qui concerne 386 affaires examinées en commission de recours de mai 1995 à mai 1999, peut être considéré comme établissant la doctrine de la commission.

Il constitue un outil de référence et de travail, non seulement pour les membres de la commission de recours, mais également pour les gestionnaires des différentes administrations, tant au niveau central qu'au niveau déconcentré. À cet effet, les administrations ont été invitées à assurer une large diffusion de ce document, notamment auprès des chefs de service déconcentrés ayant reçu compétence en matière disciplinaire.

Par ailleurs, il a été rappelé aux administrations qu'elles devaient systématiquement informer les membres de la commission de recours des suites qu'elles donnent à ses recommandations, et, lorsqu'elles ne les suivent pas, de fournir les motifs détaillés qui les ont conduites à ne pas le faire.

La commission de la formation professionnelle et de la promotion sociale

Cette commission s'est réunie pour la dernière fois le 14 novembre 2000. À cette occasion, la DGAFP a présenté le bilan de la formation interministérielle organisée en 1999-2000 aux plans national et déconcentré. Elle a informé les organisations syndicales du lancement prochain de l'évaluation de la formation continue des agents de l'État sur proposition du Conseil national de l'évaluation.

Elle a également exposé les décisions du comité interministériel pour la réforme de l'État du 12 octobre 2000 intervenues dans le domaine de la formation : professionnalisation de la fonction relative à l'achat public, formation à la gestion des ressources humaines (dès 2001 pour l'encadrement supérieur, en 2002 pour l'ensemble de l'encadrement), mise en place d'un partenariat avec le Centre national d'enseignement à distance pour la téléformation professionnelle, mutualisation des actions de formation entre ministères, avec un site ouvert à l'ensemble des agents pour les informer de l'offre de formation interministérielle.

La commission se réunira à nouveau courant 2001. La préparation d'un quatrième accord-cadre sur la formation continue dans la fonction publique de l'État pourrait être à l'ordre du jour.

La commission centrale de l'hygiène et de la sécurité

La commission centrale de l'hygiène et de la sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État s'est réunie le 15 janvier 2001.

Lors de cette réunion, la commission a examiné, d'une part, le bilan annuel du décret du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine de prévention et, d'autre part, les résultats de l'enquête annuelle sur les accidents du travail. Par ailleurs, la mise en œuvre des plans de prévention des risques routiers a fait l'objet d'une communication particulière, en collaboration avec la délégation interministérielle à la sécurité routière. En outre, la mise en place du fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante a été présentée aux participants.

De plus, l'examen des questions diverses a permis d'évoquer la question de la protection du secret médical lors de la transmission des certificats d'arrêt de travail et de faire le point sur la réforme du barème d'invalidité. Enfin, un exemplaire du rapport de l'IGAS sur la situation des médecins de prévention a été distribué aux participants.

Réunions du CSFPE et de ses formations spécialisées

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Formation plénière	5	4	5	5	4	7	5	5	3	2
Commission des statuts	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2
Commission de recours	9	8	7	9	5	11	18	16	18	18
Commission de la formation professionnelle et de la formation sociale	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Commission centrale de l'hygiène et de la sécurité	0	0	0	0	1	1	1	2	0	0

La commission permanente de modernisation des services publics

La réforme de l'État et la modernisation de l'administration ne peuvent être menées à bien qu'en concertation étroite avec les organisations syndicales représentant le personnel et les associations des usagers du service public. La commission permanente de modernisation des services publics, réorganisée dans cette optique au cours de l'été 1999, a connu sa première année pleine de fonctionnement en 2000. Composée pour moitié de représentants syndicaux et pour moitié de membres d'associations d'usagers et de représentants de l'administration, sa compétence, consultative, porte sur tout le champ de la réforme de l'État, les questions ayant un impact particulier pour le personnel et les usagers y occupant une place privilégiée.

Les sujets que cette instance a eu à connaître courant 2000, en formation plénière sous la présidence du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État, ont concerné :

- les initiatives et chantiers entrepris en faveur des usagers ;
- les impacts du développement des technologies de l'information et de la communication (TIC) pour l'utilisateur et pour le personnel (thème sur lequel a été mis en place un groupe de travail *ad hoc*) ;
- la proposition de loi de M^{me} Génisson relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- les orientations du comité interministériel pour la réforme de l'État ;
- le projet de réforme de l'ordonnance n° 59-2 du 2 janvier 1959 relative aux lois de finances.

Durant l'année 2000, la commission s'est réunie à trois reprises : le 22 février, le 19 juin et le 2 octobre 2000.

Les commissions locales interministérielles de coordination (CLIC)

Par circulaire conjointe du ministre de l'intérieur et du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État du 20 novembre 2000 relative au développement de la concertation locale interministérielle, les préfets de région et les préfets de département ont été invités à mettre en place, au cours du premier semestre 2001, une commission locale interministérielle de coordination compétente pour l'ensemble des services déconcentrés de l'État relevant totalement ou partiellement de leur autorité.

Cette circulaire fait suite aux décisions prises par le comité interministériel pour la réforme de l'État, qui s'est tenu le 12 octobre 2000, au cours duquel il a été

décidé de créer les conditions d'une nouvelle dynamique locale et de poursuivre la déconcentration.

En effet, un certain nombre d'actions visant à permettre la déconcentration de la mise en œuvre des politiques publiques ont été engagées, dans le cadre de la réforme de l'État et de sa modernisation. Elles combinent la redéfinition du rôle respectif des administrations centrales et des services déconcentrés au niveau de chaque ministère et le renforcement de l'action interministérielle aux différents échelons territoriaux.

L'instauration d'une concertation locale interministérielle s'inscrit dans cette logique et dans un objectif de développement du dialogue social.

À cette fin, la circulaire du 20 novembre 2000 propose aux préfets de créer auprès d'eux une commission locale interministérielle de coordination qu'ils président, et de retenir des modalités de composition et de fonctionnement inspirées de celles des comités techniques paritaires, prévoyant, notamment, à parité, la participation des chefs des services déconcentrés comme représentants de l'administration et la participation des organisations syndicales représentatives des services déconcentrés pour représenter les personnels.

Principales décisions du CIRE du 12 octobre 2000

Le Premier ministre a réuni le comité interministériel pour la réforme de l'État (CIRE) le 12 octobre 2000.

Les décisions illustrent la volonté de poursuivre et d'approfondir la modernisation engagée depuis trois ans :

- une priorité : répondre aux nouvelles attentes du citoyen ;
- une exigence : une gestion plus transparente et plus efficace ;
- un choix : s'appuyer sur les agents, acteurs de la modernisation.

Une priorité : répondre aux nouvelles attentes du citoyen

Une administration au service du citoyen est une administration de qualité, dotée de moyens d'action modernes.

Plusieurs actions sont mises en œuvre :

- alléger les démarches administratives pour faciliter la vie quotidienne des usagers et réduire la charge des services de l'État : les fiches d'état civil (60 millions de fiches délivrées chaque année) sont supprimées et la production de quittances ou de factures n'est plus nécessaire pour justifier de son domicile ;
- placer la qualité au cœur de l'action de l'État : les ministères et les services déconcentrés s'engageront sur un niveau de qualité établi avec et pour les usagers ;
- donner une impulsion nouvelle à l'administration électronique : *service-public.fr*, le nouveau portail de l'administration, ouvert le 23 octobre, offre aux usagers un point d'entrée unique au web public. Pour les particuliers, les entreprises et les associations, plus de vingt téléprocédures sont mises en œuvre dès 2001.

Une exigence : une gestion plus transparente et plus efficace

Les procédures budgétaires et les modes de gestion seront profondément renouvelés.

Plusieurs actions seront mises en œuvre :

- moderniser la gestion de l'État : l'ordonnance organique du 2 janvier 1959 relative aux lois de finances sera réformée, pour rendre les gestionnaires publics à la fois plus autonomes et plus responsables. Pour préparer d'ores et déjà

l'adoption de cette réforme, le contrôle de gestion sera généralisé et la contractualisation sera développée dans l'administration ;

- améliorer la gestion des ressources humaines de l'État : les ministères mettront en œuvre une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences. Les freins statutaires à la mobilité des agents seront supprimés et les recrutements diversifiés.

Un choix : s'appuyer sur les agents acteurs de la modernisation

La modernisation de l'État passe, enfin, par le soutien aux agents innovateurs.

Plusieurs actions seront mises en œuvre :

- améliorer la formation des agents publics : la téléformation professionnelle des agents publics sera développée en partenariat avec le Centre national d'enseignement à distance (CNED) ;
- moderniser les méthodes de travail dans l'administration : chaque service de l'État sera doté d'une adresse électronique et chaque agent équipé d'un poste de travail informatique aura accès aux intranets ministériels. Le portail des innovateurs, accessible à tous les agents publics, sera créé sur internet. Il accompagnera les agents dans leurs actions de modernisation.

Tutelle des EPA

L'École nationale d'administration

La formation initiale

La réforme de la formation initiale à l'ENA constitue la deuxième grande étape de la réforme de la scolarité, après la réforme des concours intervenue en octobre 1999 et appliquée en 2000.

La réforme est articulée autour de quatre priorités : la personnalisation des parcours des élèves, le renforcement du caractère pratique de la formation, l'internationalisation, le développement d'une culture de projet.

Le décret est paru le 30 décembre 2000 ; le premier volet s'applique à la promotion 2000-2002, l'ensemble de la réforme s'appliquera à la promotion 2001-2003.

L'école accueillait en 2000 les promotions : Averroès (1998-2000 : 102 élèves), Mandela (1999-2001 : 103 élèves) et la promotion 2000-2003 (110 élèves).

Il convient également de souligner l'accroissement des candidats aux concours : le nombre des inscrits aux épreuves de septembre 2000 a progressé de plus de

8 % par rapport à l'année passée. L'année 2000 a également été marquée par le renforcement de la coopération avec les centres de préparation aux concours d'entrée. Des redéploiements de crédits ont été opérés, en vue d'accroître leurs moyens financiers.

La formation permanente

L'activité de formation permanente a pour principale vocation d'actualiser les connaissances des hauts fonctionnaires français et étrangers ainsi que des cadres d'entreprises privées ou publiques et de les initier aux nouvelles techniques d'organisation et de gestion.

Elle comprend notamment le cycle de formation des administrateurs civils issus du tour extérieur, des cycles courts d'approfondissement et d'actualisation des compétences, un séminaire de gestion de l'État, ainsi que le cycle de perfectionnement des officiers.

Les activités de coopération internationale

L'action de l'ENA s'inscrit dans une perspective résolument internationale. Pour répondre aux demandes que lui adressent de nombreux pays et institutions, l'école a diversifié ses activités internationales : en premier lieu par l'accueil d'élèves de toutes nationalités dans ses cycles internationaux, en second lieu par la large place faite à l'international dans la formation des élèves français, enfin par le développement de sa coopération administrative.

L'une des clés de la réussite des cycles internationaux tient à l'association d'élèves français et étrangers de haut niveau partageant la même scolarité. La promotion 2000-2002 du cycle long a accueilli, le 4 septembre 2000, 40 élèves, représentant 31 nationalités différentes. Après une phase initiale de cinq semaines à Strasbourg, ils sont partis en stage en préfecture, avant de rejoindre les élèves français.

Le cycle court ou cycle international de formation permanente permet à des fonctionnaires déjà confirmés de compléter leur expérience professionnelle au contact, notamment, des administrateurs civils issus du tour extérieur. Le cycle 2000 regroupe 30 élèves.

L'ENA organise actuellement selon des modes d'intervention diversifiés des actions de coopération avec une trentaine de pays. Elle entretient des relations privilégiées avec des écoles nationales d'administration étrangères mais également avec différentes administrations à l'étranger : organisations internationales (ONU, UE), ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État, ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, ministère de l'intérieur... ; mais aussi des collectivités locales, des universités, des grandes écoles, des fondations étrangères et divers organismes de formation de haut niveau.

L'école met également sur pied des actions de coopération sur mesure, qui donnent lieu à l'établissement de conventions qui marquent les engagements de l'école vis-à-vis de ses partenaires, ainsi que de nombreuses missions d'ingénierie administrative et pédagogique.

La gestion financière de l'établissement

La modernisation des méthodes et des structures de la gestion administrative et financière a été l'une des priorités de l'exercice 2000.

Cette modernisation a concerné les aspects suivants :

- l'informatisation de la liquidation de l'ensemble des rémunérations versées par l'école et celle, en liaison avec les services du Premier ministre, de la gestion des ressources humaines. Ce premier projet cohérent, en voie d'achèvement, apportera à très court terme des gains de productivité incontestables, ainsi que des capacités de statistiques et de prévisions décuplées ;
- la mise en œuvre d'une comptabilité analytique. Élément indispensable à la prise de décision et au pilotage d'une administration moderne, ce deuxième projet fait l'objet, dès 2000, d'une étude préalable destinée à finaliser une arborescence fonctionnelle des coûts directs et indirects des différentes activités et services assurés par l'école. En parallèle, l'introduction d'un nouvel outil informatique rénové de gestion budgétaire et comptable viendra parfaire le dispositif qui devrait être opérationnel pour le début de l'exercice 2001 ;
- la déconcentration de la gestion au niveau de chacun des services, dans le cadre de ses attributions. Ce troisième projet s'appuie sur les outils informatiques précités et conduit à faire évoluer les procédures internes et les tableaux de bord concourant au suivi rigoureux de la dépense et à l'amélioration de la prévision.

Le budget exécuté en 2000 s'élève à 182 MF, constitué en recettes à 92 % par la subvention versée par l'État ; les ressources propres étant de 14 MF, comprenant essentiellement les recettes relatives à la formation des administrateurs de la Ville de Paris, à la formation des administrateurs civils issus du tour extérieur et aux actions internationales.

Les charges de personnel représentent 79 % des dépenses de fonctionnement. Le niveau du fond de roulement reste élevé (49,5 MF), représentant près de 100 jours de fonctionnement. Il fonde l'élaboration d'un plan pluriannuel de travaux exceptionnels, dont l'étude vient d'être engagée.

Les instituts régionaux d'administration

Le fonctionnement administratif et financier

L'année 2000 a été marquée par la publication d'un décret du 18 octobre 2000, modifiant le décret n° 84-16 du 10 juillet 2000 relatif aux IRA, qui comporte notamment des mesures visant à revaloriser la situation des élèves du

3^e concours, à renforcer la sécurité juridique de différentes procédures applicables aux élèves des instituts, et à prendre en compte les évolutions statutaires intervenues dans différents corps recrutés par la voie des instituts. Ce décret inscrit également les activités de coopération internationale menées depuis plusieurs années par les IRA comme l'une des missions réglementairement assignées aux instituts au même titre que les activités de formation initiale et les activités de formation continue.

Par ailleurs, dans le cadre d'une réflexion entreprise par la DGAFP sur l'exercice de la tutelle, les cinq instituts ont participé, au cours de l'année 2000, à un important travail en collaboration, avec le centre de gestion scientifique de l'École des Mines de Paris ainsi qu'avec les autorités de tutelle, pour la mise au point de tableaux de bord destinés à rendre compte de l'activité des instituts. Ce travail a notamment permis de mettre en évidence la nécessité d'une évolution et d'une harmonisation des nomenclatures appliquées dans les cinq instituts ; une nouvelle nomenclature a donc été élaborée, avec l'aval de la direction de la comptabilité publique, et est utilisée par les cinq IRA depuis le 1^{er} janvier 2001.

La formation initiale dans les IRA

Regroupant environ les trois quarts des postes offerts annuellement au recrutement dans les corps administratifs de catégorie A, les cinq IRA assurent une formation initiale interministérielle à environ 600 stagiaires.

En septembre 2000, 580 élèves généralistes ont rejoint leur administration d'affectation, à l'issue d'une formation pluridisciplinaire de douze mois dont trois mois de stages pratiques. L'enseignement est dispensé pour l'essentiel par des praticiens de l'administration, les fonctionnaires assurant plus de 90 % des interventions dans les quatre domaines traités : administration publique, techniques juridiques, techniques budgétaires, financières et comptables et techniques de gestion publique, cette formation étant complétée par l'enseignement d'au moins une langue vivante.

À la même date, 589 élèves, issus pour plus de la moitié d'entre eux du concours externe, pour un tiers du concours interne et pour environ 5 % du troisième concours, ont entamé leur scolarité. Parallèlement, 29 élèves destinés à être affectés au traitement de l'information ont été recrutés par trois concours spéciaux et poursuivent pendant dix-huit mois à l'IRA de Lille une formation sensiblement identique, doublée d'une formation aux métiers de l'informatique et aux nouvelles technologies.

Les promotions de fonctionnaires stagiaires en scolarité dans les instituts régionaux d'administration se caractérisent par une grande diversité en termes d'âge, de formation universitaire ou d'expérience professionnelle antérieure et d'origine géographique. Dans le souci de contribuer concrètement à la modernisation de l'administration, les IRA tendent aujourd'hui vers une approche pédagogique

qui privilégie un enseignement pratique et d'adaptation, qui favorise le travail collégial et qui fait une part accrue à la gestion des ressources humaines et à l'introduction et l'utilisation, dans l'administration, des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

La formation continue

Les IRA consacrent plus de 20 % de leurs activités à l'organisation d'actions de formation continue, qui comprennent des formations organisées à la demande des administrations locales et des formations interministérielles à l'intention d'agents des services déconcentrés de l'État, dont une partie est financée par l'octroi d'une subvention de la DGAFP (2 000 000 francs en 2000). En outre, les IRA ont bénéficié, en cours d'année 2000, de crédits émanant du Fonds pour la réforme de l'État pour l'organisation d'actions de formations portant sur les nouvelles technologies.

Les activités de coopération internationale

Les cinq IRA ont poursuivi en 2000 leurs activités de coopération administrative internationale, qui se traduisent notamment par la participation à des missions d'expertise, et l'accueil de délégations, de stagiaires et d'auditeurs étrangers. Ces actions concernent en particulier la Chine et les États d'Europe de l'Est : à ce titre, les IRA de Lille, Lyon, Metz et Nantes entretiennent, notamment, des relations régulières avec certaines académies d'administration publique de Russie et d'Ukraine, l'IRA de Lille étant par ailleurs responsable, à la tête d'un consortium international, du projet TACIS concernant le renforcement de l'administration publique dans la région du lac Baïkal.

L'IRA de Metz participe également à des missions de coopération transfrontalière avec le Luxembourg et l'Allemagne.

Les publications de la DGAFP-DIRE (mars 2000-mars 2001)

La revue Service public

Tirée à 65 000 exemplaires, huit fois par an en moyenne, la revue *Service public* est diffusée aux membres de l'encadrement, aux syndicats, aux universités, aux élus... Chaque numéro comporte un dossier thématique d'une dizaine de pages, également diffusé sur le site internet du ministère.

Rapports

Rapport annuel de la fonction publique et de la réforme de l'État.

Guides

- « Le développement des sites internet des services de l'État » (DIRE 3).
- « Guide pour l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique ».
- « Aménager et réduire le temps de travail : les 35 heures dans la FPE, guide pour l'action ».
- « Classeur de pilotage de l'ARTT dans la fonction publique ».
- « Contenus et usages des systèmes d'information territoriaux (SIT) – mutualiser les bonnes pratiques : quelques retours d'expérience » (DIRE 3).
- « L'impact des technologies de l'information et de la communication (TIC) sur l'organisation ».
- « Du travail et des services dans l'administration » (DIRE 3).
- « S'engager sur la qualité du service » (DIRE 1).

Collection « Perspectives » du comité recherche et prospective (CRP)

- « Services publics et usagers dans les quartiers en difficulté », Annie Maguer.
- « L'administration en mouvements ? », sous la direction de Frédérique Pallez.

Comptes rendus de journées d'études

- « Gestion des ressources humaines : le cas des informaticiens » (journée du 7 octobre 1999).
- « La présence française à l'international » (journée du 20 avril 2000).
- « Comparer les performances pour améliorer le service public » (journée du 27 juin 2000).
- « La coopération interservices au niveau territorial » (journée du 12 octobre 2000).

Fiches « Point fort »

Les programmes pluriannuels de modernisation.

« Point stat »

- Les recrutements par concours dans la fonction publique de l'État en 1998.
- La responsabilité pénale des agents de l'État.
- Les femmes dans l'encadrement supérieur de l'État au 1^{er} juin 2000.

Tirés à part

Réforme de l'État : une triple exigence.

Présidence française de l'Union : des actions menées pour le long terme.

La France et le développement international de l'administration électronique.

Un nouvel élan pour les simplifications administratives.

Brochures

Traduction en chinois de *La fonction publique* de Luc Rouban (La Documentation française/IIAP).

Séries longues sur l'emploi dans la fonction publique.

Études et recherches

Les travaux achevés en 2000

- **Axe 3 : la formation de l'encadrement supérieur**

Séminaire « Production et gestion de la ressource dirigeante », Institut entreprise et personnel (septembre 2000).

Résultats de l'appel à projet de recherche 2000-2001 : travaux en cours

Quatre propositions ont été retenues après avoir reçu l'agrément du conseil scientifique, en mai 2000 :

- **Axe 1 : la qualité et l'efficacité du service rendu à l'utilisateur**

Les réformes de l'État en France et aux Pays-Bas. Performances institutionnelles et traditions civiques comparées, le cas des politiques de la ville, A. Bevort et D. Charrasse, groupe de recherche innovation et société, université de Rouen.

- **Axe 2 : le redéploiement de l'emploi public**

Négociations sur les transformations de l'emploi dans les services publics, Catherine Vincent, Udo Rehfeld, IRES.

- **Axe 3 : l'encadrement supérieur**

La gestion de la ressource dirigeante : levier et/ou frein de la modernisation de l'administration – étude comparative sur la France, l'Italie et la Grande-Bretagne, Michel Bauer et M^{me} Bertin-Mourot, Laboratoire de sociologie du changement des institutions (LSCI).

- **Axe 4 : la lutte contre l'exclusion**

Le non recours aux services de l'État. Mesure et analyse d'un phénomène méconnu, Philippe Warin et alii, Centre de recherche sur la politique, l'administration, la ville et le territoire (UMR CNRS n° 5606), IEP de Grenoble.

La création d'un groupe de travail sur les fonctions de prospective dans les administrations centrales

Le travail de ce groupe a consisté à repérer et étudier les pratiques de cellules de prospective existantes, pour discerner les conditions d'un fonctionnement efficace et utile aux administrations. Dans un deuxième temps, l'ensemble des contributions a permis de définir un ensemble de principes et de conditions nécessaires au bon fonctionnement des cellules de prospective.

La poursuite des activités université-DGAFP

Deux réunions se sont tenues, en mai et décembre 2000 autour de problématiques de droit public.

Poursuite des réunions de travail DGAFP-DIRE avec des chercheurs en sociologie et gestion publique

Une réunion s'est tenue en juillet 2000.

Table des matières

Sommaire	3
Préface	5
Première partie	
RAPPORT D'ACTIVITÉ (mars 2000-mars 2001)	7
Introduction	9
Chapitre I	
Améliorer la qualité du service rendu au citoyen.	11
L'État au service des citoyens.	11
• Les démarches qualité, les engagements de service	11
<i>Un état des lieux orienté vers des décisions opérationnelles</i>	11
<i>Les orientations du CIRE et les déclarations ministérielles de politique qualité</i> . . .	12
<i>Un dispositif interministériel de soutien aux ministères</i>	14
• La loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations (DCRA).	15
<i>Faciliter l'accès à la règle</i>	15
<i>Amélioration de l'accès au service et simplification des démarches</i>	15
<i>Atténuation du privilège de l'autorité administrative en matière de décision unilatérale : introduction de la procédure contradictoire</i>	16
• Les maisons de services publics	16
Une réglementation de qualité.	17
• Un nouvel élan pour les simplifications administratives	17
• Codification des lois et règlements : une tâche administrative ordinaire et permanente des administrations et du Parlement.	17
<i>Le programme général de codification</i>	17
<i>L'état d'avancement du code de l'administration</i>	18
<i>Le lancement du code général de la fonction publique</i>	18
<i>La codification et la qualité de la production normative</i>	18
Le développement de l'internet public	19
• Évaluation des sites internet des services de l'État	19
• Le portail « Service-public »	20
• Les téléservices en ligne	21
<i>La mise en ligne des formulaires administratifs</i>	21
<i>Le développement des téléprocédures</i>	21
• L'accès aux textes facilité	22

Chapitre II	
Améliorer la qualité de la gestion publique	23
Une organisation plus souple, plus efficace	23
• La poursuite de la déconcentration	23
<i>La mise en œuvre des décisions du CIRE de juillet 1999.</i>	23
<i>Les mesures du CIRE d'octobre 2000</i>	24
• La modernisation des structures	24
Améliorer la gestion publique	25
• Modernisation des procédures budgétaires : la réforme de la loi organique sur les lois de finances	25
<i>La problématique de la réforme.</i>	26
<i>Le déroulement des travaux en cours.</i>	27
<i>Les dispositions du texte de loi.</i>	27
• Généralisation du contrôle de gestion : création du centre de ressources	28
• Développer la contractualisation au sein des administrations	30
• Le comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics	31
Rendre compte : une exigence démocratique	32
• Évaluation des politiques publiques : le Conseil national de l'évaluation	32
• La généralisation des rapports d'activité ministériels (RAM)	33
L'administration électronique, outil de transparence et d'efficacité.	34
• La généralisation des systèmes d'information territoriaux (SIT) et leur ouverture aux collectivités locales	34
• L'outil interministériel de travail coopératif Vit@min	35
• Le réseau de communication AdER (pour Administration En Réseau)	36
• Le système d'information budgétaire et comptable : ACCORD	36

Chapitre III	
Améliorer la qualité de la gestion des ressources humaines	39
Une meilleure connaissance des ressources humaines	39
• Présentation de l'observatoire de l'emploi public	39
• L'emploi public	42
<i>Le champ de la fonction publique.</i>	42
<i>Les effectifs de la fonction publique de l'État.</i>	43
<i>Les agents de la fonction publique de l'État et leurs emplois</i>	45
<i>De nombreux départs de fonctionnaires d'ici 2010.</i>	46
Meilleure connaissance des ressources budgétaires	47
• Les grandes masses budgétaires	47
• Les rémunérations	48
Le développement de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences dans la fonction publique	52
• Le contexte	52
• Les axes de développement de la GPEEC	52
• Le souci de l'action concrète	54
Résorption de la précarité	55
La modernisation du recrutement et de la formation	56
• Le recrutement dans la fonction publique	56

<i>Les dispositions du protocole du 10 juillet 2000 relatives à la modernisation du recrutement</i>	57
<i>La mise en ligne des informations et des procédures d'inscription aux concours</i> ..	58
• La formation	58
<i>La formation dans les écoles administratives</i>	58
<i>La formation permanente</i>	59
L'égalité « hommes-femmes »	61
L'aménagement et la réduction du temps de travail	62
• Les objectifs de la nouvelle réglementation	62
• Les grandes lignes du texte réglementaire	63
• La mise en œuvre	63
L'encadrement	64
• Une gestion des cadres supérieurs de l'État rénovée	64
• La gestion des parcours professionnels et l'accès aux emplois de débouchés	65
• Le décloisonnement des viviers d'accès aux emplois de direction	66
• La reconnaissance des niveaux de responsabilité assumés	67
L'emploi des personnes handicapées	67
Mobilité, modifications statutaires, fusion de corps	69
• La mobilité	69
• Les modifications statutaires	70
• Les fusions de corps	70
• La création de grades de débouché et la revalorisation de certains corps	71
L'action sociale	71
• Les travaux du comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'État (CIAS)	71
• Le fonctionnement des sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS)	73
La déontologie	73

Chapitre IV

Action internationale et coopération	75
La présidence française de l'Union européenne	75
• Le thème de la mobilité	75
• Le dialogue social	77
• L'éthique dans le secteur public	79
Qualité réglementaire au sein de l'Union européenne	80
• Une initiative de la présidence française	80
• Six thèmes principaux	80
Les actions de coopération administrative internationale	81
• Sur le plan bilatéral	81
• Sur le plan multilatéral	81
Les relations au sein de l'Union européenne et avec l'OCDE en matière de réforme de l'État	83
• 1998-2000 deux années riches en coopération sur la qualité des services en Europe	83
• Les relations avec l'OCDE	84

Chapitre V

Animation interministérielle	87
Les réseaux d'animation et de pédagogie du changement : HFMD et RIM	87
• Le collège des hauts fonctionnaires de modernisation et de déconcentration (HFMD)	87
• Le réseau interministériel des modernisateurs (RIM)	88
Fonds pour la réforme de l'État central et territorial	88
Journées d'études, colloques, forums de la réforme de l'État	89
• Les journées d'études	90
• Les forums de la réforme de l'État (avril-mai 2000)	90
• Un colloque européen	90
Bilan des programmes pluriannuels de modernisation	91
• Évolution des missions et organisation des services	91
• Pilotage des services déconcentrés	91
• Gestion des ressources humaines	91
• Outils et méthodes de la gestion publique	91
Nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)	92

Chapitre VI

Relations sociales et dialogue social	93
Le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État	93
• La formation plénière	93
• La commission des statuts	94
• La commission de recours	94
• La commission de la formation professionnelle et de la promotion sociale	94
• La commission centrale de l'hygiène et de la sécurité	95
• La commission permanente de modernisation des services publics	96
Les commissions locales interministérielles de coordination (CLIC)	96

Annexes

Principales décisions du CIRE du 12 octobre 2000	99
• Une priorité : répondre aux nouvelles attentes du citoyen	99
• Une exigence : une gestion plus transparente et plus efficace	99
• Un choix : s'appuyer sur les agents acteurs de la modernisation	100
Tutelle des EPA	100
• L'École nationale d'administration	100
<i>La formation initiale</i>	100
<i>La formation permanente</i>	101
<i>Les activités de coopération internationale</i>	101
<i>La gestion financière de l'établissement</i>	102
• Les instituts régionaux d'administration	102
<i>Le fonctionnement administratif et financier</i>	102
<i>La formation initiale dans les IRA</i>	103
<i>La formation continue</i>	104
<i>Les activités de coopération internationale</i>	104

Les publications de la DGAFP-DIRE (mars 2000-mars 2001)	104
<i>La revue Service public</i>	104
<i>Rapports</i>	104
<i>Guides</i>	105
<i>Collection « Perspectives » du comité recherche et prospective (CRP)</i>	105
<i>Comptes rendus de journées d'études</i>	105
<i>Fiches « Point fort »</i>	105
« <i>Point stat</i> »	105
<i>Tirés à part</i>	106
<i>Brochures</i>	106
Études et recherches	106

Deuxième partie

Bilan social



Deuxième partie

Bilan social



Sommaire

I.	BUDGET DE L'ÉTAT	121
A.	BUDGET.....	122
B.	DEPENSES INDUITES.....	126
C.	EFFECTIFS BUDGETAIRES	132
II.	EFFECTIFS REELS	141
A.	FONCTION PUBLIQUE AU SENS LARGE	143
B.	ÉTAT : STRUCTURE PAR MINISTERE.....	149
C.	EMPLOIS DE DIRECTION ET D'INSPECTION GENERALE	165
III.	REMUNERATIONS	173
IV.	TEMPS DE TRAVAIL.....	189
V.	RECRUTEMENT ET INSERTION PROFESSIONNELLE.....	197
A.	CONCOURS	198
B.	INSERTION PROFESSIONNELLE	233
VI.	RETRAITES	241
VII.	RELATIONS PROFESSIONNELLES	257
A.	RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	259
B.	COMMISSION DE RECOURS DU CSFPE.....	269
C.	GREVES	273
VIII.	POLITIQUE SOCIALE ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....	277
A.	CREDITS SOCIAUX.....	279
B.	ACCIDENTS DE TRAVAIL	283
IX.	FORMATION.....	289
X.	REPARTITION GEOGRAPHIQUE	299

1 - Budget de l'État

I. Budget de l'État

Le champ de la fonction publique couvre trois domaines : la fonction publique de l'État, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière.

Les dépenses induites par la fonction publique de l'État concernent seulement la fonction publique de l'État au sens large, c'est à dire en incluant les personnels fonctionnaires dans les établissements publics ainsi que les personnels enseignants salariés de l'enseignement privé sous contrat.

Elles comprennent principalement les dépenses de rémunérations, les cotisations et prestations sociales, les pensions, les subventions aux établissements d'enseignement privé, les pensions et allocations aux anciens combattants.

Elles représentent en loi de finances pour 2000, 762 milliards de francs, soit 42% du budget de l'État consolidé, et 8% du PIB (produit intérieur brut) total.

Les **emplois budgétaires** sont les emplois permanents à temps complet autorisés par la loi de finances initiale, et retracés dans les « verts », documents budgétaires annexes de celle-ci. Un emploi autorisé peut ne pas être pourvu. A l'inverse, un emploi budgétaire peut servir de support à la rémunération de deux personnes employées à mi-temps.

Pour plus d'informations

- **sur le budget de l'État :**

Lois de finances.

- **sur les emplois budgétaires :**

« Les emplois budgétaires 2000 » Hélène DESERT, Isabelle MACARIO, rapport DGAFP, novembre 2000.

Projet de loi de finances pour 2001.

A. Budget

Tableau I-1 : Les grandes masses du budget de l'État d'après les lois de finances initiales (yc budgets annexes et compte d'affectation spéciale - CAS -)

(en milliards de francs)

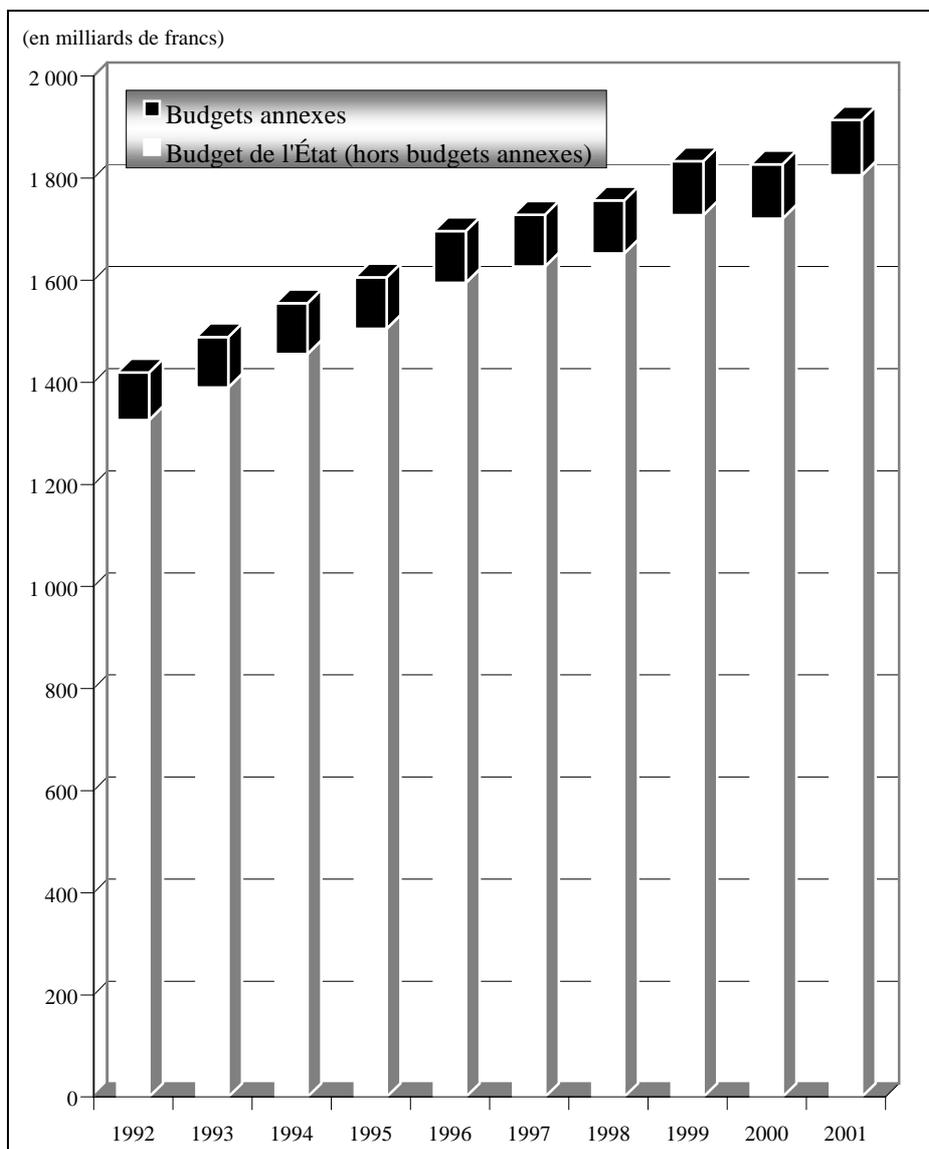
	Opérations à caractère définitif			Budgets annexes	Budget de l'État (1)
	Budget général	Comptes d'affectation spéciale	Total		
1992	1 321,856	15,224	1 337,080	93,170	1 419,167
1993	1 369,934	32,145	1 402,079	99,030	1 488,704
1994	1 453,467	21,782	1 475,249	99,453	1 554,941
1995	1 487,554	27,716	1 515,270	100,590	1 605,535
1996	1 558,189	44,565	1 602,754	100,946	1 696,113
1997	1 581,998	53,291	1 635,289	101,267	1 728,202
1998	1 600,482	61,024	1 661,506	103,642	1 756,391
1999	1 686,563	46,660	1 733,223	105,641	1 833,180
2000	1 682,023	42,978	1 725,001	106,157	1 826,879
2001	1 729,895	81,851	1 811,846	107,867	1 913,656

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail

Source : lois de finances initiales.

(1) Après consolidation des doubles comptes entre le budget général et les budgets annexes.

Graphique I-1: Évolution du budget de l'État et des budgets annexes



DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail
Source : lois de finances initiales.

Tableau I-2 : Évolution des grandes catégories de dépenses du budget général de l'État

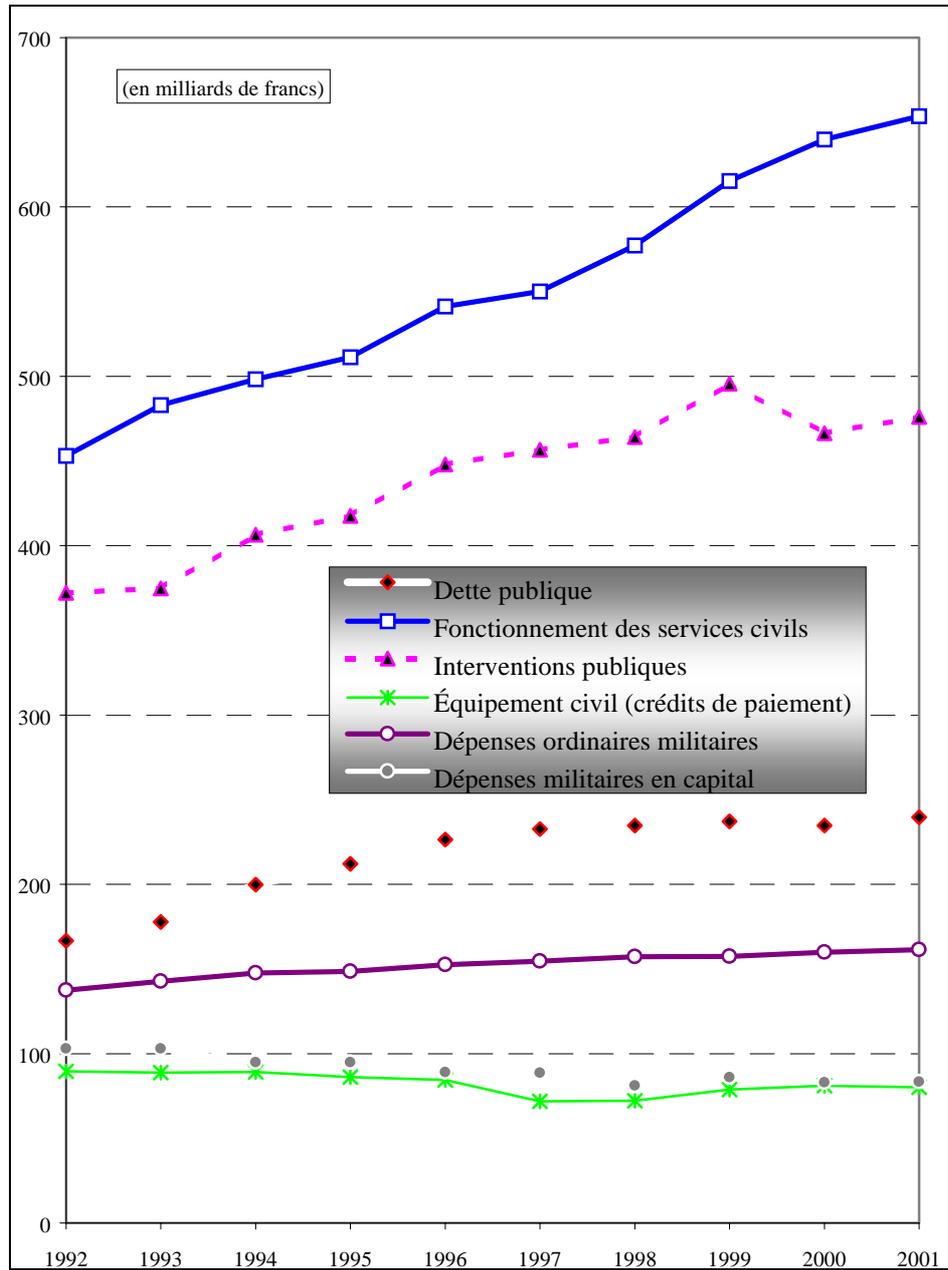
		Dette publique (1)	Fonction- nement des services civils	Interventions publiques	Équipement civil (crédits de paiement)	Dépenses ordinaires militaires	Dépenses militaires en capital	Total
Montants (en milliards de francs)	1993	177,8	483,0	374,7	88,8	142,7	102,9	1 369,9
	1994	199,9	498,3	406,4	89,1	147,7	94,9	1 436,3
	1995	212,1	511,2	417,5	86,1	148,5	94,9	1 470,3
	1996	226,4	541,2	447,9	84,4	152,5	88,9	1 541,3
	1997	232,6	550,1	456,6	71,9	154,6	88,7	1 554,6
	1998	234,8	577,2	464,1	72,2	157,3	81,0	1 586,7
	1999	237,2	615,3	495,7	78,8	157,5	86,0	1 670,6
	2000	234,7	639,8	466,5	81,0	159,9	83,0	1 664,9
	2001	239,7	653,7	476,0	80,2	161,3	83,4	1 711,4
Progression (en %)	93/92	6,7	6,6	0,7	-0,9	3,8	0,0	3,6
	94/93	12,4	3,2	8,5	0,3	3,5	-7,8	4,8
	95/94	6,1	2,6	2,7	-3,4	0,5	0,0	2,4
	96/95	6,7	5,9	7,3	-1,9	2,7	-6,3	4,8
	97/96	2,8	1,6	2,0	-14,8	1,4	-0,3	0,9
	98/97	0,9	4,9	1,6	0,4	1,7	-8,7	2,1
	99/98	1,0	6,6	6,8	9,1	0,1	6,2	5,3
	00/99	-1,1	4,0	-5,9	2,8	1,5	-3,5	-0,3
	01/00	2,1	2,2	2,0	-1,0	0,9	0,5	2,8

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail

Source : lois de finances initiales.

(1) Dette publique : dette nette de remboursements et de dégrèvements.

Graphique I-2 : Évolution des grandes catégories de dépenses du budget général de l'État



DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail
 Source : lois de finances initiales.

B. Dépenses induites

Tableau I-3 : Évolution des principales composantes des dépenses induites par la fonction publique de l'État

(en milliards de francs)

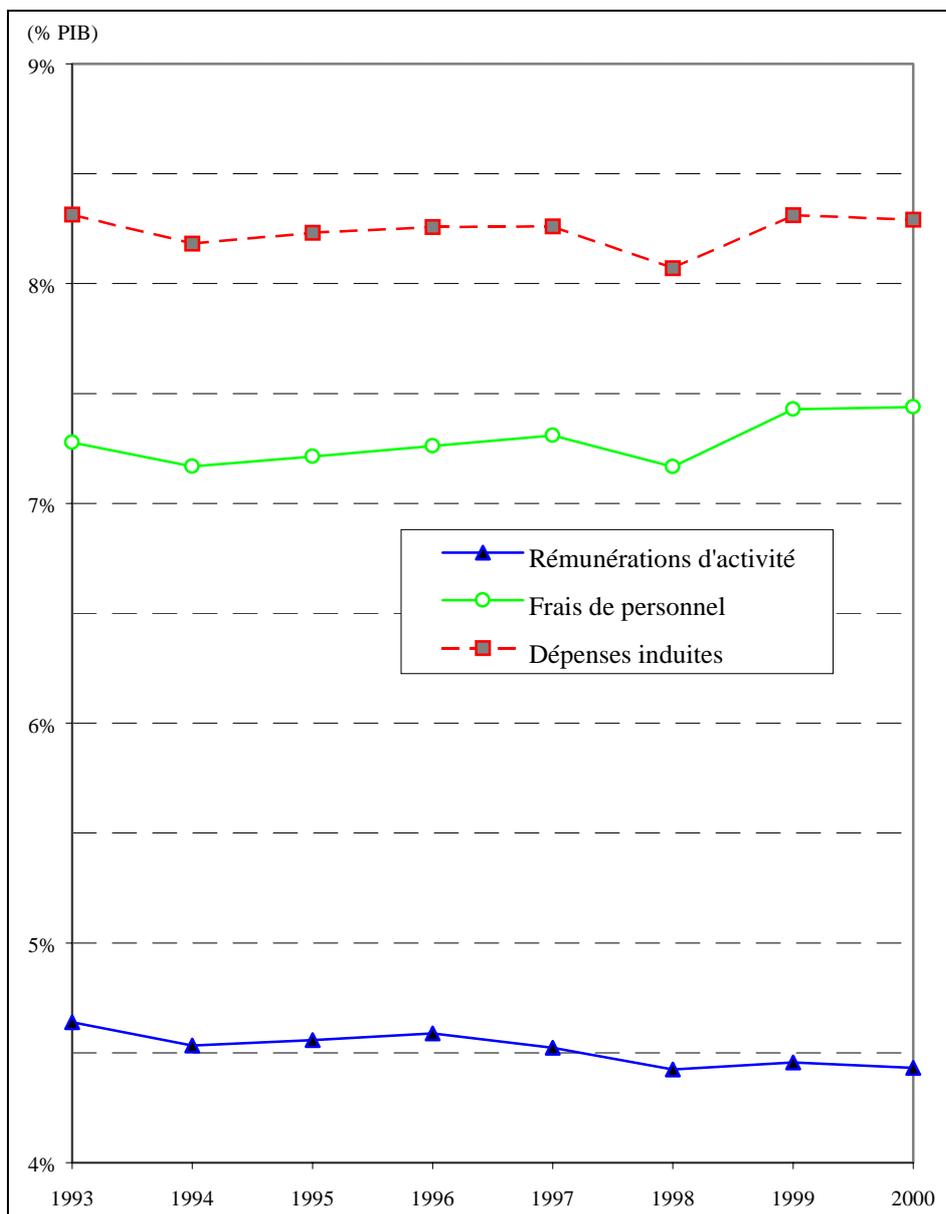
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
I								
Rémunérations principales (1)	269,582	276,593	287,883	296,894	301,468	309,751	319,028	329,027
Indemnités résidentielles	6,129	6,659	6,840	7,090	7,094	7,265	7,807	7,956
Primes et indemnités	44,163	44,505	46,679	48,023	47,686	48,089	55,648	59,646
Supplém familial de traitement	4,567	4,608	4,670	4,778	4,792	4,918	4,922	4,925
Autres charges connexes (2)	1,787	2,038	2,954	3,562	3,829	5,172	5,364	5,551
Provisions	2,090	0,579	0,233	0,267	3,579	3,701	0,063	0,107
Total I :								
rémunérations d'activité (10)	328,318	334,982	349,259	360,614	368,449	378,896	392,832	407,212
dont masse salariale (3)	316,880	323,529	337,981	349,292	357,267	367,544	382,090	395,799
II								
Cotisations sociales (4)	57,092	59,134	63,468	64,790	70,505	71,685	74,341	73,701
Prestations sociales (5)	10,536	10,746	10,658	10,652	10,108	10,905	11,677	12,662
Pensions (6) (10)	116,957	122,964	127,808	132,910	144,403	150,625	174,280	187,494
Divers (7)	2,148	1,835	1,490	1,756	1,979	1,663	1,760	2,359
Total I+II :								
frais de personnel	515,051	529,661	552,683	570,722	595,443	613,774	654,890	683,428
III								
Taxes sur transports et salaires	1,840	1,958	1,973	2,028	2,147	2,291	2,309	2,347
Frais de déplacement	7,748	7,889	7,606	7,548	7,682	7,336	7,640	7,507
Enseignement privé	31,048	32,763	34,630	35,878	36,052	37,156	38,335	39,685
Pensions anciens combattants	25,264	24,529	26,379	25,793	24,508	23,689	23,196	22,852
Autres (8)	7,501	7,884	7,518	7,078	7,103	6,991	6,427	6,026
Total I+II+III :								
dépenses induites	588,452	604,684	630,789	649,047	672,935	691,237	732,795	761,845
dont dépenses indexées (9)	533,071	548,877	573,427	591,751	615,923	632,439	672,585	700,193

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail

Source : lois de finances initiales (crédits votés).

- (1) Rémunérations brutes, c'est-à-dire y compris la part ouvrière des cotisations sociales.
- (2) C'est-à-dire : indemnités compensatrices, préavis et licenciements, pertes d'emploi, pécules, indemnités exceptionnelles de mutation et CPA, ainsi que les revenus de remplacement (CAA).
- (3) Masse salariale : rémunérations d'activité versées aux personnels occupant un emploi permanent à temps complet ou sur crédits, et qui sont rétribués sur la base de la grille indiciaire (cela exclut les ouvriers et les vacataires).
- (4) Part employeur.
- (5) Prestations sociales obligatoires (CE 18) et facultatives (CE 19), ainsi que prestations familiales et provisions.
- (6) Après rétablissement des 6,731 MdF dans les pensions au titre du Fonds de Solidarité Vieillesse, en 1995.
- (7) Dépenses de personnel non ventilées et vacations (CE 10 et CE 137).
- (8) Indemnités représentatives de frais, primes d'alimentation (militaires), aides sociales, secours et prêts.
- (9) Dépenses indexées : dépenses directement liées à la valeur du point.
- (10) En 1999, budgétisation de 7,065 MdF de fonds de concours dans les rémunérations, et de 14,822 MdF dans les pensions. Hors La Poste et France Télécom à partir de 1991.

Graphique I-3 : Évolution des dépenses induites en pourcentage du PIB



DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail
Source : lois de finances initiales.

Tableau I-4 : Les principales composantes des dépenses induites par la fonction publique de l'État pour 2000

(en milliards de francs)

	Budget civil	Budget militaire	Budgets annexes	Total
I				
Rémunérations principales (1)	272,813	53,979	2,235	329,027
Indemnités résidentielles	5,663	2,235	0,058	7,956
Primes et indemnités	39,575	18,630	1,441	59,646
Supplément familial de traitement	3,825	1,070	0,030	4,925
Autres charges connexes	3,769	1,750	0,032	5,551
Provisions		0,107		0,107
Total I : rémunérations d'activité	325,645	77,771	3,796	407,212
II				
Cotisations sociales (2)	60,357	12,879	0,465	73,701
Prestations sociales	9,754	2,833	0,075	12,662
Pensions	136,716	50,255	0,523	187,494
Frais de personnel non ventilés et vacations	1,784	0,100	0,475	2,359
Total I+II : frais de personnel	534,256	143,838	5,334	683,428
III				
Taxes sur les transports et salaires	2,114	0,205	0,028	2,347
Frais de déplacement	3,925	3,491	0,091	7,507
Enseignement privé	39,685			39,685
Pensions anciens combattants	22,852		0,000	22,852
Autres (3)	3,307	2,693	0,026	6,026
Total I+II+III : dépenses induites	606,139	150,227	5,479	761,845

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail

Source : loi de finances initiale.

(1) Rémunérations brutes c'est-à-dire y compris la part salariale des cotisations sociales.

(2) Part employeur.

(3) Autres biens et services de consommation, autres allocations et subventions.

Tableau I-5 : Répartition des crédits votés et des fonds de concours par élément de rémunération d'activité en 2000

(en milliards de francs)

	Crédits votés (a)	Fonds de concours (b)	Total (a+b)	% fonds de concours b/(a+b)
<i>Rémunérations principales :</i>	329,135	0,895	330,029	0,3
- titulaires	261,933	0,306	262,239	0,1
- contractuels	11,048	0,005	11,054	0,0
- auxiliaires administratifs	1,012	0,005	1,017	0,5
- auxiliaires d'enseignement	3,118	0,000	3,118	0,0
- vacataires	0,748	0,002	0,750	0,2
- base privée	7,644	0,004	7,649	0,1
- autres et non ventilé	1,833	0,003	1,836	0,1
- militaires	41,798	0,570	42,368	1,3
<i>Charges connexes :</i>	18,432	0,055	18,487	0,3
- supplément familial de traitement	4,925	0,016	4,941	0,3
- indemnités résidentielles	7,956	0,031	7,987	0,4
- autres charges connexes	5,551	0,008	5,558	0,1
<i>Primes et indemnités :</i>	59,646	0,554	60,200	0,9
- civiles	43,573	0,282	43,855	0,6
- militaires	16,073	0,272	16,346	1,7
Total	407,212	1,504	408,717	0,4

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail

Source : loi de finances initiale.

Tableau I-6 : Répartition des rémunérations d'activité par ministère en 2000

(en milliards de francs)

	Crédits votés (a)	Fonds de concours (b)	Total (a+b)	% fonds de concours b/(a+b)
Affaires étrangères	4,241	0,000	4,241	0,0
Agriculture et pêche	7,285	0,000	7,285	0,0
Aménagement du territoire et environnement	0,588	0,000	0,588	0,0
Culture et communication	2,637	0,000	2,637	0,0
Défense	77,770	0,888	78,659	1,1
Économie, finances et industrie	36,811	0,406	37,218	1,1
Éducation nationale – I Enseignement scolaire	181,566	0,092	181,658	0,1
Éducation nat. – II Enseignement universitaire	28,575	0,001	28,576	0,0
Emploi et solidarité	1,870	0,000	1,870	0,0
Équipement, transports et logement	14,967	0,108	15,075	0,7
Intérieur et décentralisation	29,485	0,005	29,490	0,0
Outre-mer	0,802	0,000	0,802	0,0
Jeunesse et sports	1,472	0,000	1,472	0,0
Justice	12,068	0,000	12,068	0,0
Premier ministre	0,554	0,000	0,554	0,0
Budgets annexes	3,797	0,000	3,797	0,0
Total	407,212	1,504	408,717	0,4

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail

Source : loi de finances initiale.

Tableau I-7 : Répartition par nature des primes et indemnités en 2000

(en milliards de francs)

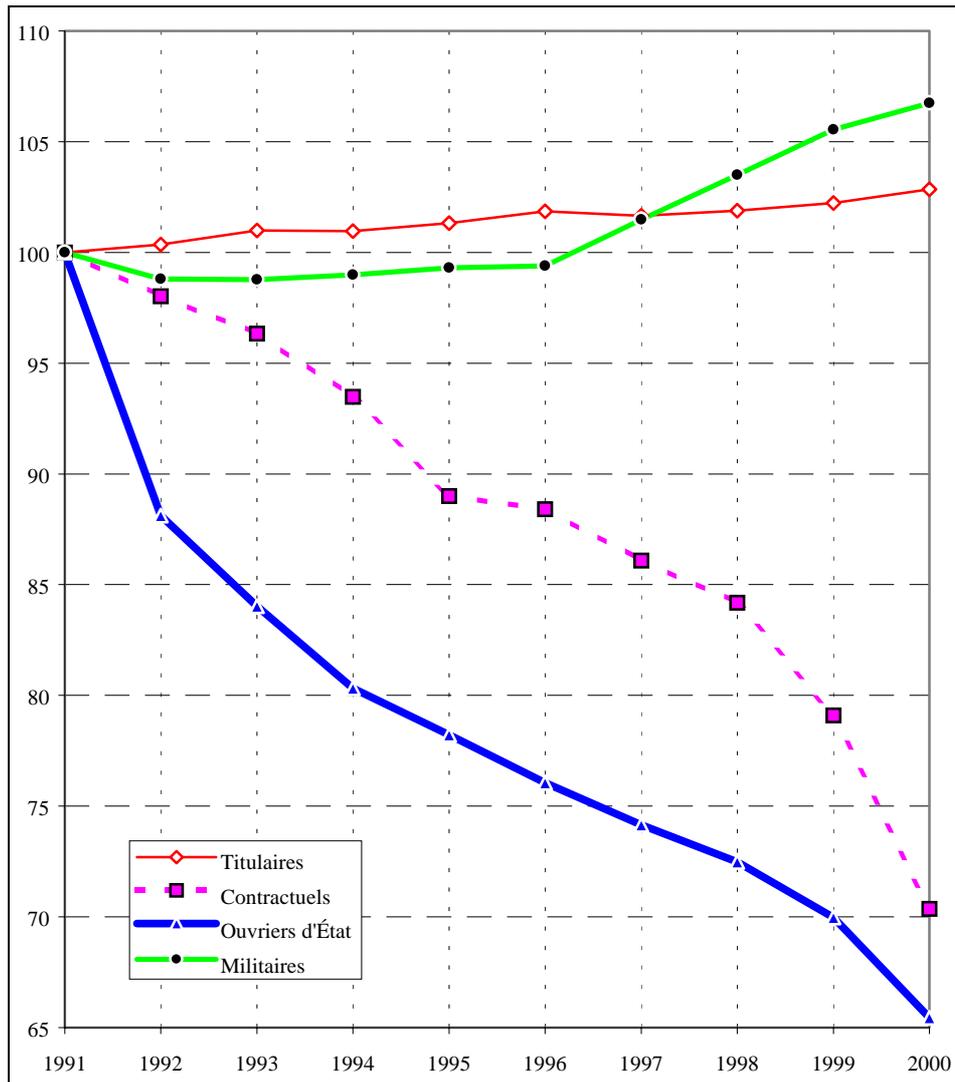
Primes et indemnités	Crédits votés (a)	Fonds de concours (b)	Total (a+b)	% fonds de concours b/(a+b)
<i>Des personnels civils :</i>	43,573	0,282	43,855	0,6
- travaux supplémentaires	3,850	0,075	3,926	1,9
- sujétions spéciales	12,490	0,034	12,525	0,3
- rendement et productivité	9,715	0,163	9,878	1,7
- qualification et technicité	2,630	0,008	2,638	0,3
- enseignement et jury	11,009	0,001	11,010	0,0
- divers	3,878	0,000	3,878	0,0
<i>Des personnels militaires :</i>	16,073	0,272	16,346	1,7
- charges militaires	6,011	0,129	6,140	2,1
- sujétions spéciales	4,411	0,031	4,443	0,7
- qualification et technicité	2,845	0,096	2,941	3,3
- conditions de séjour	1,936	0,016	1,952	0,8
- enseignement et jury	0,027	0,000	0,027	0,0
- divers	0,842	0,000	0,842	0,0
Total	59,646	0,554	60,200	0,9

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail

Source : loi de finances initiale.

C. Effectifs budgétaires

Graphique I-4 : Évolution des emplois budgétaires par statut (indice base 100 en 1991)



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : lois de finances.

Tableau I-8 : Les emplois budgétaires par statut depuis 1991

Années	Titulaires	Contractuels	Ouvriers d'État	Militaires	Total
1991	1 610 643	81 280	95 608	302 741	2 090 272
1992	1 616 357	79 676	84 248	299 107	2 079 388
1993	1 626 635	78 304	80 337	299 018	2 084 294
1994	1 626 048	75 981	76 799	299 662	2 078 490
1995	1 631 995	72 335	74 782	300 655	2 079 767
1996	1 640 526	71 858	72 718	300 879	2 085 981
1997	1 637 231	69 968	70 902	307 215	2 085 316
1998	1 641 114	68 427	69 295	313 348	2 092 184
1999	1 646 633	64 287	66 905	319 518	2 097 343
2000	1 656 458	57 188	62 569	323 136	2 099 351

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

Source : lois de finances.

Tableau I-9 : Évolution 2001/2000 des emplois budgétaires

Sections budgétaires	2000	2001	Variation
Affaires étrangères	9 475	9 471	-4
Agriculture et pêche	29 441	30 388	947
Aménagement du territoire et environnement			
I. Aménagement du territoire	141	144	3
II. Environnement	2 760	3 060	300
Culture et communication	14 776	14 968	192
Économie, finances et industrie	179 705	179 705	0
Éducation nationale			
I. Enseignement scolaire	941 413	954 232	12 819
II. Enseignement supérieur	127 473	128 722	1 249
Emploi et solidarité			
I. Emploi	10 115	10 339	224
II. Santé et solidarité	14 427	14 728	301
Équipement, transports et logement			
I. Services communs	97 946	97 957	11
IV. Mer (hors appelés)	2 388	2 451	63
V. Tourisme	321	321	0
Intérieur et décentralisation (hors appelés)	163 001	163 892	891
Jeunesse et sports	6 738	6 741	3
Justice	63 031	64 409	1 378
Outre-Mer (hors appelés)	2 992	2 979	-13
Services du Premier ministre (hors appelés)	1 924	2 080	156
Défense (hors appelés et volontaires)	419 926	424 767	4 841
Total budget général	2 087 993	2 111 354	23 361
Budgets annexes	11 364	11 792	428
Total	2 099 357	2 123 146	23 789

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

Source : direction du budget, loi de finances initiale 2001.

Le total des emplois budgétaires pour l'année 2000 est légèrement différent de celui indiqué dans le Tableau I-8. Dans le Tableau I-8, les appelés ne sont pas comptabilisés alors que dans le tableau ci-dessus ils sont compris dans les effectifs de certaines sections budgétaires.

Tableau I-10 : Répartition des emplois budgétaires par section budgétaire et par catégorie statutaire en 2000

Sections budgétaires	Titulaires civils	Contractuels	Militaires (1)	Ouvriers d'État	Total hors appelés	Appelés	Total général
Affaires étrangères	6 914	2 488	73	0	9 475	0	9 475
Agriculture et pêche	28 833	564	9	35	29 441	0	29 441
Aménage. du territ. et environnement	2 338	529	0	34	2 901	0	2 901
•Aménagement du territoire	58	83	0	0	141	0	141
•Environnement	2 280	446	0	34	2 760	0	2 760
Culture et communication	13 551	1 223	0	2	14 776	0	14 776
Économie, finances et industrie	177 400	2 084	58	163	179 705	0	179 705
Éducation nat., recherche & technologie	1 033 650	35 210	0	26	1 068 886	0	1 068 886
•Enseignement scolaire	910 463	30 950	0	0	941 413	0	941 413
•Enseignement supérieur	123 187	4 260	0	26	127 473	0	127 473
Emploi et solidarité	23 113	1 429	0	0	24 542	0	24 542
•Emploi	9 136	979	0	0	10 115	0	10 115
•Santé et solidarité	13 977	450	0	0	14 427	0	14 427
Équipement, transports et logement	86 462	4 370	573	9 250	100 655	21	100 676
•Mer	1 765	57	566	0	2 388	21	2 409
•Services communs	84 542	4 147	7	9 250	97 946	0	97 946
•Tourisme	155	166	0	0	321	0	321
Intérieur et décentralisation	159 873	746	1 122	1 693	163 434	2 077	165 511
Jeunesse et sports	6 400	338	0	0	6 738	0	6 738
Justice	62 518	491	17	0	63 026	5	63 031
Outre-Mer	2 028	120	1 904	40	4 092	968	5 060
Services du Premier Ministre	1 282	610	32	0	1 924	12	1 936
•Plan	96	112	0	0	208	0	208
•Secrétariat général de la défense nat.	73	128	28	0	229	12	241
•Services généraux	1 113	370	4	0	1 487	0	1 487
Total budget ministères civils	1 604 362	50 202	3 788	11 243	1 669 595	3 083	1 672 678
Défense	41 950	6 741	332 124	50 362	431 177	62 497	493 674
Total budget général	1 646 312	56 943	335 912	61 605	2 100 772	65 580	2 166 352
Aviation civile	9 574	240	0	964	10 778	0	10 778
Journaux officiels	11	0	0	0	11	0	11
Légion d'honneur	407	4	4	0	415	1	416
Monnaies et médailles	146	1	0	0	147	0	147
Ordre de la libération	8	0	4	0	12	0	12
Total budgets annexes	10 146	245	8	964	11 363	1	11 364
Total général	1 656 458	57 188	335 920	62 569	2 112 135	65 581	2 177 716

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

Source : loi de finances 2000.

(1) Y compris les volontaires qui ne sont pas comptabilisés dans le Tableau I-8 et le Tableau I-9.

Tableau I-11 : Emplois budgétaires d'administration centrale, y compris les emplois d'inspection générale, en 2000

Sections budgétaires	Administration centrale	Total emplois budgétaires	% AC
Affaires étrangères	3 806	9 475	40,17
Agriculture et pêche	2 009	29 441	6,82
Aménage. du territ. et environnement	717	2 901	24,72
•Aménagement du territoire	113	141	80,14
•Environnement	604	2 760	21,88
Culture et communication	1 064	14 776	7,20
Économie, finances et industrie	9 448 (1)	179 705	5,26
Éducation nat., recherche & technologie	3 746	1 068 886	0,35
•Enseignement scolaire	3 746	941 413	0,40
•Enseignement supérieur	0	127 473	0,00
Emploi et solidarité	3 299	24 542	13,44
•Emploi	927	10 115	9,16
•Santé et solidarité	2 372	14 427	16,44
Équipement, transports et logement	2 444	100 655	2,43
•Mer	3	2 388	0,13
•Services communs	2 273	97 946	2,32
•Tourisme	168	321	52,34
Intérieur et décentralisation	1 958	163 434	1,20
Jeunesse et sports	283	6 738	4,20
Justice	2 305 (2)	63 026	3,66
Outre-Mer	276	4 092	6,74
Services du Premier Ministre	1 873	1 924	97,35
•Plan	208	208	100,00
•Secrétariat général de la défense nationale	178	229	77,73
•Services généraux	1 487	1 487	100,00
Total budget ministères civils	33 228	1 669 595	1,99
Défense	3 132 (3)	431 177	0,73
Total budget général	36 360	2 100 772	1,73
Aviation civile	0 (4)	10 778	0,00
Journaux officiels	11	11	100,00
Légion d'honneur	100	415	24,10
Monnaies et médailles	0 (5)	147	0,00
Ordre de la libération	12	12	100,00
Total budgets annexes	123	11 363	1,08
Total général	36 483	2 112 135	1,73

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

Source : loi de finances 2000.

Les effectifs n'incluent pas les appelés du contingent.

- (1) Y compris les emplois de contrôle.
- (2) Dont 547 emplois au Conseil d'État, 268 au Casier judiciaire national, 8 au Conseil supérieur de la magistrature et 181 au service de l'emploi pénitentiaire.
- (3) Dont 443 ouvriers d'État.
- (4) Les emplois d'administration centrale ne sont pas distingués des emplois des services déconcentrés.
- (5) Les 147 emplois correspondent à des emplois techniques. 77 emplois, issus du budget de l'Économie, des finances et de l'industrie, sont affectés en administration centrale.

Tableau I-12 : Répartition des emplois budgétaires de titulaires civils par section budgétaire et par catégorie hiérarchique en 2000

Sections budgétaires	A	CII (1)	B hors CII (1)	C	Total général
Affaires étrangères	1 612	32	1 103	4 167	6 914
Agriculture et pêche	13 510	4 116	2 365	8 842	28 833
Aménagement du territoire et environnement	813	242	462	821	2 338
• Aménagement du territoire	2	0	7	49	58
• Environnement	811	242	455	772	2 280
Culture et communication	4 360	294	2 020	6 877	13 551
Économie, finances et industrie	40 239	181	54 395	82 585	177 400
Éducation nationale, recherche et technologie	700 046	8 797	170 874	153 933	1 033 650
• Enseignement scolaire	618 295	8 014	160 258	123 896	910 463
• Enseignement supérieur	81 751	783	10 616	30 037	123 187
Emploi et solidarité	5 551	1 135	5 938	10 489	23 113
• Emploi	1 708	6	2 940	4 482	9 136
• Santé et solidarité	3 843	1 129	2 998	6 007	13 977
Équipement, transports et logement	7 355	8 946	12 408	57 753	86 462
• Mer	409	0	531	825	1 765
• Services communs	6 911	8 945	11 869	56 817	84 542
• Tourisme	35	1	8	111	155
Intérieur et décentralisation	7 964	162	24 985	126 762	159 873
Jeunesse et sports	4 094	27	532	1 747	6 400
Justice	12 457	4 992	8 867	36 202	62 518
Outre-Mer	350	10	371	1 297	2 028
Services du Premier ministre	310	1	211	760	1 282
• Plan	10	0	47	39	96
• Secrétariat général de la défense nationale	14	0	10	49	73
• Services généraux	286	1	154	672	1 113
Total budget ministères civils	798 661	28 935	284 531	492 235	1 604 362
Défense	5 407	6 304	5 984	24 255	41 950
Total budget général	804 068	35 239	290 515	516 490	1 646 312
Aviation civile	6 585	1 597	343	1 049	9 574
Journaux officiels	11	0	0	0	11
Légion d'honneur	135	4	58	210	407
Monnaies et médailles	65	0	81	0	146
Ordre de la libération	1	1	1	5	8
Total budgets annexes	6 797	1 602	483	1 264	10 146
Total général	810 865	36 841	290 998	517 754	1 656 458

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

Source : loi de finances 2000, bureau de la coordination statutaire de la DGAFP pour l'affectation de la catégorie hiérarchique à un grade donné.

(1) CII : classement indiciaire intermédiaire, réservé à certains corps de catégorie B, créé par le protocole DURAFOR du 9 février 1990.

Tableau I-13 : Emplois budgétaires de titulaires civils dans les principaux corps en 2000

Niveau hiérarchique	Corps ou grade	Emplois	%
Catégorie A	Professeur certifié et assimilé	236 400	14,3
	Professeur des écoles	185 252	11,2
	Professeur de lycée professionnel	68 858	4,2
	Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	45 628	2,8
	Maître de conférence	33 017	2,0
	Professeur d'éducation physique et sportive	26 165	1,6
	Professeur d'enseignement général de collège (corps en voie d'extinction)	19 314	1,2
	Personnel de cat. A des services déconcentrés de la direction générale des impôts	18 211	1,1
	Professeur des universités	14 889	0,9
	Personnel de direction de 2ème catégorie de l'éducation nationale	12 920	0,8
	Conseiller principal d'éducation	10 544	0,6
Catégorie B	Instituteur (corps en voie d'extinction)	144 924	8,7
	Contrôleur des impôts	21 738	1,3
	Contrôleur du trésor public	18 688	1,1
	Secrétaire d'administration scolaire et universitaire de l'éducation nationale	17 433	1,1
	Corps de commandement et d'encadrement de la police nationale	15 920	1,0
Catégorie C	Adjoint administratif des services déconcentrés	95 452	5,8
	Corps de maîtrise et d'application de la police nationale	94 960	5,7
	Ouvrier d'entretien et d'accueil des établis. d'enseignement de l'Éduc. nat.	60 526	3,7
	Agent de constatation ou d'assiette des impôts	35 144	2,1
	Agent administratif des services déconcentrés	30 285	1,8
	Agent de recouvrement du trésor	27 832	1,7
	Ouvrier professionnel des services déconcentrés	26 041	1,6
	Agent d'exploitation des travaux publics de l'État	25 568	1,5
	Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	19 303	1,2
	Adjoint administratif d'administration centrale	11 211	0,7
Ensemble		1 316 223	79,5
Total des titulaires civils		1 656 458	100,0

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

Source : loi de finances 2000.

Les effectifs de ces 26 corps représentent 79,5% de l'ensemble des titulaires civils et 62% des emplois budgétaires 2000 (hors appelés).

2 - Effectifs réels

II. Effectifs réels

Les résultats disponibles les plus récents sur les trois fonctions publiques sont connus à la date du 31 décembre 1998.

Les **effectifs réels** des agents de la fonction publique de l'Etat (ministères et établissements publics) sont issus de l'exploitation des fichiers de paie de la fonction publique et des enquêtes complémentaires menées par l'INSEE. Les effectifs réels sont obtenus en comptabilisant le nombre de personnes recevant une rémunération imputée sur le budget de l'État. Les salariés sont affectés à leur ministère payeur, et non pas nécessairement à celui dans lequel ils sont en fonction (le ministère de l'aménagement du territoire et de l'environnement n'apparaît pas dans la liste des ministères car la majorité des agents sont rémunérés par les administrations en charge de l'agriculture et de l'équipement).

Les résultats sur les agents de l'État sont issus d'un fichier provisoire au 31 décembre 1999, construit à partir du fichier 1999 exploité par l'INSEE sur les ministères civils et du fichier de la Défense au 31 décembre 1998. Ils portent sur les effectifs employés à la date concernée.

Les emplois de direction et d'inspection générale font l'objet d'une enquête annuelle de la DGAFP pour suivre l'évolution de la politique de promotion des femmes.

Pour plus d'informations

- **sur l'emploi public :**

« Fonctions publiques : enjeux et stratégies pour le renouvellement » Bernard CIEUTAT, Commissariat général du Plan, mars 2000.

« Les salariés du secteur public : les fonctionnaires et les autres », Annie BRENOT-OULDALI, in Futuribles n°242, mai 1999.

« L'emploi dans la fonction publique », Annie BRENOT-OULDALI, POINT STAT n°99-01, mai 1999.

« L'emploi dans les collectivités locales », Marie-Hélène KÉROUANTON, INSEE PREMIERE, n°774, mai 2001.

Premier rapport de l'observatoire de l'emploi public consultable à l'adresse : www.fonction-publique.gouv.fr/lafonctionpublique/observatoire.

- **sur les effectifs réels :**

« Les agents de l'Etat au 31/12/98 » Dominique QUARRÉ, INSEE RESULTATS n°741-742, série Emploi-Revenus n°174-175, mai 2001.

- **sur les emplois d'encadrement supérieur :**

« Les femmes dans l'encadrement supérieur de l'Etat au 1^{er} juin 2000 » Roger MARTINEZ, POINT STAT n°01-01, DGAFP, février 2001.

A. Fonction publique au sens large

Tableau II-1 : Effectifs réels de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière

	31.12.94	31.12.95	31.12.96	31.12.97	31.12.98
Ministères civils	1 814 700	1 827 300	1 839 000	1 843 300	1 861 000 (1)
Défense (2)	387 800	387 100	391 200	400 100	409 100
Tous ministères	2 202 500	2 214 400	2 230 000	2 245 400	2 270 100
EPN, hors entreprises publiques	207 600	208 000	236 500	244 700	253 000
FPE au sens strict	2 410 100	2 422 400	2 466 500	2 490 100	2 523 100
Fonction publique territoriale (FPT)	1 428 400	1 446 200	1 463 000	1 481 900	1 507 300
Fonction publique hospitalière (FPH)	834 500	840 200	847 400	849 000	857 000
FPE sens strict+FPT+FPH	4 673 000	4 708 800	4 776 900	4 821 000	4 887 400
Emploi total au 31.12 hors contingent	22 058 000	22 210 000	22 203 000	22 430 000	22 836 000
Poids dans l'emploi total (%)	21,2	21,2	21,5	21,5	21,4
La Poste & France Télécom	461 800	453 600	449 300	439 700	455 000
Enseignants de l'enseignement privé sous contrat (3)	142 400	144 500	146 000	146 900	147 700

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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie.

CHAMP : métropole, DOM-TOM , étranger ; hors bénéficiaires d'emplois aidés (CES, CEC, CEV, emplois jeunes).

(1) Y compris environ 6 400 emplois jeunes de la Police nationale comptabilisés par l'INSEE.

(2) Hors appelés du contingent.

(3) Les enseignants de l'enseignement privé sous contrat sont payés par l'État.

Tableau II-2 : Effectifs réels dans la fonction publique de l'État depuis le 31.12.94 par sexe

		Effectifs au 31.12.94	Effectifs au 31.12.96	Effectifs au 31.12.97	Effectifs au 31.12.98
Ministères civils	Hommes	804 641	810 879	810 008	815 331
	Femmes	1 010 096	1 028 148	1 033 313	1 045 681
	Total	1 814 737	1 839 027	1 843 321	1 861 012 ⁽¹⁾
	% femmes	55,7	55,9	56,1	56,2
Défense	Hommes	332 282	334 573	342 946 ⁽²⁾	351 318
	Femmes	55 489	56 587	57 196 ⁽²⁾	57 805
	Total	387 771	391 160	400 142 ⁽²⁾	409 123
	% femmes	14,3	14,5	14,3 ⁽²⁾	14,1
Établissements publics nationaux ^{(3) (4)}	Hommes	108 690	117 719	120 122 ⁽¹⁾	122 526
	Femmes	98 939	118 734	124 602 ⁽¹⁾	130 469
	Total	207 629	236 453	244 724 ⁽¹⁾	252 995
	% femmes	47,7	50,2	50,9 ⁽¹⁾	51,6
Fonction publique de l'État au sens strict	Hommes	1 245 613	1 263 171	1 273 076	1 289 175
	Femmes	1 164 524	1 203 469	1 215 111	1 233 955
	Total	2 410 137	2 466 640	2 488 187	2 523 130
	% femmes	48,3	48,8	48,8	48,9
Enseignants de l'enseignement privé sous contrat ⁽²⁾	Hommes	37 884	38 739	39 073	39 377
	Femmes	104 516	107 140	107 789	108 313
	Total	142 400	145 879	146 862	147 690
	% femmes	73,4	73,4	73,4	73,3
La Poste ⁽²⁾	Hommes	167 143	161 257	157 718	162 623
	Femmes	136 823	133 617	131 211	138 106
	Total	303 966	294 874	288 929	300 729
	% femmes	45,0	45,3	45,4	45,9
France Télécom ⁽²⁾	Hommes	96 066	94 433	91 621	90 911
	Femmes	61 729	59 995	59 173	63 386
	Total	157 795	154 428	150 794	154 297
	% femmes	39,1	38,8	39,2	41,1

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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie.

- (1) Y compris environ 6 400 emplois jeunes de la Police nationale comptabilisés par l'INSEE.
(2) Estimation par interpolation.
(3) Hors bénéficiaires de contrats d'aide à l'emploi (CES, CEC, CEV, emplois jeunes).
(4) Hors entreprises publiques.

Tableau II-3 : Effectifs réels dans la fonction publique de l'État depuis le 31.12.94 par statut

		Effectifs au 31.12.94	Effectifs au 31.12.96	Effectifs au 31.12.97	Effectifs au 31.12.98
Ministères civils	Titulaires	1 595 348	1 629 769	1 628 342	1 641 165
	Non titulaires	201 724	191 321	197 566	203 511
	Ouvriers d'État	13 179	13 425	12 811	12 937
	Militaires	4 486	4 512	4 602	3 399
	Total	1 814 737	1 839 027	1 843 321	1 861 012 (1)
Défense	Titulaires	31 428	32 172	32 748 (2)	33 324
	Non titulaires	8 301	7 232	7 606 (2)	7 979
	Ouvriers d'État	57 533	56 270	53 017 (2)	49 763
	Militaires	290 510	295 486	306 772 (2)	318 057
	Total	387 772	391 160	400 142 (2)	409 123
Établissements publics nationaux (3) (4)	Titulaires	81 191	81 995	82 733 (1)	83 471
	Non titulaires	126 438	154 458	161 991 (1)	169 524
	Total	207 629	236 453	244 724 (1)	252 995
Fonction publique de l'État au sens strict	Titulaires	1 707 967	1 743 936	1 743 823	1 757 960
	% titulaires	70,9	70,7	70,1	69,7
	Non titulaires	336 463	353 011	367 163	381 014
	% non titulaires	14,0	14,3	14,8	15,1
	Ouvriers d'État	70 712	69 695	65 828	62 700
	% ouvriers d'État	2,9	2,8	2,6	2,5
	Militaires	294 996	299 998	311 374	321 456
	% militaires	12,2	12,2	12,5	12,7
	Total	2 410 138	2 466 640	2 488 187	2 523 130
	Enseignants de l'enseignement privé sous contrat (3)	Titulaires	1 284	1 299	1 312
Non titulaires		141 116	144 580	145 550	145 860
Total		142 400	145 879	146 862	147 690
La Poste (3)	Titulaires	259 603	250 324	242 951	239 515
	Non titulaires	44 363	44 550	45 978	61 214
	Total	303 966	294 874	288 929	300 729
France Télécom (3)	Titulaires	149 811	143 304	138 785	139 441
	Non titulaires	7 984	11 124	12 009	14 856
	Total	157 795	154 428	150 794	154 297

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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, DREES, enquête SAE, INSEE-DGCL, enquête ECT.

(1) Y compris environ 6 400 emplois jeunes de la Police nationale comptabilisés par l'INSEE.

(2) Estimation par interpolation.

(3) Hors bénéficiaires de contrats d'aide à l'emploi (CES, CEC, CEV, emplois jeunes).

(4) Hors entreprises publiques.

Tableau II-4 : Effectifs des établissements publics nationaux au 31 décembre 1998 par nature juridique d'établissement et par statut et niveau hiérarchique des agents

	Niveau hiérarchique				Total (²)	% de femmes
	A	B	C	Non renseigné		
EPA						
Titulaires	11 463	8 788	10 448	30	30 729	58,4
Non titulaires	28 156	19 455	45 088	7 851	100 550	61,4
Total	39 619	28 243	55 536	7 881	131 279	60,6
% de femmes	47,8	64,4	67,9			
EPSCP						
Titulaires	1 098	506	591	12	2 207	60,3
Non titulaires	4 821	2 107	4 992	4 476	16 396	63,0
Total	5 919	2 613	5 583	4 488	18 603	62,5
% de femmes	47,5	74,5	72,9			
EPIC (1)						
Titulaires	1 567	2 136	5 359	9	9 071	24,7
Non titulaires	18 245	10 700	13 670	646	43 261	33,4
Total	19 812	12 836	19 029	655	52 332	31,9
% de femmes	25,5	40,3	33,2			
EPST						
Titulaires	28 697	8 240	4 525	2	41 464	45,5
Non titulaires	4 004	732	1 181	3 400	9 317	42,9
Total	32 701	8 972	5 706	3 402	50 781	45,1
% de femmes	39,2	62,9	51,2			
Total général	98 051	52 664	85 854	16 426	252 995	51,4
% de femmes	40,3	58,8	59,4			

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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie.

(1) Hors entreprises publiques.

(2) Hors bénéficiaires de contrats d'aide à l'emploi (CES, CEC, CEV, emplois jeunes).

EPA : établissement public à caractère administratif.

EPIC : établissement public à caractère industriel et commercial.

EPSCP : établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel.

EPST : établissement public à caractère technologique.

Tableau II-5 : Établissements publics nationaux les plus importants

	Effectifs au 31.12.98		
	Total (1)	% de titulaires	% femmes
Centre national de la recherche scientifique (CNRS)	28 859	85,6	44,2
Commissariat à l'énergie atomique (CEA)	19 107	2,3	27,0
Agence nationale pour l'emploi (ANPE)	17 840	1,6	70,9
Centre régionaux des oeuvres univers. & scolaires (CROUS)	14 328	19,1	61,9
Universités, École des hautes études en sc. Soc., INALCO et IAE (2)	14 163	9,7	62,3
Office national des forêts (ONF)	11 690	60,8	16,5
Institut national de la recherche agronomique (INRA)	9 887	84,9	46,7
Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS)	9 769	0,3	76,5
Agence pour l'enseignement français à l'étranger	7 889	68,5	55,7
Caisse des dépôts et consignations (CDC) et autres EPN du groupe CDC	6 420	76,0	63,9
Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM)	5 818	80,4	63,7
Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS)	3 905	0,5	77,4
Institut français de recherche scientifique pour le développement (IRD)	3 625	50,2	30,3
Météo-France	3 184	92,9	21,2
Centre national d'études spatiales (CNES)	2 604	3,1	32,3
Centre national de documentation pédagogique (CNDP) et centres régionaux (CRDP)	2 253	65,8	56,8
Office national d'études et de recherche aérospatiales (ONERA)	1 990	1,6	22,1
Institut géographique national (IGN)	1 937	40,2	40,8
Office national de la chasse (ONC)	1 792	0,7	9,4
Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (CNASEA)	1 790	1,7	72,1
Office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONACVG)	1 754	79,9	66,8
Opéra national de Paris	1 640	1,2	38,0
Agences de l'eau	1 638	4,3	47,7
Centre national d'enseignement à distance (CNED)	1 625	49,7	68,7
Centre de coopération internationale en recherche agronomique (CIRAD)	1 539	3,7	38,5

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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie.

(1) Hors bénéficiaires de contrats d'aide à l'emploi (CES, CEC, CEV, emplois jeunes).

(2) Les effectifs indiqués ne comprennent que les agents rémunérés sur budget propre des établissements publics. Les personnels payés par l'État en fonction dans les universités ne sont donc pas inclus.

B. État : structure par ministère

Tableau II-6 : Effectifs réels par catégorie de fin 1992 à fin 1999

	Effectifs au				
	31.12.92	31.12.94	31.12.96	31.12.98	31.12.99
Total titulaires civils	1 585 213	1 626 776	1 661 941	1 674 489	1 685 898
dont catégorie A	602 643	664 703	729 575	776 909	806 469
catégorie B	455 126	435 282	404 789	373 593	355 190
catégorie C	527 444	526 791	527 577	523 987	524 239
Non titulaires	219 985	210 025	198 553	211 490	215 591
Ouvriers d'État	79 391	70 712	69 695	62 700	62 537
<i>Total agents civils</i>	<i>1 884 589</i>	<i>1 907 513</i>	<i>1 930 189</i>	<i>1 948 679 (1)</i>	<i>1 964 026 (2)</i>
Militaires	299 838	294 996	299 998	321 456	321 481
Total	2 184 427	2 202 509	2 230 187	2 270 135	2 285 507

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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires pour 1999.

(1) Y compris environ 6 400 emplois jeunes de la Police nationale comptabilisés par l'INSEE.

(2) Y compris environ 12 000 emplois jeunes de la Police nationale.

Tableau II-7 : Effectifs réels selon la catégorie et le sexe au 31 décembre 1999

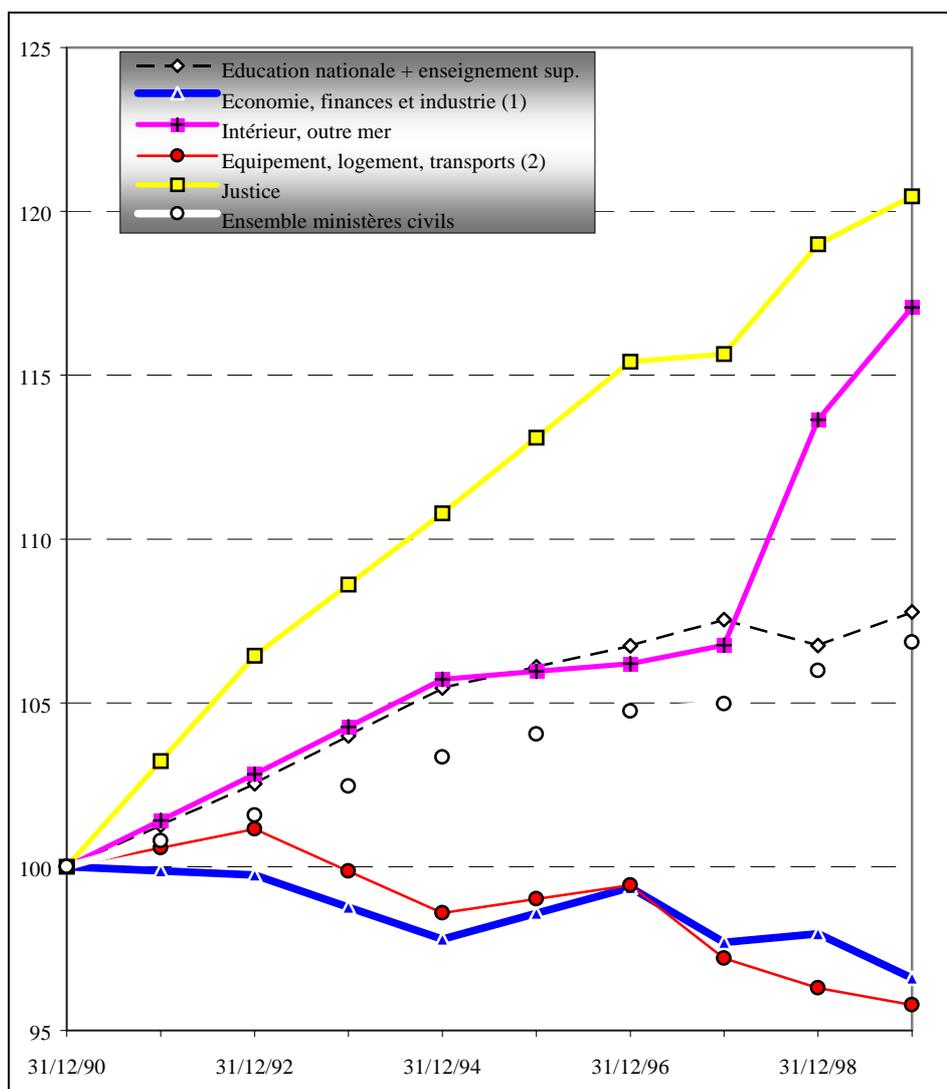
	Total	% de femmes	Éducation nationale (1)	% de femmes	Total hors Éducation nationale	% de femmes
Total des titulaires civils	1 685 898	56,9	1 066 493	63,6	619 405	45,3
dont catégorie A	806 469	55,2	694 870	58,5	111 599	34,8
catégorie B	355 190	66,7	214 005	78,2	141 185	49,3
catégorie C	524 239	52,8	157 618	66,1	366 621	47,0
Non titulaires	215 591	55,0	126 709	57,3	88 882	51,7
Ouvriers d'État	62 537	16,4	8	0,0	62 529	16,4
Militaires	321 481	8,2	4	0,0	321 477	8,2
<i>Ensemble</i>	<i>2 285 507</i>	<i>48,8</i>	<i>1 193 214</i>	<i>62,9</i>	<i>1 092 293</i>	<i>33,3</i>

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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires.

(1) Éducation nationale : enseignement scolaire, enseignement supérieur, jeunesse et sports et recherche.

Graphique II-1: Évolution des effectifs réels des principaux ministères civils - Base 100 au 31.12.90



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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires pour 1999.

- (1) A compter du 31.12.92, les agents de l'Imprimerie nationale ne sont plus inclus dans les effectifs.
 (2) A compter du 31.12.93, les agents de la Météo ne sont plus inclus dans les effectifs.

Tableau II-8 : Effectifs réels des agents de l'État par ministère et par statut au 31 décembre 1999

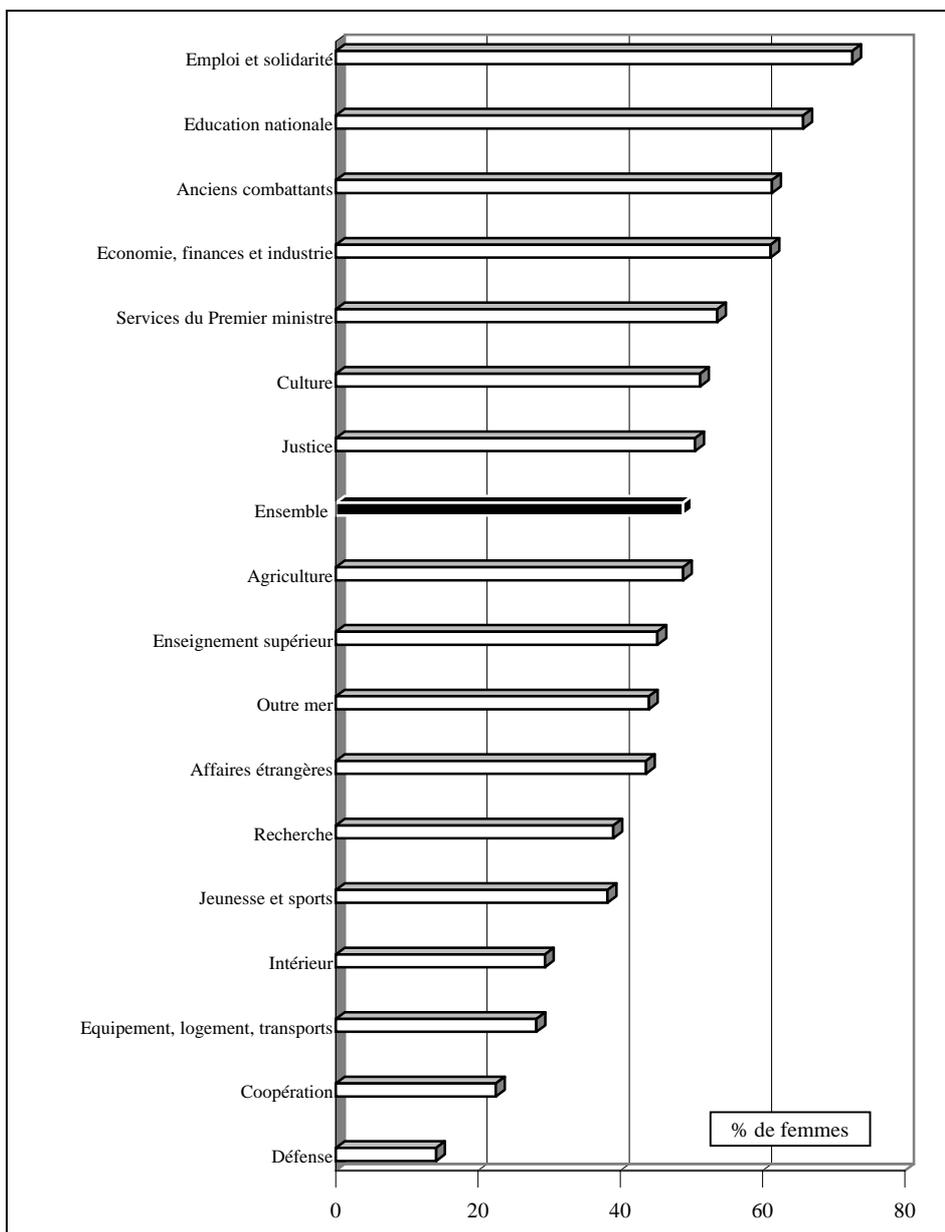
Ministères	Titulaires	Ouvriers d'État	Non titulaires	Militaires	Total
Affaires étrangères	7 159	150	6 767	974	15 050
Agriculture	29 724	34	8 316	23	38 097
Anciens combattants	1 934	76	337	20	2 367
Coopération	1 851		1 660	585	4 096
Culture	12 212		2 532		14 744
Défense	33 324	49 763	7 979	318 057	409 123
Économie, finances et industrie	187 728	739	16 005	348	204 820
Éducation nationale	942 651		96 487	4	1 039 142
Emploi et solidarité	22 928		7 158	22	30 108
Enseignement supérieur	117 411	8	17 088		134 507
Équipement, logement, transports	95 797	9 508	11 359	547	117 211
Intérieur (1)	161 978	1 593	20 410	34	184 015
Jeunesse et sports	6 411		4 093		10 504
Justice	61 232		4 764	2	65 998
Outre mer	2 171		468	865	3 504
Recherche	20		9 041		9 061
Services du Premier ministre	1 367	666	1 127		3 160
Total	1 685 898	62 537	215 591	321 481	2 285 507

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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires.

(1) Environ 12 000 emplois jeunes de la Police nationale sont comptabilisés par l'INSEE dans les effectifs de non titulaires.

Graphique II-2 : Les agents de l'État au 31-12-1999 : part des femmes



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires.

Tableau II-9 : Répartition des agents de l'État au 31 décembre 1999 selon le ministère, l'âge et le sexe

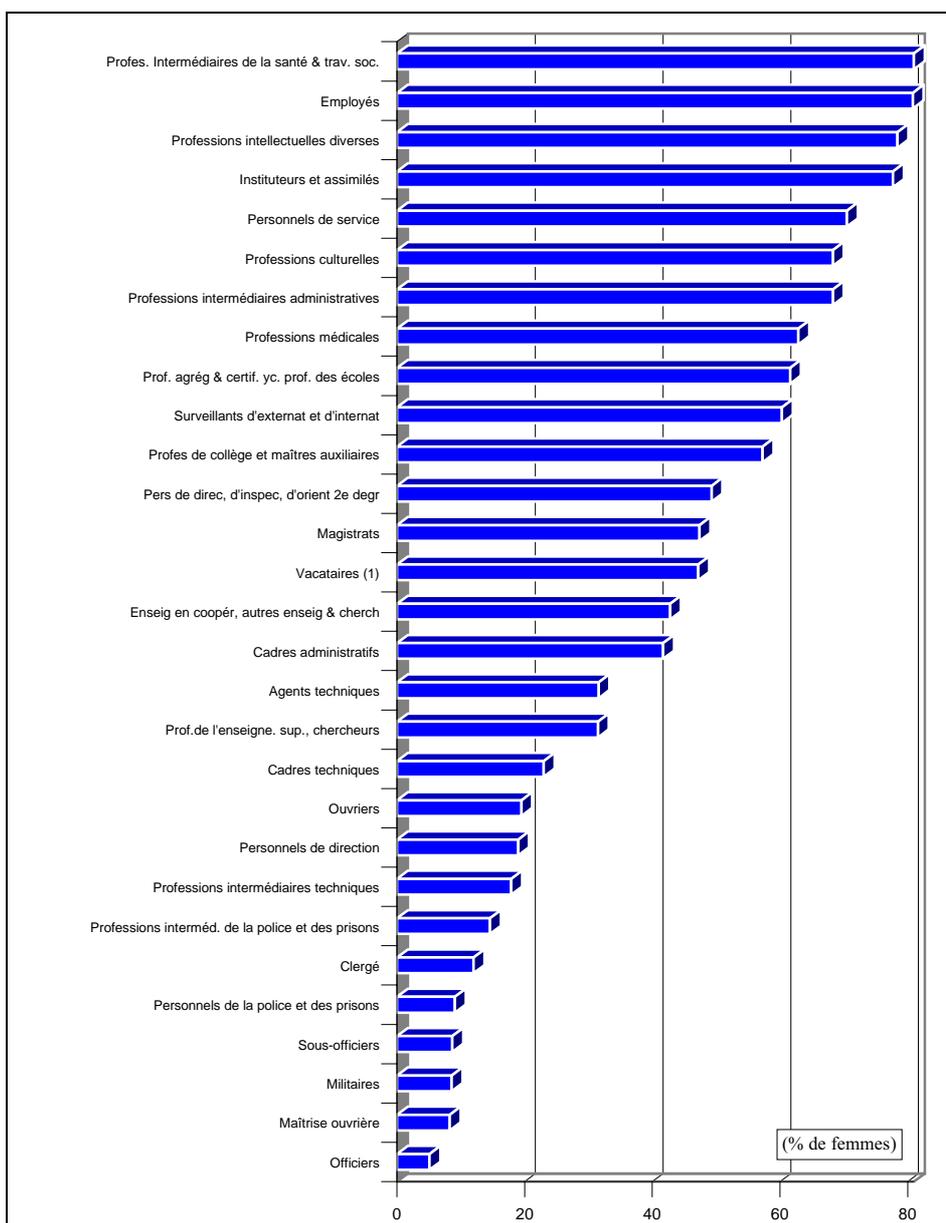
Ministères	Effectif total			% de moins de 30 ans		% de 30/39 ans		% de 40/49 ans		% de 50 ans et plus	
	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Affaires étrangères	8 493	6 557	43,6	15,4	13,0	24,7	26,3	28,9	30,3	30,9	30,4
Agriculture	19 516	18 581	48,8	13,2	16,5	23,6	26,9	31,3	30,6	31,9	25,9
Anciens combattants	917	1 450	61,3	6,1	3,2	14,6	12,1	40,5	48,9	38,8	35,7
Coopération	3 173	923	22,5	2,1	5,8	15,0	23,6	39,2	43,1	43,7	27,5
Culture	7 191	7 553	51,2	7,9	12,4	24,9	28,2	34,4	32,7	32,8	26,7
Défense	351 318	57 805	14,1	28,7	21,5	33,6	32,3	25,9	27,2	11,9	19,0
Écono., fin. et indust.	79 762	125 058	61,1	10,7	8,2	23,7	23,4	34,4	39,7	31,2	28,6
Éducation nationale	356 595	682 547	65,7	16,0	18,3	24,3	25,1	30,0	30,2	29,7	26,4
Emploi et solidarité	8 242	21 866	72,6	5,7	6,3	18,1	23,1	42,0	45,4	34,1	25,3
Enseignement supér.	73 648	60 859	45,2	10,7	13,1	25,7	26,5	23,8	26,8	39,8	33,5
Équipe., logem., trans.	84 205	33 006	28,2	8,4	10,1	20,9	23,7	41,0	39,5	29,6	26,7
Intérieur (1)	129 928	54 087	29,4	24,1	24,2	24,1	27,1	34,7	31,9	17,0	16,8
Jeunesse et sports	6 492	4 012	38,2	15,7	16,2	24,0	24,8	30,1	33,6	30,3	25,4
Justice	32 651	33 347	50,5	13,1	13,4	30,3	28,1	34,2	39,3	22,4	19,2
Outre mer	1 963	1 541	44,0	20,5	8,0	27,3	30,9	31,1	33,3	21,1	27,8
Recherche	5 530	3 531	39,0	98,0	97,8	2,0	2,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Serv. Premier minist.	1 466	1 694	53,6	11,1	9,5	25,7	28,6	28,9	34,0	34,3	27,8
Ensemble	1 171 090	1 114 417	48,8	19,5	16,8	26,8	25,5	30,2	31,8	23,5	25,9

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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires.

(1) Y compris environ 12 000 emplois jeunes de la Police nationale comptabilisés par l'INSEE.

Graphique II-3 : Les agents de l'État selon la catégorie socioprofessionnelle au 31 décembre 1999 : part des femmes



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires.
 (1) Il s'agit strictement des vacataires non ventilés dans les autres catégories.

Tableau II-10 : Répartition des agents de l'État selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe au 31 décembre 1999

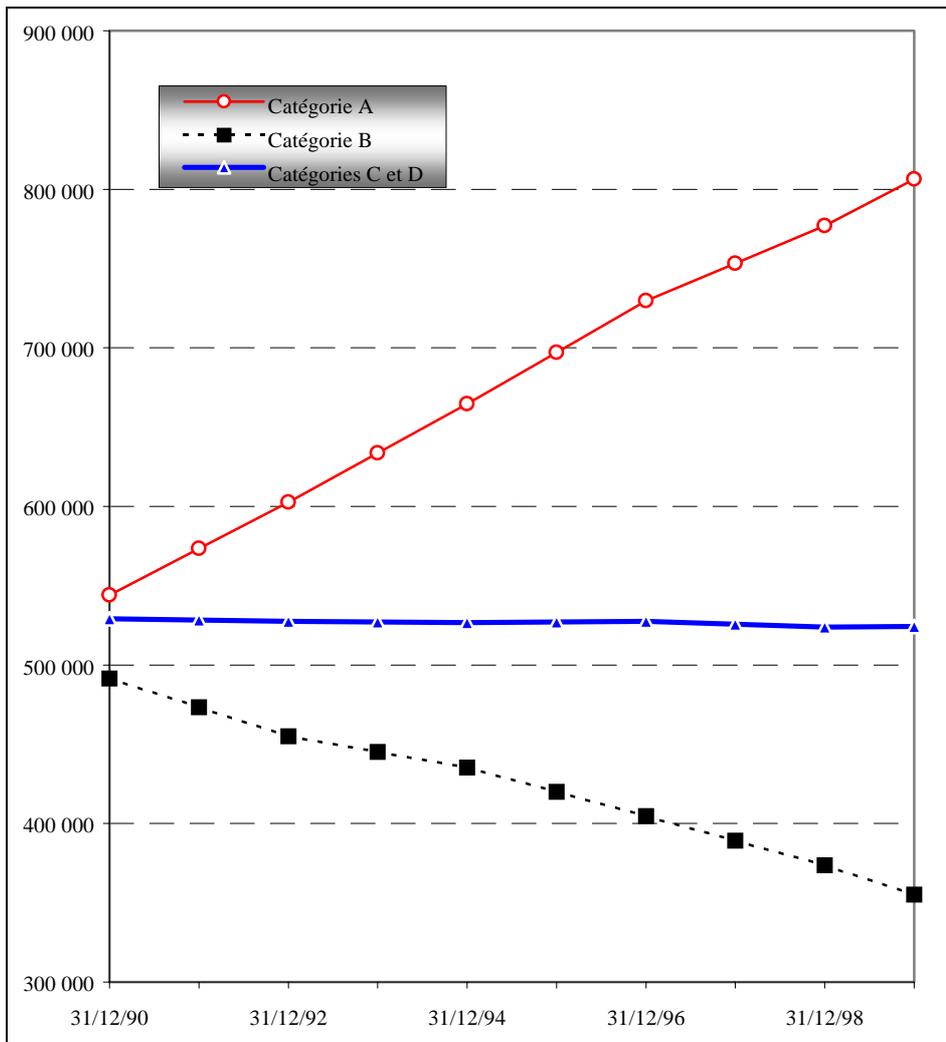
	Hommes		Femmes		Ensemble		% de femmes
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Cadres et professions intellectuelles supérieures	423 269	36,1	455 016	40,8	878 285	38,4	51,8
Personnels de direction	6 906	0,6	1 625	0,1	8 531	0,4	19,0
Magistrats	3 483	0,3	3 141	0,3	6 624	0,3	47,4
Cadres administratifs	50 995	4,4	36 458	3,3	87 453	3,8	41,7
Cadres techniques	25 178	2,1	7 518	0,7	32 696	1,4	23,0
Officiers	40 387	3,4	2 189	0,2	42 576	1,9	5,1
Professeurs de l'enseignement sup., chercheurs	46 547	4,0	21 364	1,9	67 911	3,0	31,5
Person. de direc., d'inspec., d'orient. du sec. deg.	16 531	1,4	16 092	1,4	32 623	1,4	49,3
Profes. agrégés et certif. (y c. prof. des écoles)	221 906	18,9	355 328	31,9	577 234	25,3	61,6
Enseign. en coopéra., autres enseig. et cherch.	8 874	0,8	6 653	0,6	15 527	0,7	42,8
Professions médicales	1 452	0,1	2 467	0,2	3 919	0,2	62,9
Professions culturelles	1 010	0,1	2 181	0,2	3 191	0,1	68,3
Professions intermédiaires	402 660	34,4	327 735	29,4	730 395	32,0	44,9
Professeurs de collège et maîtres auxiliaires	21 296	1,8	28 598	2,6	49 894	2,2	57,3
Instituteurs et assimilés	40 243	3,4	140 316	12,6	180 559	7,9	77,7
Surveillants d'externat et d'internat	19 866	1,7	30 132	2,7	49 998	2,2	60,3
Professions intellectuelles diverses	408	0,0	1 478	0,1	1 886	0,1	78,4
Profes. Intermédiaires de la santé et du trav. soc.	3 217	0,3	14 286	1,3	17 503	0,8	81,6
Clergé	1 496	0,1	204	0,0	1 700	0,1	12,0
Professions intermédiaires administratives	36 284	3,1	78 057	7,0	114 341	5,0	68,3
Professions interméd. de la police et des prisons	10 672	0,9	1 828	0,2	12 500	0,5	14,6
Professions intermédiaires techniques	36 230	3,1	7 892	0,7	44 122	1,9	17,9
Sous-officiers	191 919	16,4	18 337	1,6	210 256	9,2	8,7
Contremaîtres et agents de maîtrise:							
- agents techniques	7 822	0,7	3 619	0,3	11 441	0,5	31,6
- maîtrise ouvrière	33 207	2,8	2 988	0,3	36 195	1,6	8,3
Employés	258 633	22,1	310 649	27,9	569 282	24,9	54,6
Employés	50 354	4,3	212 300	19,1	262 654	11,5	80,8
Personnels de service	29 513	2,5	70 638	6,3	100 151	4,4	70,5
Vacataires (1)	12 830	1,1	11 483	1,0	24 313	1,1	47,2
Personnels de la police et des prisons	104 371	8,9	10 454	0,9	114 825	5,0	9,1
Militaires	61 565	5,3	5 774	0,5	67 339	2,9	8,6
Ouvriers	86 528	7,4	21 017	1,9	107 545	4,7	19,5
Ensemble	1 171 090	100	1 114 417	100	2 285 507	100	48,8

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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires.

(1) Il s'agit strictement des vacataires non ventilés dans les autres catégories.

Graphique II-4 : Effectifs réels des titulaires civils des ministères selon la catégorie hiérarchique



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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires pour 1999.

Tableau II-11 : Effectifs réels des titulaires civils par ministère et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 1999

Ministères	Catégorie A		Catégorie B		Catégories C et D		Total titulaires civils	
	Effectifs	% de femmes	Effectifs	% de femmes	Effectifs	% de femmes	Effectifs	% de femmes
Affaires étrangères	2 343	25,3	1 252	37,4	3 564	67,1	7 159	48,2
Agriculture	12 976	40,0	6 644	43,0	10 104	65,8	29 724	49,4
Anciens combattants	158	30,4	342	66,1	1 434	71,3	1 934	67,1
Coopération	1 632	18,9	37	64,9	182	93,4	1 851	27,2
Culture	4 000	46,1	2 140	59,2	6 072	51,9	12 212	51,3
Défense	4 510	19,1	9 712	36,0	19 102	82,1	33 324	60,1
Économie, finances et industrie	40 888	36,6	56 477	59,4	90 363	72,2	187 728	60,6
Éducation nationale	612 492	61,8	202 285	79,0	127 874	65,9	942 651	66,1
Emploi et solidarité	5 255	49,6	6 638	71,1	11 035	81,4	22 928	71,1
Enseignement supérieur	78 212	34,5	11 123	64,3	28 076	66,8	117 411	45,1
Équipement, logement, transports	13 573	20,7	22 793	26,3	59 431	32,1	95 797	29,1
Intérieur	13 314	25,5	20 894	33,9	127 770	26,3	161 978	27,2
Jeunesse et sports	4 146	23,5	597	76,4	1 668	70,1	6 411	40,6
Justice	11 818	47,9	13 701	70,1	35 713	42,4	61 232	49,6
Outre mer	694	46,8	351	56,7	1 126	71,5	2 171	61,2
Recherche	20	30,0	0		0		20	30,0
Services du Premier ministre	438	42,9	204	67,2	725	65,2	1 367	58,4
Total	806 469	55,2	355 190	66,7	524 239	52,8	1 685 898	56,9

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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires.

Tableau II-12 : Effectifs réels des agents non titulaires par ministère et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 1999

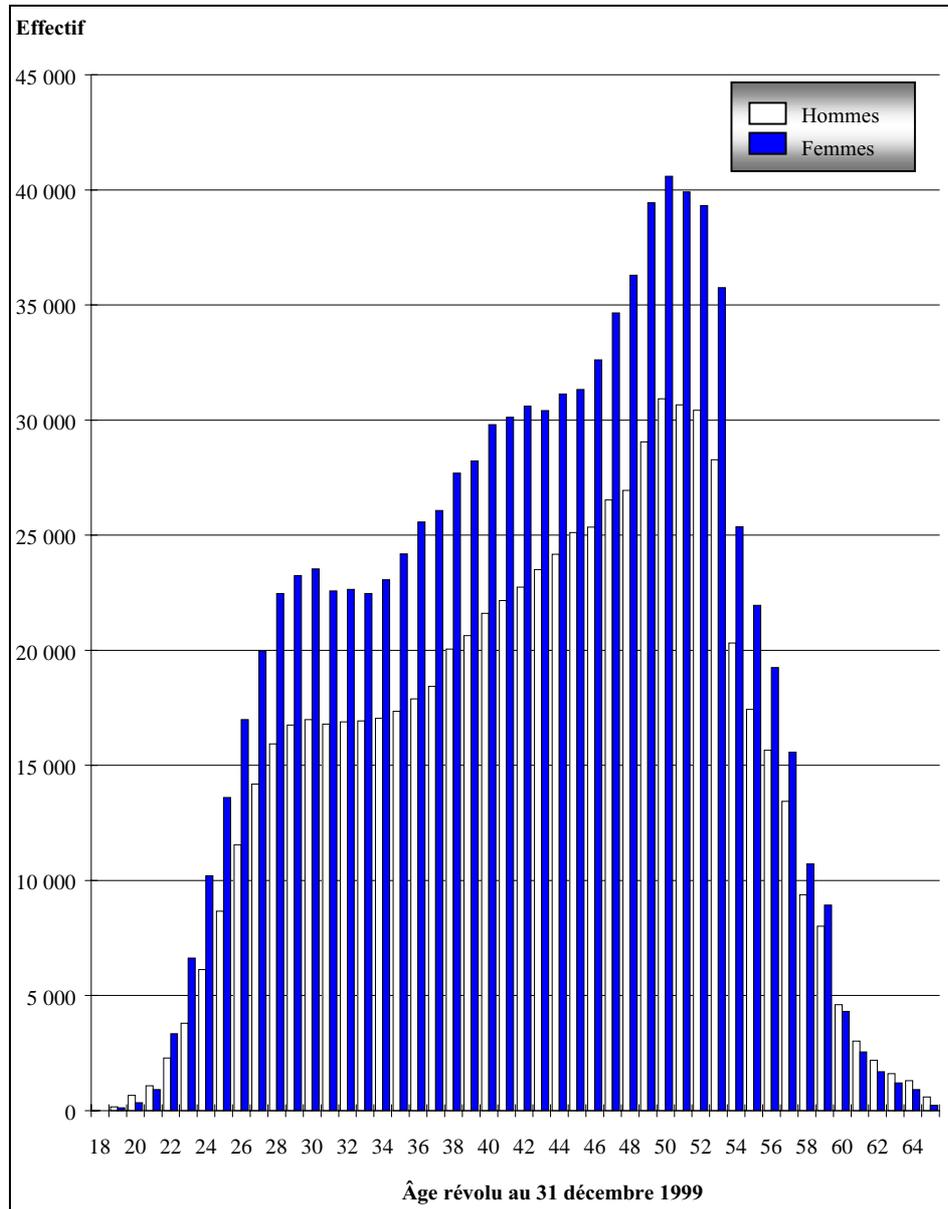
Ministères	Catégorie A	Catégorie B	Catégories C et D	Catégorie non renseignée	Total non titulaires
Affaires étrangères	1 106	753	4 650	258	6 767
Agriculture	4 346	1 907	1 434	629	8 316
Anciens combattants	71	23	149	94	337
Coopération	908	105	637	10	1 660
Culture	1 185	197	111	1 039	2 532
Défense	3 374	2 688	1 691	226	7 975
Économie, finances et industrie	1 576	820	13 063	546	16 005
Éducation nationale	26 887	56 544	11 345	1 711	96 487
Emploi et solidarité	2 063	290	3 302	1 503	7 158
Enseignement supérieur	13 646	577	2 859	6	17 088
Équipement, logement, transports	4 222	2 004	3 202	1 931	11 359
Intérieur	744	430	6 295	12 941 (1)	20 410
Jeunesse et sports	1 257	789	390	1 657	4 093
Justice	1 300	1 048	864	1 552	4 764
Outre mer	68	100	278	22	468
Recherche	9 039			2	9 041
Services du Premier ministre	677	183	85	182	1 127
Total	72 469	68 458	50 355	24 309	215 591

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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires.

(1) Environ 12 000 emplois jeunes de la Police nationale sont comptabilisés par l'INSEE dans les effectifs de non titulaires.

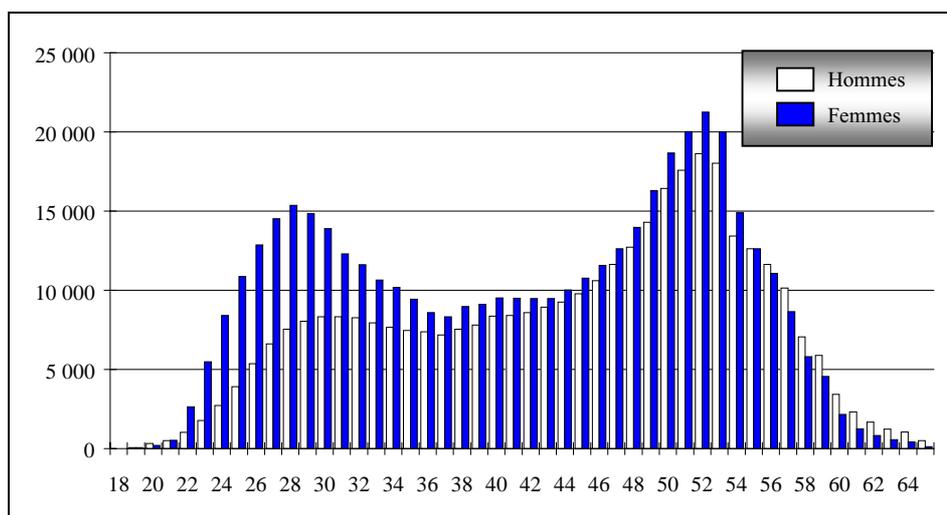
Graphique II-5 : Pyramide des âges des titulaires civils de l'État



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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires.

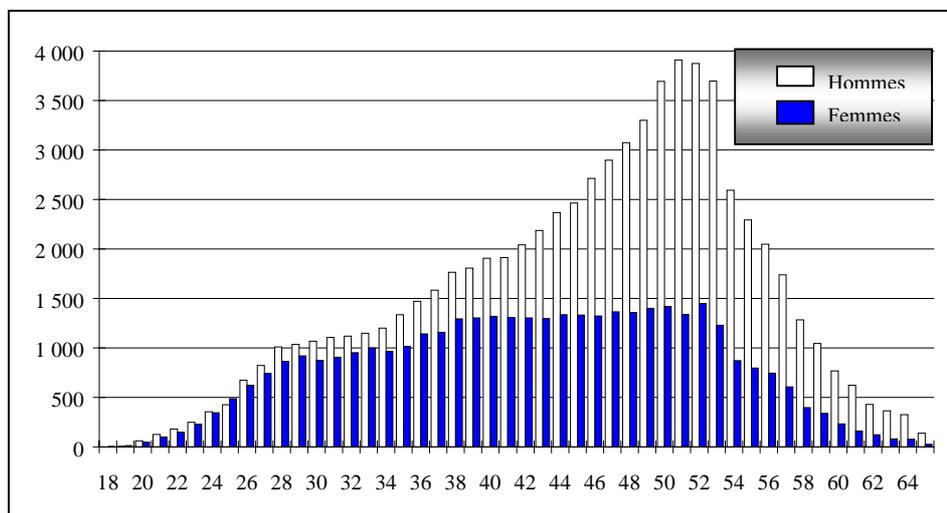
**Graphique II-6 : Pyramide des âges des titulaires civils de l'État de catégorie A
Âge révolu au 31 décembre 1999**



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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires.

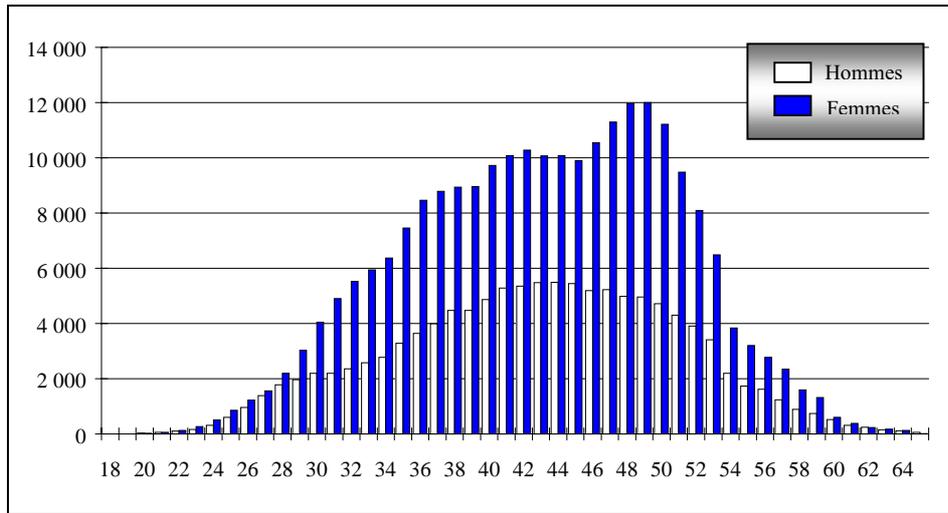
**Graphique II-7 : Pyramide des âges des titulaires civils de l'État de catégorie A
Hors Éducation nationale - Âge révolu au 31 décembre 1999**



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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires.

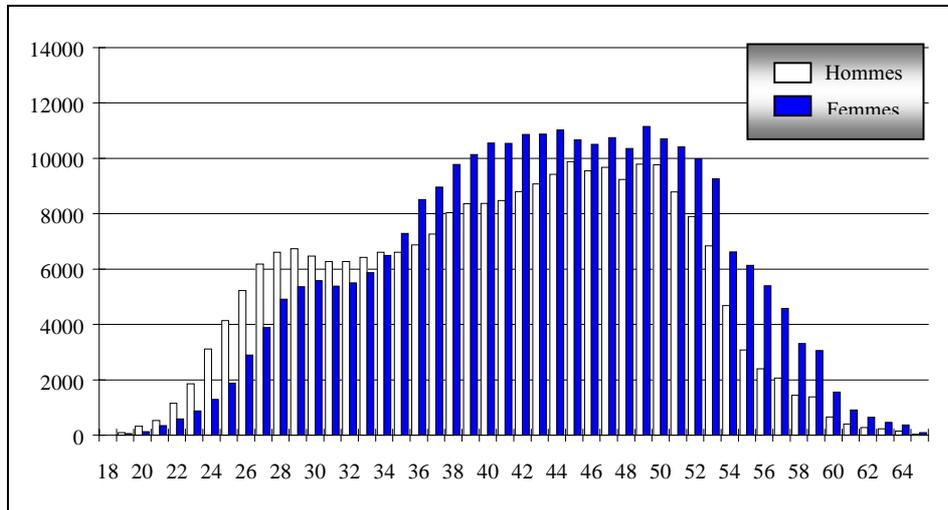
**Graphique II-8 : Pyramide des âges des titulaires civils de l'État de catégorie B
Âge révolu au 31 décembre 1999**



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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires.

**Graphique II-9 : Pyramide des âges des titulaires civils de l'État
de catégorie C, D - Âge révolu au 31 décembre 1999**



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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires.

Tableau II-13 : Les titulaires civils de l'État selon l'âge et le sexe

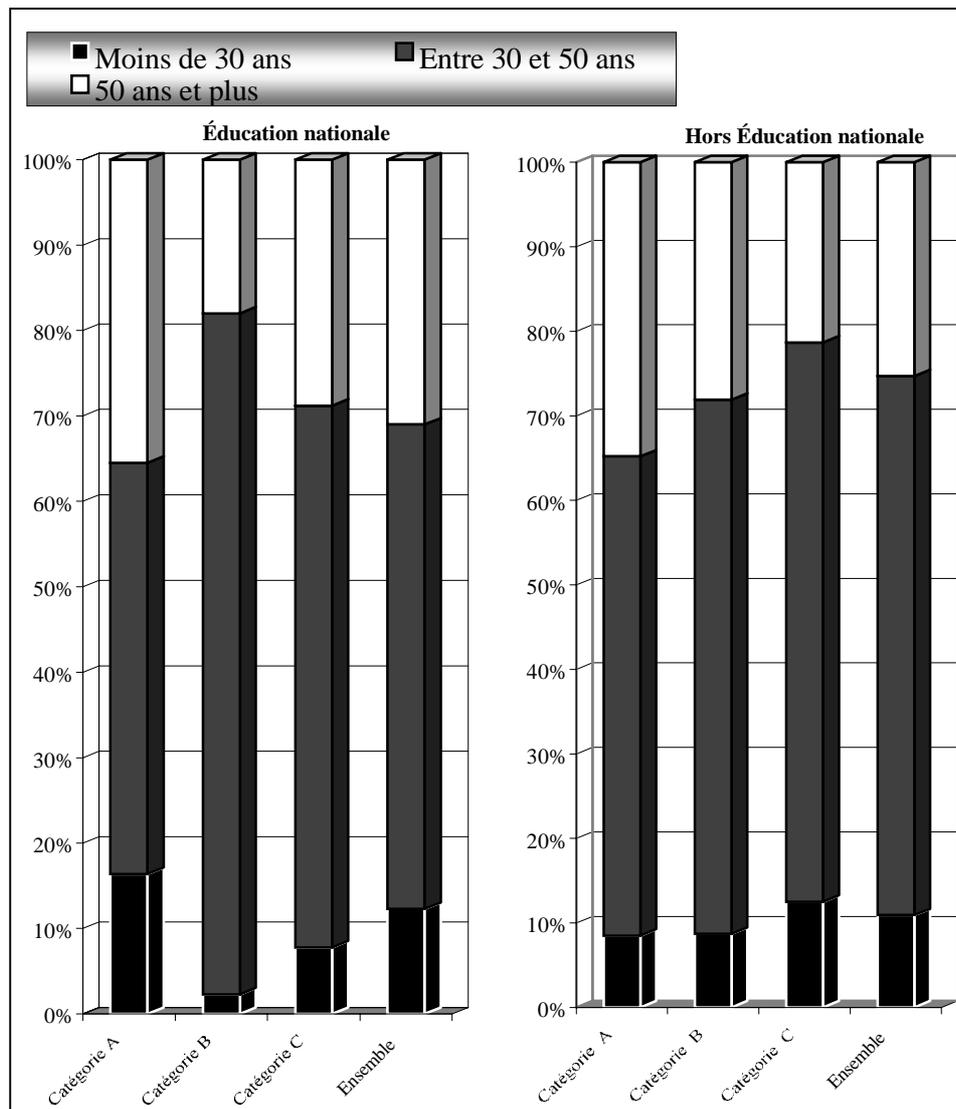
	Effectifs au 31.12.99	% de femmes de moins de 30 ans	% d'hommes de moins de 30 ans	Part des moins de 30 ans (%)	% de femmes de 50 ans et plus	% d'hommes de 50 ans et plus	Part des 50 ans et plus (%)
Catégorie A							
Ensemble	806 4698	19,3	10,5	15,3	32,1	39,4	35,4
Éducation nationale	694 870	20,0	11,4	16,4	32,7	39,3	35,5
Hors Éducation nationale	111 599	11,7	6,8	8,5	25,6	39,8	34,8
Catégorie B							
Ensemble	355 190	4,2	6,2	4,8	21,9	22,4	22,0
Éducation nationale	214 005	2,3	2,2	2,3	19,1	14,2	18,0
Hors Éducation nationale	141 185	8,6	8,9	8,7	28,6	27,7	28,1
Catégorie C							
Ensemble	524 239	8,0	14,5	11,1	26,6	20,2	23,6
Éducation nationale	157 618	7,0	9,2	7,8	30,8	24,9	28,8
Hors Éducation nationale	366 621	8,7	16,0	12,5	24,0	19,0	21,3
Titulaires civils							
Ensemble	1 685 898	12,3	11,2	11,8	28,0	30,1	28,9
Éducation nationale	1 066 493	13,6	10,0	12,3	29,1	34,3	31,0
Hors Éducation nationale	619 405	9,1	12,5	10,9	25,4	25,3	25,3

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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires.

Éducation nationale : enseignement scolaire, enseignement supérieur, jeunesse et sports et recherche.

Graphique II-10 : Les titulaires civils de l'État par catégorie hiérarchique et par âge au 31 décembre 1999



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires.

Tableau II-14 : Répartition des positions statutaires par catégorie hiérarchique au 31 décembre 1998

Positions statutaires	Effectifs totaux	% catégorie A	% catégorie B	% catégorie C	% catégorie non renseignée
Détachements	35 261	57	24	16	3
Mises à disposition	5 405	50	21	23	6
Disponibilités	36 664	29	29	35	7
Positions hors cadres	1 188	47	10	23	20
Congés parentaux	9 382	30	34	24	11

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

C. Emplois de direction et d'inspection générale

Tableau II-15 : Part des femmes dans les emplois de direction et d'inspection générale de la fonction publique de l'État en 1999 et 2000

Emplois de direction et d'inspection générale	1999				2000			
	Hom-mes	Fem-mes	Total	% fem-mes	Hom-mes	Fem-mes	Total	% fem-mes
Emplois laissés à la décision du gouvernement								
Directeurs d'administration centrale et assimilés (1)	140	21	161	13,0	145	31	176	17,6
Chefs titulaires de mission ayant rang d'ambassadeur	152	11	163	6,7	152	12	164	7,3
Préfets	111	6	117	5,1	116	6	122	4,9
Recteurs	26	4	30	13,3	22	7	29	24,1
Trésoriers payeurs généraux	105	4	109	3,7	107	6	113	5,3
Sous-total	534	46	580	7,9	542	62	604	10,3
Autres emplois								
Grands corps de l'État (2)	417	84	501	16,8	384	79	463	17,1
Chefs de serv., directeurs-adjts, sous-direct. (ad. centrale)	534	140	674	20,8	545	141	686	20,6
Inspecteurs généraux (3)	506	134	640	20,9	562	144	706	20,4
Chefs de services déconcentrés (4)	1 606	140	1 746	8,0	1 669	164	1 833	8,9
Présidents de chambre régionale des comptes	22	2	24	8,3	23	2	25	8,0
Pdts de tribunal administratifs & de cour adminis. d'appel	35	3	38	7,9	35	3	38	7,9
Premiers présidents et présidents de TGI (5)	192	30	222	13,5	185	29	214	13,6
Sous-total	3 312	533	3 845	13,9	3 403	562	3 965	14,2
Total	3 846	579	4 425	13,1	3 945	624	4 569	13,7

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel au 1^{er} juin.

(1) Directeurs, Secrétaire Général du Gouvernement, Délégués interministériels.

(2) Conseil d'État, Cour des comptes, Inspection générale des finances, personnels en activité dans ces corps.

(3) Hors l'Inspection générale des finances.

(4) Hors préfets, recteurs, TPG, ambassadeurs.

(5) Premiers présidents de cours d'appel et présidents de tribunaux de grande instance.

Tableau II-16 : Les effectifs des grands corps de l'État au 1^{er} juin 2000

	Titulaires				En activité dans le grand corps ou l'inspection générale			
	Hommes	Femmes	Total	% femmes	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Grands corps								
Conseil d'État	245	54	299	18,1	156	42	198	21,2
Cour des comptes	296	51	347	14,7	165	31	196	15,8
Inspection générale des finances	191	18	209	8,6	63	6	69	8,7
Total	732	123	855	14,4	384	79	463	17,1
Ministères - Inspections générales								
Affaires sociales (IGAS)	91	43	134	32,1	63	31	94	33,0
Agriculture (IG de l'agriculture)	24	5	29	17,2	24	5	29	17,2
Agriculture (IG de l'E.A.) (1)	49	17	66	25,8	49	17	66	25,8
Culture (IG des affaires culturelles)	13	6	19	31,6	11	6	17	35,3
Culture (IG de C. et E.A.) (2)	38	16	54	29,6	32	14	46	30,4
Défense (IG des Anciens combattants)	7	0	7	0,0	6	0	6	0,0
Économie, finances et industrie (IG de l'INSEE)	53	1	54	1,9	9	0	9	0,0
Économie et industrie (Industrie et commerce)	17	10	27	37,0	11	9	20	45,0
Économie et industrie (Poste et Télécom)	20	5	25	20,0	18	4	22	18,2
Éducation (IG de l'administration de l'EN)	73	19	92	20,7	66	19	85	22,4
Éducation (IG de l'EN)	153	10	163	6,1	145	9	154	5,8
Éducation (IG des bibliothèques)	5	4	9	44,4	5	3	8	37,5
Équipement, transports, touris., environnement (3)	56	10	66	15,2	75	10	85	11,8
Intérieur (IG de l'administration)	50	9	59	15,3	27	6	33	18,2
Jeunesse et sports	8	3	11	27,3	8	3	11	27,3
Justice (IG des services judiciaires)	13	8	21	38,1	13	8	21	38,1
Total	670	166	836	19,9	562	144	706	20,4

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

(1) I de l'enseignement agricole.

(2) IG de la création et de l'enseignement artistique.

(3) IG de la construction, IG de l'équipement, IG des transports et des travaux publics, IG de l'aviation civile, IG du tourisme, IG de l'environnement (21 personnes ont été affectées dans l'IG de l'environnement, créée en 2000, sans création d'un corps d'inspection générale).

Tableau II-17 : Répartition entre hommes et femmes, selon les ministères, des emplois de direction d'administration centrale au 1^{er} juin 2000

Ministères	Directeur				Chef de service, directeur adjoint et sous-directeur					
	Hommes	%	Femmes	%	Total	Hommes	%	Femmes	%	Total
Affaires étrangères	17	89,5	2	10,5	19	96	76,8	29	23,2	125
Agriculture	6	66,7	3	33,3	9	20	90,9	2	9,1	22
Culture	4	66,7	2	33,3	6	21	80,8	5	19,2	26
Défense	6	100,0	0	0,0	6	36	81,8	8	18,2	44
Économie et finances	21	87,5	3	12,5	24	95	81,9	21	18,1	116
Éducation nationale (1)	9	64,3	5	35,7	14	52	76,5	16	23,5	68
Emploi et solidarité (2)	21	75,0	7	25,0	28	44	69,8	19	30,2	63
Équipement (3)	15	88,2	2	11,8	17	63	81,8	14	18,2	77
Transports (4)	4	100,0	0	0,0	4	23	85,2	4	14,8	27
Intérieur – DGA et Outre-mer	15	88,2	2	11,8	17	36	81,8	8	18,2	44
Intérieur - Police	11	100,0	0	0,0	11	33	89,2	4	10,8	37
Justice	6	66,7	3	33,3	9	17	77,3	5	22,7	22
Premier ministre	10	83,3	2	16,7	12	9	60,0	6	40,0	15
Total	145	82,4	31	17,6	176	545	79,4	141	20,6	686

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

(1) Éducation nationale, jeunesse et sports.

(2) Affaires sociales, santé, travail, emploi.

(3) Équipement, environnement, tourisme.

(4) Aviation civile.

Tableau II-18 : Répartition entre hommes et femmes, par ministère, des emplois de chef de service déconcentré au 1^{er} juin 2000

Ministères	Hommes	%	Femmes	%	Total
Affaires étrangères (1)	233	89,3	28	10,7	261
Affaires sociales et Santé (2)	101	71,6	40	28,4	141
Agriculture (3)	101	95,3	5	4,7	106
Culture (4)	101	89,4	12	10,6	113
Défense (Anciens combattants) (5)	15	100,0	0	0,0	15
Économie et finances et industrie (6)	437	95,0	23	5,0	460
Éducation nationale (7)	110	85,9	18	14,1	128
Équipement, transports, tourisme (8)	210	91,7	19	8,3	229
Intérieur - DGA et Outre-mer (9)	116	95,1	6	4,9	122
Intérieur - Police (10)	249	96,1	10	3,9	259
Jeunesse et sports (11)	119	94,4	7	5,6	126
Justice (12)	156	87,6	22	12,4	178
Travail, emploi, formation (13)	118	95,9	5	4,1	123
Total	2066	91,4	195	8,6	2261

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

- (1) Ambassadeurs et consuls.
- (2) Directeurs régionaux et départementaux des affaires sanitaires et sociales, directeurs d'agences régionales de l'hospitalisation.
- (3) Directeurs régionaux et départementaux de l'agriculture et de la forêt.
- (4) Directeurs régionaux des affaires culturelles, chefs des services départementaux de l'architecture et du patrimoine.
- (5) Chefs de service et directeurs interdépartementaux.
- (6) Trésoriers-payeurs-général, receveurs particuliers des finances, directeurs et chefs de services régionaux et départementaux des impôts, des douanes, de la concurrence, et de l'INSEE, directeurs des DRIRE.
- (7) Recteurs, inspecteurs d'académie, directeurs des services départementaux.
- (8) Directeurs régionaux et départementaux de l'équipement, de l'architecture, chefs des services déconcentrés maritimes, délégués régionaux au tourisme, directeurs régionaux de l'environnement.
- (9) Préfets (n métropole et en DOM-TOM).
- (10) Directeurs territoriaux des services de Police.
- (11) Directeurs régionaux et départementaux de la jeunesse et des sports.
- (12) Directeurs régionaux et départementaux des services pénitentiaires, et de la protection judiciaire de la jeunesse.
- (13) Directeurs régionaux et départementaux du travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle.

Tableau II-19 : Part des femmes dans les emplois de direction et d'inspection générale de la fonction publique de l'État au 1^{er} juin 2000

Emplois de direction et d'inspection générale	1 ^{er} juin 2000				Nominations depuis juin 1999			
	Hom-mes	Fem-mes	Total	% fem-mes	Hom-mes	Fem-mes	Total	% fem-mes
Emplois laissés à la décision du gouvernement								
Directeurs d'administration centrale et assimilés (1)	145	31	176	17,6	28	11	39	28,2
Chefs titulaires de mission ayant rang d'ambassadeur	152	12	164	7,3	37	2	39	5,1
Préfets (Métropole et Outre-mer)	116	6	122	4,9	18	0	18	0,0
Recteurs	22	7	29	24,1	1	3	4	75,0
Trésoriers payeurs généraux	107	6	113	5,3	6	2	8	25,0
Sous-total	542	62	604	10,3	90	18	108	16,7
Autres emplois								
Grands corps de l'État (2)	384	79	463	17,1	57	6	63	9,5
Cour de Cassation (magistrats du siège)	104	51	155	32,9	12	9	21	42,9
Cour de Cassation (magistrats du parquet)	24	5	29	17,2	3	3	6	50,0
Chefs de serv., directeurs-adjts, sous-direct. (ad. centrale)	545	141	686	20,6	112	44	156	28,2
Inspecteurs généraux (3)	562	144	706	20,4	71	36	107	33,6
Chefs de services déconcentrés (4)	1 669	164	1 833	8,9	373	54	427	12,6
Pdts de tribunal administratifs & de cour adminis. d'appel	35	3	38	7,9	1	1	2	50,0
Présidents de chambre régionale des comptes	23	2	25	8,0	22	2	24	8,3
Premiers présidents de CA et présidents de TGI (5)	185	29	214	13,6	24	5	29	17,2
Procureurs généraux et procureurs de la république	194	23	217	10,6	25	2	27	7,4
Sous-total	3 690	638	4 328	14,7	699	161	860	18,7
Total	4 232	700	4 932	14,2	789	179	968	18,5

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

- (1) Directeurs, Secrétaire Général du Gouvernement, Délégués interministériels.
(2) Conseil d'État, Cour des comptes, Inspection générale des finances, personnels en activité dans ces corps.
(3) Hors l'Inspection générale des finances.
(4) Hors préfets, recteurs, TPG, ambassadeurs.
(5) Premiers présidents de cours d'appel et présidents de tribunaux de grande instance.

3 - Rémunérations

III. Rémunérations

Les rémunérations des agents de l'État s'élèvent à environ 407 milliards de francs, ce qui représente 53,5% des dépenses induites par la fonction publique de l'Etat (cf chapitre 1).

Pour plus d'informations

« L'évolution des salaires jusqu'en 1997 » SYNTHES n°26, statistique publique, août 1999.

« Les salaires des agents de l'État en 1999 », Véronique CORNUAU et Dominique QUARRÉ, INSEE-PPREMIERE, n°768, avril 2001.

« Les salaires des agents de l'État en 1998 », Véronique CORNUAU et Dominique QUARRÉ, INSEE-PREMIERE, n°694, janvier 2000.

« Les salaires des agents de l'État en 1996 », Dominique QUARRÉ, INSEE-RESULTATS 660-661, série Emploi-Revenus, n°151-152, juin 1999 .

Tableau III-1 : Bilan des augmentations générales des fonctionnaires depuis 1982

Années	Date	Ampleur	Valeur de l'indice 100	Points uniformes	Prime	Observations
1982						<i>Année couverte par accord salarial</i>
	(cumul annuel)	10,1%				Pour les IM ≤ IM 246
	(cumul annuel)	8,1%				Pour les IM > IM 246
1983						<i>Année couverte par accord salarial</i>
	(cumul annuel)	8,0%				Pour les IM ≤ IM 246
	(cumul annuel)	10,0%				Pour les IM > IM 246
1984	(cumul annuel)	3,0%			500 F	Attribution d'une prime unique et exceptionnelle au 1 ^{er} mars 1984, au titre de l'année 1983
1985	(cumul annuel)	4,5%		2 (1)		<i>Année couverte par accord salarial.</i> Attribution rétroactive de points uniformes au 1 ^{er} janvier 1985, décidée en janvier 1986
1986		0,0%	26 428 F			
1987	1 ^{er} mars	0,6%	26 587 F			
	1 ^{er} mai	1,0%	26 851 F			
	1 ^{er} août	0,5%	26 983 F			Relèvement rétroactif décidé en novembre 1987
1988	1 ^{er} mars	1,0%	27 253 F			<i>Années couvertes par accord salarial</i>
	1 ^{er} septembre	1,0%	27 523 F			
et	1 ^{er} octobre			2		
1989	1 ^{er} février			1		
	1 ^{er} mars	1,0%	27 798 F			
	1 ^{er} septembre	1,2%	28 129 F			
	1 ^{er} novembre				1 200 F	Attribution d'une prime exceptionnelle de croissance
	1 ^{er} janvier 1990 (1)	0,5%	28 270 F	1		Relèvement rétroactif décidé en avril 1990
1990	1 ^{er} avril	1,2%	28 607 F			
	1 ^{er} décembre	1,3%	28 973 F	3		Attribution de points pour les agents rémunérés au minimum de traitement au 1 ^{er} décembre 1990
1991	1 ^{er} août	0,5%	29 118 F	2		<i>Années couvertes par accord salarial</i>
et	1 ^{er} novembre	1,0%	29 408 F			Relèvement rétroactif décidé en novembre 1991
1992	1 ^{er} février	1,3%	29 784 F			
	1 ^{er} octobre	1,4%	30 190 F			

Années	Date	Ampleur	Valeur de l'indice 100	Points uniformes	Prime	Observations
1993	1 ^{er} février	1,7%	30 711 F			(2)
1994	1 ^{er} janvier (3)	0,7%	30 926 F			<i>Années couvertes par l'accord salarial du 9 novembre 1993</i>
et	1 ^{er} août (3)	0,5%	31 080 F			
	1 ^{er} décembre (3)	1,1%	31 422 F			
1995	1 ^{er} mars	1,2%	31 799 F			
	1 ^{er} novembre	1,4%	32 244 F			
1996		0,0%	32 244 F			
1997	1 ^{er} mars	0,5%	32 405 F			
	1 ^{er} octobre	0,5%	32 567 F			
1998	1 ^{er} avril	0,8%	32 828 F			<i>Années couvertes par l'accord salarial du 10 février 1998</i>
	1 ^{er} juillet			1 à 2		Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 316 et 1 point jusqu'à l'IM 412
et	1 ^{er} novembre	0,5%	32 990 F			
1999	1 ^{er} avril	0,5%	33 155 F	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 (4)
	1 ^{er} décembre	0,8%	33 419 F	1		Attribution d'un point uniforme
2000	1 ^{er} décembre	0,5%	33 586 F			
2001	1 ^{er} mai	0,5%	33 754 F	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

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail

Source : DGAFP - Budget.

Hors La Poste et France Télécom à partir de 1991.

(1) Les mesures salariales sont appréciées en exercice : l'effet des mesures d'apurement est imputé à l'année au titre de laquelle ces mesures ont été prises et non à l'année au cours de laquelle elles sont entrées en vigueur.

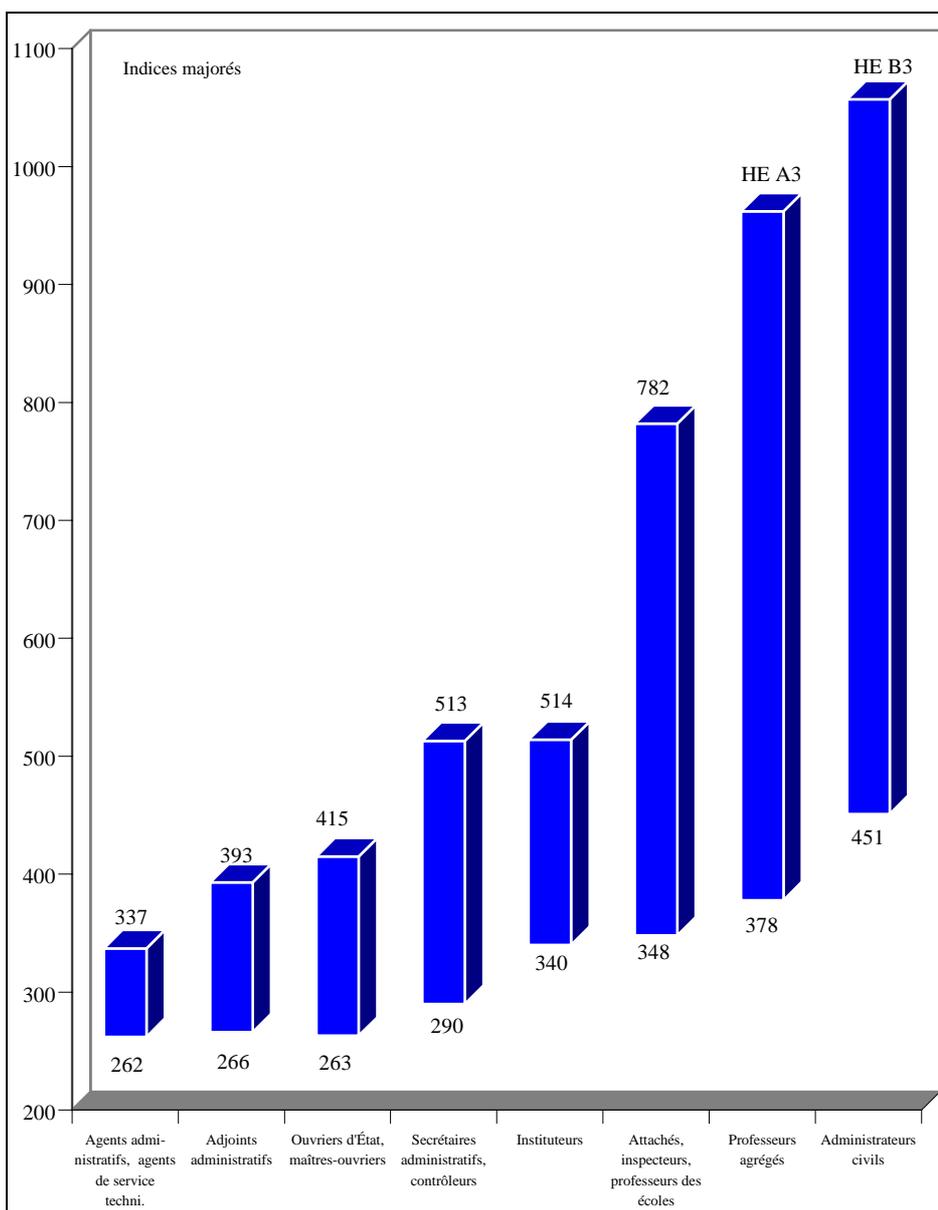
(2) L'année 1993 est à la fois prise en compte :

- par l'accord salarial 1991-1992 (mesure de 1,7% au 1. 2. 93)
- par l'accord salarial 1994-1995, qui prévoit un rattrapage de 1 % au titre de 1993 dont la charge est étalée sur 1994 et 1995.

(3) Sauf pour les indices majorés ≤ 275 : + 1% au 1er janvier 1994 (31 018 F), + 0,5% au 1er août 1994 (31 173 F), + 0,8% au 1er décembre 1994 (31 422 F).

(4) Valeur de l'indice à la signature de l'accord.

Graphique III-1 : Échelonnement des indices caractéristiques de la fonction publique au 1er décembre 2000



DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail

Source : DGAFP - INSEE.

Tableau III-2 : Traitements caractéristiques de la fonction publique au 1^{er} juillet 2001

Niveaux de traitement	Indice majoré	Traitement mensuel brut	Traitement mensuel net (1)
Niveaux indiciaires caractéristiques			
Minimum de pension	216	6 075,75 F	5 668,67 F
Minimum de traitement	261	7 341,50 F	6 207,24 F
Sommet de grille	820	23 065,25 F	19 289,12 F
Début hors échelle (HE A1)	HE A1	24 752,91 F	20 700,49 F
Sommet hors échelle (HE G)	HE G	42 192,50 F	35 284,95 F
Niveaux de début et de fin de carrière pour des corps caractéristiques			
Agents administratifs, agents de service technique :			
- début de carrière (E2)	262	7 369,58 F	6 230,98 F
- fin de carrière (E3)	337	9 479,25 F	7 927,35 F
Adjoints administratifs :			
- début de carrière (E4)	266	7 482,16 F	6 326,17 F
- fin de carrière (NE1)	393	11 054,41 F	9 244,64 F
Ouvriers d'État, maîtres-ouvriers :			
- début de carrière (E3)	263	7 397,75 F	6 254,80 F
- fin de carrière (MOP)	415	11 673,25 F	9 762,16 F
Secrétaires administratifs, contrôleurs :			
- début de carrière	290	8 157,25 F	6 896,95 F
- fin de carrière	513	14 429,83 F	12 067,45 F
Instituteurs (2)			
- début de carrière	340	9 563,66 F	7 997,95 F
- fin de carrière	514	14 458,00 F	12 091,01 F
Attachés, inspecteurs, professeurs des écoles :			
- début de carrière	348	9 788,66 F	8 186,11 F
- fin de carrière	782	21 996,33 F	18 395,20 F
Professeurs agrégés :			
- début de carrière	378	10 632,50 F	8 891,80 F
- fin de carrière	HE A3	27 059,41 F	22 629,38 F
Administrateurs civils :			
- début de carrière	451	12 685,91 F	10 609,04 F
- fin de carrière (hors classe , HE A3)	HE B3	29 731,66 F	24 864,14 F

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail

Source : DGAFP - INSEE.

- (1) Le traitement mensuel brut est soumis à retenue pour pension (7,85 %) mais plus à cotisation maladie depuis le 1^{er} janvier 1998. La CSG (7,5 %) et la CRDS (0,5 %) sont déduites selon leurs taux en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1998. La contribution de solidarité (1 %) n'est déduite que pour les indices dont le salaire mensuel net afférent est supérieur au seuil d'assujettissement prévu pour cette cotisation (IB 296, IM 280). En conséquence, actuellement, les indices inférieurs à l'IM 310 en zone d'IR 0 % ne sont pas assujettis à la CS.
- (2) Il n'y a plus de recrutement dans ce corps.

Tableau III-3 : Valeur du traitement annuel brut afférent à l'indice 100

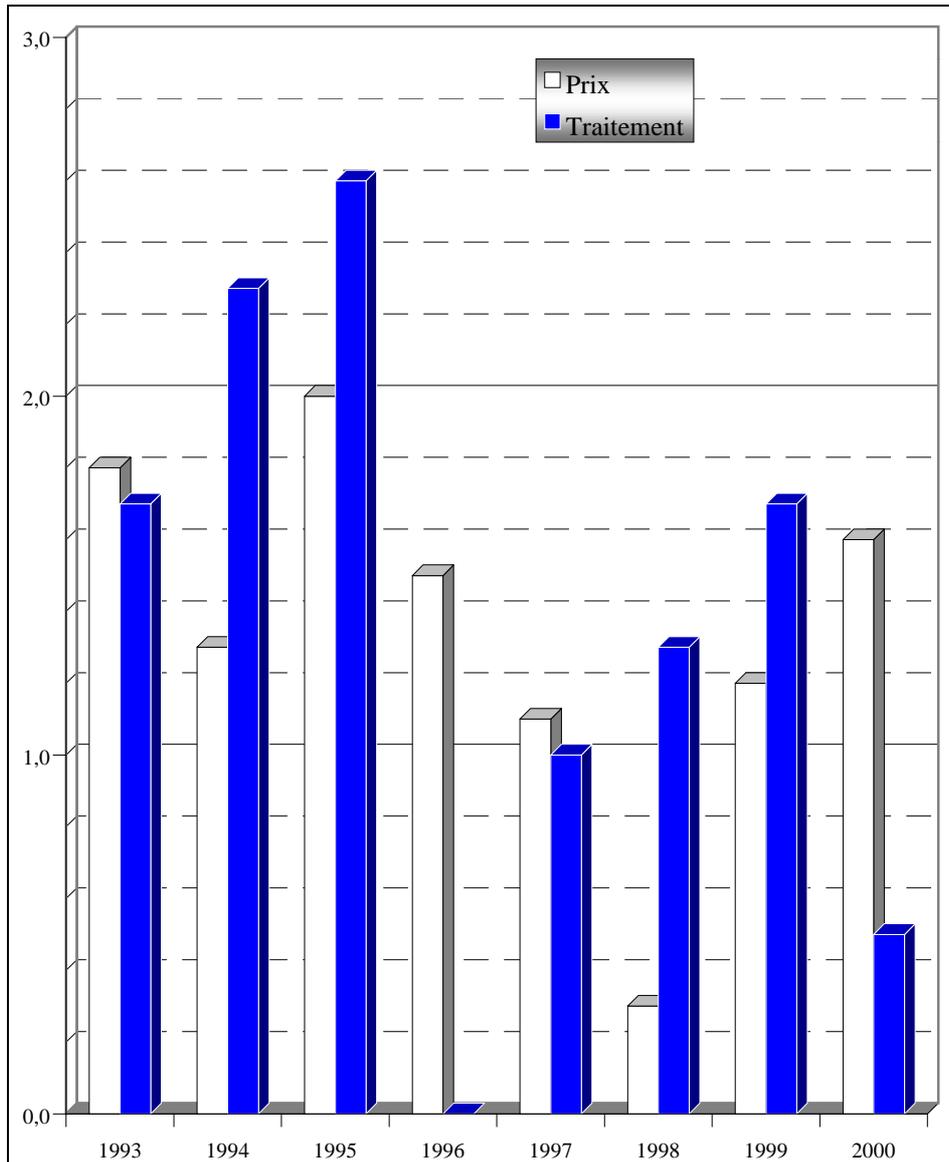
(en francs)

Années	Valeur prévue en loi de finances initiale (1)	Valeur réelle moyenne (2)
1991	29 200	29 081,75
1992	29 550	29 854,17
1993	30 670	30 667,58
1994	31 000	31 018,67
1995	31 810	31 810,33
1996	32 244	32 244,00
1997	32 244	32 418,67
1998	32 567	32 789,75
1999	33 136	33 135,75
2000	33 419	33 432,92

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail

*Sources : (1) Lois de finances initiales.**(2) DGAFP. Cette valeur correspond à la valeur moyenne pondérée de l'année.*

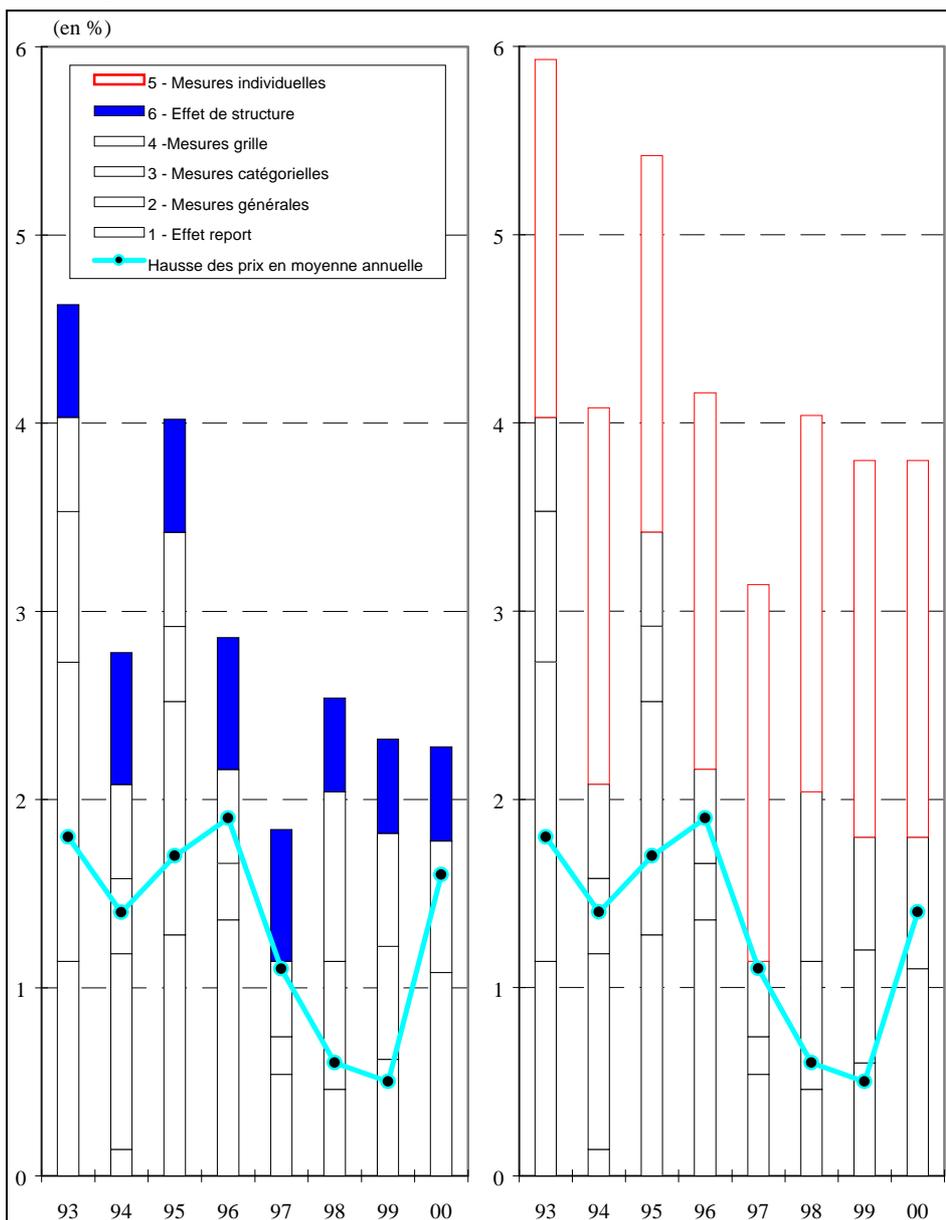
Graphique III-2 : Évolution comparée des prix et des traitements de la Fonction Publique depuis 1993 - en glissement.



DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail
 Source : DGAFP - Budget.

Les prix sont hors tabac depuis 1992.

Graphique III-3 : Facteurs d'évolution du salaire moyen par tête (SMPT) et de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) de la fonction publique de l'État depuis 1993



DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail
Source : DGAFP - Budget.

Tableau III-4 : Évolution comparée des prix et des rémunérations publiques depuis 1982

Année	En glissement (en %)		En moyenne (en %)							
	Prix	Mesures générales valeur du point et points uniformes	Mesures générales							
			Prix	Effet report des mesures de l'année précédente	Mesures de l'année	Mesures catégorielles	Effet de structure (GVT solde)	SMPT (a)	Effet de carrière (GVT positif)	RMPP (b)
1982	9,7	10,1 (IM ≤ 246) 8,1 (IM > 246)	11,8	8,4	3,1	0,2	0,3	12,0	1,8	13,5
1983	9,3	8,0 (IM ≤ 246) 10,0 (IM > 246)	9,6	5,2	4,2	0,3	0,2	9,9	1,8	11,5
1984	6,7	3,0	7,4	5,6	1,1	0,4	0,6	7,7	1,8	8,9
1985	4,7	5,0	5,8	1,9	3,0	0,4	0,6	5,9	1,8	7,1
1986	2,1	0,0	2,7	2,1	0,0	0,3	0,9	3,3	1,8	4,2
1987	3,1	2,2	3,1	0,0	1,3	0,6	0,9	2,8	1,8	3,7
1988	3,1	2,5	2,7	0,7	1,3	0,3	0,7	3,0	1,8	4,1
1989	3,6	3,2	3,6	1,2	2,5	1,4	0,8	5,9	1,9	7,0
1990	3,4	2,5	3,4	0,8	1,0	2,6	0,5	4,9	3,0	6,2
1991	3,1	2,0	3,2	1,5	0,6	2,1	0,3	4,5	1,8	6,0
1992 (1)	1,8	2,7	2,3	1,4	1,5	1,7	0,7	5,4	1,9	6,6
1993	1,8	1,7	1,8	1,1	1,6	1,2	0,6	4,6	1,9	5,9
1994	1,3	2,3	1,4	0,1	1,0	0,9	0,7	2,8	2,0	4,1
1995	2,0	2,6	1,7	1,3	1,2	0,9	0,6	4,0	2,0	5,4
1996	1,5	0,0	1,9	1,4	0,0	0,8	0,7	2,9	2,0	4,2
1997	1,1	1,0	1,1	0,0	0,5	0,6	0,7	1,8	2,0	3,1
1998	0,3	1,3	0,6	0,5	0,7	0,9	0,5	2,5	2,0	4,0
1999	1,2	1,7	0,5	0,6	0,6	0,6	0,5	2,3	2,0	3,8
2000	1,6	0,5	1,6	1,1	0,0	0,8	0,5	2,3	2,0	3,8

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail

Source : DGAFP - Budget.

(a) SMPT = salaire moyen par tête = Mesures générales + mesures catégorielles + GVT solde (effet de carrière, dit GVT positif + effet de flux des effectifs, dit GVT négatif). La progression du SMPT mesure l'évolution de la masse salariale à effectif constant.

(b) RMPP = rémunération brute moyenne des personnes en place = Mesures générales + mesures catégorielles + GVT positif. La progression de la RMPP mesure l'évolution de la fiche de paie moyenne des agents en place, deux années de suite.

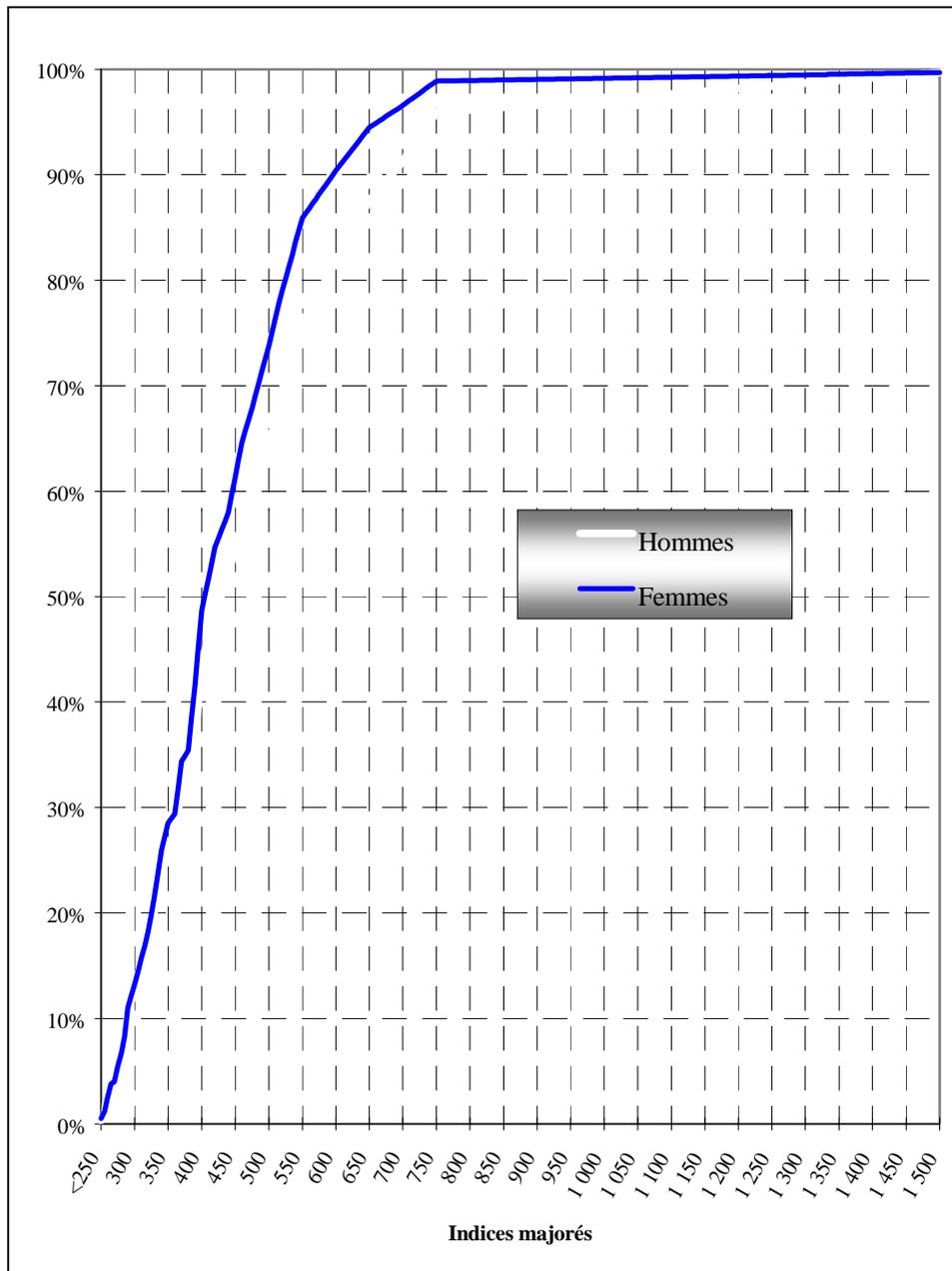
(1) Les prix sont hors tabac depuis 1992.

Tableau III-5 : Répartition indiciaire des titulaires civils selon le sexe au 31 décembre 1999

Indices majorés	Effectifs			% simples			% cumulés		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<255	1 881	4 574	6 455	0,3	0,5	0,4	0,3	0,5	0,4
255-259	4 836	7 409	12 245	0,7	0,8	0,7	0,9	1,2	1,1
260-264	16 457	12 308	28 765	2,3	1,3	1,7	3,2	2,5	2,8
265-269	7 900	12 481	20 381	1,1	1,3	1,2	4,3	3,8	4,0
270-274	3 889	1 582	5 471	0,5	0,2	0,3	4,8	4,0	4,3
275-279	5 351	14 328	19 679	0,7	1,5	1,2	5,5	5,5	5,5
280-284	13 649	11 482	25 131	1,9	1,2	1,5	7,4	6,7	7,0
285-289	6 580	15 126	21 706	0,9	1,6	1,3	8,3	8,3	8,3
290-299	14 828	26 122	40 950	2,0	2,7	2,4	10,4	11,0	10,7
300-309	17 609	21 230	38 839	2,4	2,2	2,3	12,8	13,2	13,0
310-319	12 735	23 560	36 295	1,8	2,5	2,2	14,5	15,7	15,2
320-329	20 639	23 707	44 346	2,8	2,5	2,6	17,4	18,1	17,8
330-339	20 702	32 841	53 543	2,8	3,4	3,2	20,2	21,6	21,0
340-349	29 290	42 846	72 136	4,0	4,5	4,3	24,3	26,0	25,3
350-359	13 049	23 806	36 855	1,8	2,5	2,2	26,1	28,5	27,5
360-369	12 623	8 834	21 457	1,7	0,9	1,3	27,8	29,4	28,7
370-379	29 510	47 417	76 927	4,1	4,9	4,6	31,9	34,4	33,3
380-389	7 431	10 118	17 549	1,0	1,1	1,0	32,9	35,4	34,3
390-399	24 641	59 331	83 972	3,4	6,2	5,0	36,3	41,6	39,3
400-419	53 567	68 402	121 969	7,4	7,1	7,2	43,6	48,7	46,5
420-439	34 270	57 591	91 861	4,7	6,0	5,4	48,4	54,7	52,0
440-459	26 885	31 069	57 954	3,7	3,2	3,4	52,1	58,0	55,4
460-479	35 518	63 105	98 623	4,9	6,6	5,8	56,9	64,6	61,3
480-499	32 496	42 709	75 205	4,5	4,5	4,5	61,4	69,0	65,7
500-519	21 894	45 527	67 421	3,0	4,7	4,0	64,4	73,8	69,7
520-549	37 318	50 124	87 442	5,1	5,2	5,2	69,6	79,0	74,9
550-599	46 653	66 768	113 421	6,4	7,0	6,7	76,0	85,9	81,7
600-649	42 346	42 861	85 207	5,8	4,5	5,1	81,8	90,4	86,7
650-699	42 381	39 544	81 925	5,8	4,1	4,9	87,6	94,5	91,6
700-749	26 233	19 397	45 630	3,6	2,0	2,7	91,3	96,6	94,3
750-820	33 807	21 968	55 775	4,7	2,3	3,3	95,9	98,9	97,6
HE	27 235	8 115	35 350	3,7	0,8	2,1	99,7	99,7	99,7
Indéterminé	2 519	2 894	5 413	0,3	0,3	0,3	100,0	100,0	100,0
Total	726 722	959 176	1 685 898	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail
 Source : exploitation des fichiers de paie INSEE – DGAFP (résultats provisoires).

Graphique III-4 : Répartition indiciaire des titulaires civils selon le sexe au 31 décembre 1999



DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail
 Source : exploitation des fichiers de paie INSEE – DGAFP (résultats provisoires).

Tableau III-6 : Distribution des salaires nets des agents titulaires civils de l'État en 1999

Centiles	Salaire annuel net en francs courants		
	1998	1999	Évolution 1999/1998 (en %)
5	85 680	87 480	2,1
10	94 800	96 600	1,9
20	108 240	110 640	2,2
30	118 920	121 560	2,2
40	129 360	132 000	2,0
50	140 400	142 680	1,6
60	152 160	155 040	1,9
70	167 040	170 040	1,8
80	189 120	192 240	1,6
90	226 560	230 520	1,7
95	264 960	269 760	1,8
C90/C10	2,41	2,40	

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail

Source : fichiers de paie des agents de l'État (« INSEE première n° 768 »)

Lecture : en 1999, 10 % des agents titulaires ont perçu un salaire net inférieur à 96 600 F ; le salaire net médian (C 50) s'est élevé à 142 680 F.

Le « salaire » comprend le traitement, les compléments de traitement, les primes et indemnités. Sont déduites les cotisations sociales « salariés », ainsi que la CSG et la CRDS.

Tableau III-7 : Salaire net annuel moyen par catégorie socioprofessionnelle et statut des agents des services civils de l'État en 1999

	Salaires nets en francs courants		Evolution 1999/1998 en % (francs courants)
	1998	1999	
Ensemble	147 340	149 890	1,7
dont: tous enseignants	158 120	160 630	1,6
Cadres	186 420	187 160	0,4
Administratifs et techniques	236 760	241 880	2,2
Enseignants	177 520	177 960	0,2
Professions intermédiaires	127 760	129 430	1,3
dont - Enseignement	121 030	121 230	0,2
- Administration	142 310	144 940	1,8
- Police et prisons	175 240	177 250	1,1
- Techniques	130 960	134 000	2,3
Employés et ouvriers	108 110	110 030	1,8
dont: - Employés administratifs	106 800	109 980	3,0
- Police et prisons	137 350	137 900	0,4
- Ouvriers, agents de service	91 860	94 000	2,3
Titulaires	153 220	156 110	1,9
Catégorie A	189 720	191 360	0,9
Catégorie B	136 460	139 160	2,0
Catégorie C	110 770	113 100	2,1

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail

Source : fichiers de paie des agents de l'État (« INSEE première n° 768 »).

Le « salaire » comprend le traitement, les compléments de traitement, les primes et indemnités. Sont déduites les cotisations sociales « salariés », ainsi que la CSG et la CRDS.

Tableau III-8 : Rémunération nette annuelle moyenne par catégorie socioprofessionnelle en 1999 (agents titulaires des ministères civils employés à temps complet en métropole)

Catégories socioprofessionnelles	Traitement brut de base (1)	Primes		Rémunération nette globale (4)
		Montant (2)	Taux (3)	
Cadres et professions intellectuelles supérieures	192 916 F	29 686 F	15%	191 660 F
<i>Cadres</i>	<i>205 022 F</i>	<i>80 609 F</i>	<i>39%</i>	<i>248 326 F</i>
Personnel de direction	342 008 F	139 522 F	41%	419 846 F
dont : directeurs hors échelle	361 027 F	149 185 F	41%	444 987 F
Magistrats	247 923 F	97 691 F	39%	303 158 F
Administrateurs et assimilés	249 320 F	124 988 F	50%	326 593 F
dont : administrateurs hors-classe	280 771 F	133 411 F	48%	359 642 F
Attachés et inspecteurs principaux	220 778 F	95 480 F	43%	274 084 F
Attachés et inspecteurs	187 988 F	67 987 F	36%	221 456 F
Ingénieurs des grands corps techniques	243 377 F	102 419 F	42%	302 974 F
dont : ingénieurs en chef	283 875 F	128 430 F	45%	360 457 F
Ingénieurs des travaux	177 988 F	80 175 F	45%	226 007 F
Professeurs, professions scientifiques et culturelles	190 871 F	21 083 F	11%	182 086 F
Professeurs d'université et assimilés	331 031 F	28 458 F	9%	308 977 F
Maîtres de conférences et maîtres assistants	218 189 F	22 743 F	10%	208 254 F
Assistants non agrégés	179 800 F	25 547 F	14%	177 500 F
Professeurs agrégés	226 136 F	42 059 F	19%	232 486 F
Professeurs certifiés et assimilés	175 206 F	17 439 F	10%	165 149 F
Professions intermédiaires	143 313 F	22 635 F	16%	142 707 F
Professeurs de collège titulaires	165 624 F	20 852 F	13%	160 243 F
Instituteurs et assimilés	150 489 F	14 539 F	10%	141 425 F
Secrétaires administratifs et contrôleurs	129 563 F	31 623 F	24%	139 253 F
Professions intermédiaires de la police et des prisons (5)	156 254 F	52 553 F	34%	177 514 F
Techniciens	137 645 F	34 455 F	25%	149 326 F
Agents techniques	112 704 F	17 482 F	16%	112 928 F
Maîtrise ouvrière	114 832 F	15 747 F	14%	113 242 F
Employés et ouvriers	108 098 F	22 702 F	21%	112 917 F
Personnels de la police et des prisons (6)	121 297 F	39 712 F	33%	137 214 F
Employés à partir de l'échelle 4 de catégorie C	109 830 F	23 819 F	22%	115 652 F
Autres employés de catégorie C	95 992 F	13 134 F	14%	95 421 F
Employés de catégorie D	81 705 F	15 507 F	19%	92 688 F
Personnels de service de catégorie C	94 314 F	6 468 F	7%	88 096 F
Personnels de service de catégorie D	91 652 F	20 428 F	22%	99 454 F
Ouvriers qualifiés de catégorie C échelle 3-4	101 089 F	10 941 F	11%	97 701 F
Ouvriers non qualifiés de catégorie C échelle 2	91 529 F	10 081 F	11%	90 483 F
Ensemble	157 641 F	26 078 F	17%	158 223 F

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie des agents de l'État. Résultats provisoires.

- (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 et indemnités diverses et les rémunérations d'activité accessoires.
- (3) Le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement brut.
- (4) Rémunération nette totale, soit le traitement de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.
- (5) Inspecteurs de police, secrétaires administratifs des prisons...
- (6) Gardiens de la paix, surveillants...

4 - Temps de travail

IV. Temps de travail

Fin 1999, 9,6% des agents titulaires de la fonction publique de l'État ont recours au temps partiel : 15,7% des femmes et 1,6% des hommes. Ce taux est en progression régulière depuis le début des années 1990.

Pour plus d'informations

- **sur l'emploi à temps partiel :**

« 15% des femmes titulaires dans la fonction publique de l'État ont choisi le temps partiel », Pierre MASSAL, POINT STAT N° 99-03, DGAFP, septembre 1999.

- **sur la durée du travail :**

« Le temps de travail dans les trois fonctions publiques » rapport au ministre de la fonction publique, de la réforme de l'État et de la décentralisation, mission interministérielle sur le temps de travail, Jacques ROCHE, février 1999.

Tableau IV-1 : Emploi à temps partiel ⁽¹⁾ et cessation progressive d'activité (CPA) par statut, par sexe et selon la quotité de travail au 31 décembre 1999

	Effectif total	<50% ou inconnue	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Ensemble	Taux ⁽²⁾	CPA
Titulaires										
Éduc. nationale										
Hommes	388 193	23	1 828	554	546	1 708	631	5 290	1,4	6 149
Femmes	678 300	26	30 088	5 066	5 087	24 683	6 658	71 608	10,6	10 844
Ensemble	1 066 493	49	31 916	5 620	5 633	26 391	7 289	76 898	7,2	16 993
Titulaires hors Éduc. nationale										
Hommes	338 529	1 103	681	171	117	3 618	675	6 365	1,9	939
Femmes	280 876	1 060	5 743	3 290	2 337	58 258	8 223	78 911	28,1	3 740
Ensemble	619 405	2 163	6 424	3 461	2 454	61 876	8 898	85 276	13,8	4 679
Ensemble titulaires										
Hommes	726 722	1 126	2 509	725	663	5 326	1 306	11 655	1,6	7 088
Femmes	959 176	1 086	35 831	8 356	7 424	82 941	14 881	150 519	15,7	14 584
Ensemble	1 685 898	2 212	38 340	9 081	8 087	88 267	16 187	162 174	9,6	21 672
Non titulaires et ouvriers d'État										
Hommes	149 207	10 682	11 353	3 838	1 909	2 592	3 262	33 636	22,5	200
Femmes	128 921	15 523	20 703	4 152	3 555	6 068	2 871	52 872	41,0	56
Ensemble	278 128	26 205	32 056	7 990	5 464	8 660	6 133	86 508	31,1	256

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

Champ : agents civils de l'État.

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires.

(1) Pour les non titulaires, il peut s'agir de temps incomplet, c'est à dire non choisi.

(2) Taux = (effectif à temps partiel ou incomplet/effectif total) x 100.

Tableau IV-2 : Temps partiel et cessation progressive d'activité des agents titulaires par sexe et par ministère au 31 décembre 1999

Ministère	Effectif total	TC	TP	CPA	Taux de travail à temps partiel					
					Global TP	Chez les moins de 30 ans	Chez les 30/39 ans	Chez les 40/54 ans	Chez les 55 ans et plus (TP+CPA)	
Homme										
Éducation, universités	388 193	376 754	5 290	6 149	1,4	0,8	1,5	1,6	12,3	
Économie, finances et indust.	73 905	71 158	2 389	358	3,2	1,5	4,8	3,2	5,8	
Intérieur et Outre mer	118 727	117 685	976	66	0,8	0,4	0,7	0,5	4,5	
Équipement, logement	67 911	66 649	1 103	159	1,6	0,7	2,0	1,6	4,0	
Justice	30 833	30 382	430	21	1,4	0,4	0,9	1,3	7,4	
Agriculture	15 031	14 392	458	181	3,0	1,4	3,7	2,9	11,6	
Emploi et solidarité	6 621	6 161	418	42	6,3	4,8	10,5	5,6	7,5	
Culture	5 952	5 798	143	11	2,4	2,1	3,0	2,6	1,8	
Autres ministères civils	6 263	6 198	47	18	0,8	0,8	0,6	0,6	2,1	
Défense	13 286	12 802	401	83	3,0	2,8	4,2	2,3	6,8	
<i>Total</i>	<i>726 722</i>	<i>707 979</i>	<i>11 655</i>	<i>7 088</i>	<i>1,6</i>	<i>0,8</i>	<i>1,8</i>	<i>1,7</i>	<i>10,2</i>	
Femme										
Éducation, universités	678 300	595 848	71 608	10 844	10,6	3,7	15,7	10,8	22,4	
Économie, finances et indust.	113 823	72 773	38 729	2 321	34,0	10,0	45,4	35,9	32,4	
Intérieur et Outre mer	45 422	35 147	9 988	287	22,0	5,2	28,7	24,2	18,9	
Équipement, logement	27 886	20 244	7 385	257	26,5	7,3	35,7	27,5	21,6	
Justice	30 399	23 355	6 928	116	22,8	5,8	28,7	24,5	15,3	
Agriculture	14 693	10 928	3 475	290	23,7	5,1	32,3	26,1	27,0	
Emploi et solidarité	16 307	10 745	5 394	168	33,1	10,7	42,4	34,4	21,6	
Culture	6 260	5 085	1 144	31	18,3	8,1	26,3	18,3	11,2	
Autres ministères civils	6 048	5 130	880	38	14,6	5,4	20,2	15,4	8,5	
Défense	20 038	14 818	4 988	232	24,9	6,8	39,8	23,8	15,8	
<i>Total</i>	<i>959 176</i>	<i>794 073</i>	<i>150 519</i>	<i>14 584</i>	<i>15,7</i>	<i>4,5</i>	<i>22,1</i>	<i>16,8</i>	<i>23,1</i>	
Total général	1 685 898	1 502 052	162 174	21 672	9,6	3,0	13,5	10,2	17,0	

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

Champ : titulaires civils.

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires.

TC : temps complet TP : temps partiel.

Tableau IV-3 : Temps partiel et cessation progressive d'activité des agents titulaires par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 1999

	Effectif total	Agents à temps partiel	Taux de TP (1)	Agents en CPA	Taux de CPA (2)
Hommes					
Catégorie A	360 987	6 012	1,7%	5 967	12,6%
Catégorie B	118 126	2 578	2,2%	472	7,6%
Catégories C, D	247 609	3 065	1,2%	649	6,3%
<i>Total</i>	<i>726 722</i>	<i>11 655</i>	<i>1,6%</i>	<i>7 088</i>	<i>11,1%</i>
Femmes					
Catégorie A	445 482	41 898	9,4%	8 919	20,9%
Catégorie B	237 064	39 282	16,6%	1 981	17,6%
Catégories C, D	276 630	69 339	25,1%	3 684	16,4%
<i>Total</i>	<i>959 176</i>	<i>150 519</i>	<i>15,7%</i>	<i>14 584</i>	<i>19,1%</i>
Ensemble					
Catégorie A	806 469	47 910	5,9%	14 886	16,5%
Catégorie B	355 190	41 860	11,8%	2 453	14,1%
Catégories C, D	524 239	72 404	13,8%	4 333	13,2%
<i>Total</i>	<i>1 685 898</i>	<i>162 174</i>	<i>9,6%</i>	<i>21 672</i>	<i>15,4%</i>

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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires.

(1) Taux = (effectif à temps partiel / effectif total) x 100.

(2) Taux = (effectif en CPA / effectif des 55/59 ans) x 100.

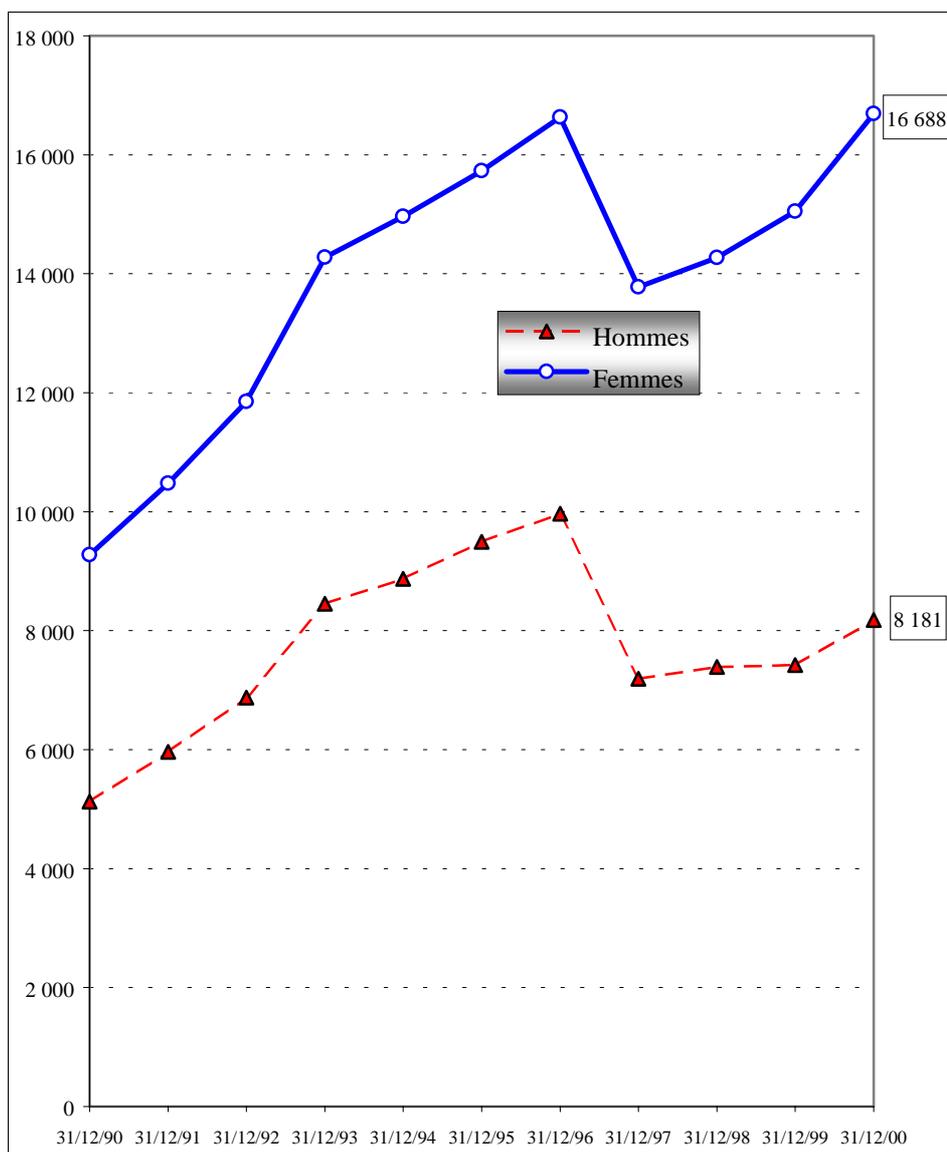
Tableau IV-4 : Répartition par catégorie statutaire et par sexe des bénéficiaires de la cessation progressive d'activité au 31 décembre 2000

Catégories statutaires	Hommes	%	Femmes	%	Total	%
Catégorie A	6 346	77,6	9 743	58,4	16 089	64,7
Catégorie B	521	6,4	2 096	12,6	2 617	10,5
Catégorie C	613	7,5	3 176	19,0	3 789	15,2
Catégorie D	82	1,0	566	3,4	648	2,6
Ouvriers de l'État	49	0,6	0	0,0	49	0,2
Autres catégories	14	0,2	12	0,1	26	0,1
Agents non titulaires	556	6,8	1 095	6,6	1 651	6,6
Total	8 181	100,0	16 688	100,0	24 869	100,0

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.

Source : système de paie de la comptabilité publique.

Graphique IV-1 : Évolution du nombre de bénéficiaires du régime de la cessation progressive d'activité



DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.

Source : système de paie de la comptabilité publique.

5 - Recrutement et insertion professionnelle

V. Recrutement et insertion professionnelle

73 900 postes ont été offerts en 1999 dans l'ensemble des concours de la fonction publique de l'État, et environ 73 500 candidats ont été admis sur liste principale, pour environ 781 200 candidats présents. 76 000 personnes ont été effectivement recrutées.

Environ 6 800 postes ont été offerts au titre des titularisations, dont 3 000 dans l'enseignement.

Pour plus d'informations

- **sur les concours :**

« Recrutements par concours de la Fonction Publique de l'État en 1998 », Brigitte BOCHET, POINT STAT n°2000-03, DGAFP, novembre 2000.

- **Sur les handicapés (dans la fonction publique) :**

« Politique d'emploi et d'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction Publique de l'État en 1997 », Rapport sur l'exécution de la loi n°87-157 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, DGAFP, M. DELPECH, Bureau de l'action sociale.

- **Sur l'emploi des handicapés :**

« En 1998, croissance des embauches de travailleurs handicapés mais stabilité de leur taux d'emploi », A. RAMARÉ, Premières Informations 2000 – juillet – N°28-1, DARES, Ministère de l'emploi et de la solidarité.

« L'emploi des travailleurs handicapés en 1997 dans les établissements d'au moins 20 salariés », A. RAMARÉ, Premières Synthèses 99-10 n°40.1, DARES, Ministère de l'emploi et de la solidarité.

A. Concours

1. Total fonction publique de l'État

Tableau V-1 : ENSEMBLE DES CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT : Évolution du nombre de postes, de candidats présents et admis sur liste principale

Années	Postes offerts	Présents	Admis	Sélectivité (présents/admis)
1990	78 712	462 555	72 645	6,4
1991	58 715	351 226	49 575	7,1
1992	61 152	459 301	53 154	8,6
1993	67 942	614 165	59 598	10,3
1994	71 791	814 061	62 956	12,9
1995	73 507	871 554	68 770	12,7
1996	70 628	884 862	63 821	13,9
1997	70 085	885 415	67 445	13,1
1998 ⁽¹⁾	72 933	829 268	71 084	11,7
1999 ⁽²⁾	73 913	781 199	73 511	10,6

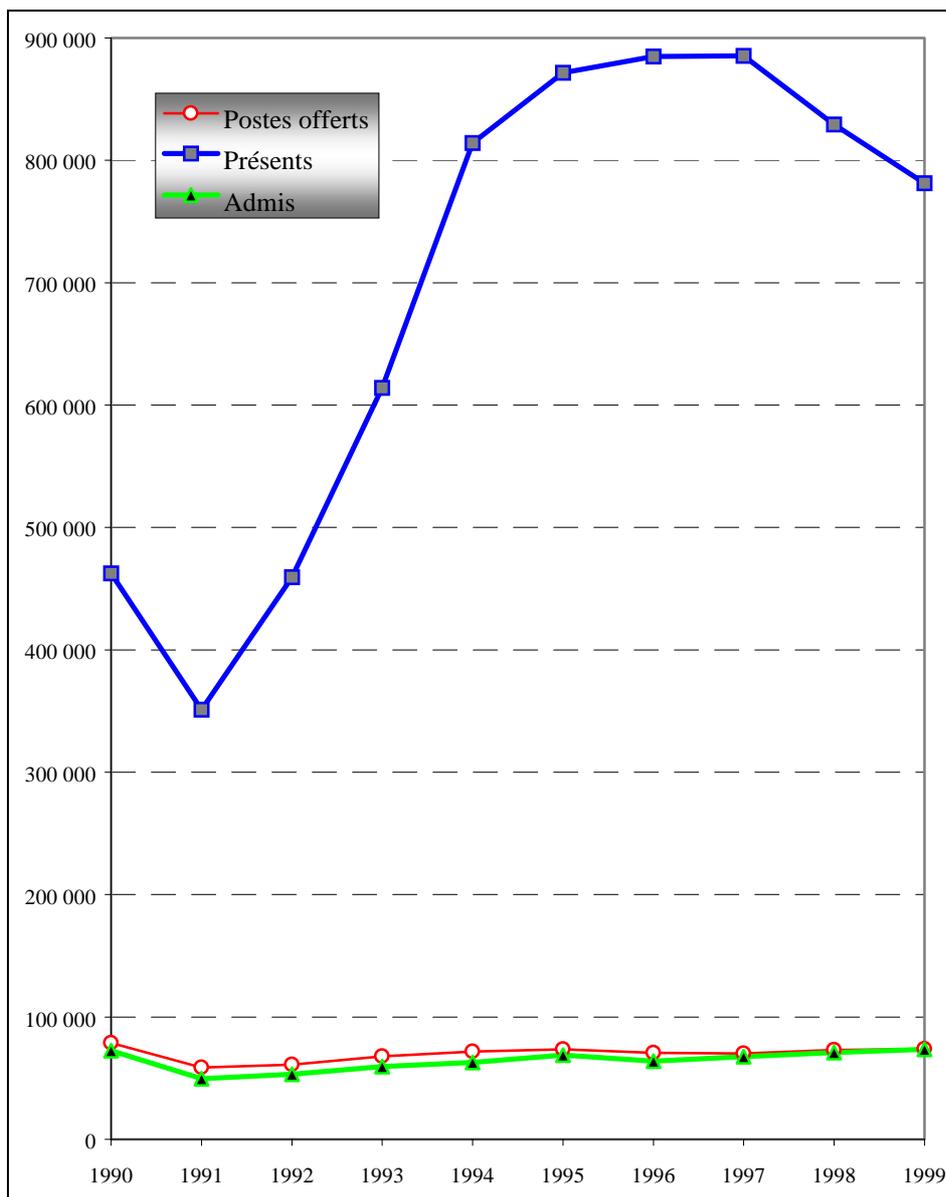
DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Le nombre de candidats effectivement recrutés s'élève à 74 415.

(2) Le nombre de candidats effectivement recrutés s'élève à 76 188.

**Graphique V-1 : ENSEMBLE DES CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT :
Évolution du nombre de postes, de candidats présents et admis sur liste principale**



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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

Tableau V-2 : CONCOURS EXTERNES : Évolution du nombre de postes, de candidats présents et admis sur liste principale

Années	Postes offerts	Présents	Admis	Sélectivité (présents/admis)
1990	44 849	284 511	41 368	6,9
1991	30 995	255 507	30 432	8,4
1992	37 648	315 603	34 175	9,2
1993	41 508	465 601	37 266	12,5
1994	43 503	563 500	39 575	14,2
1995	43 815	618 817	43 942	14,1
1996	43 133	634 113	40 739	15,6
1997	38 864	641 928	39 326	16,3
1998 ⁽¹⁾	40 805	613 476	42 154	14,6
1999 ⁽²⁾	40 816	553 762	43 055	12,9

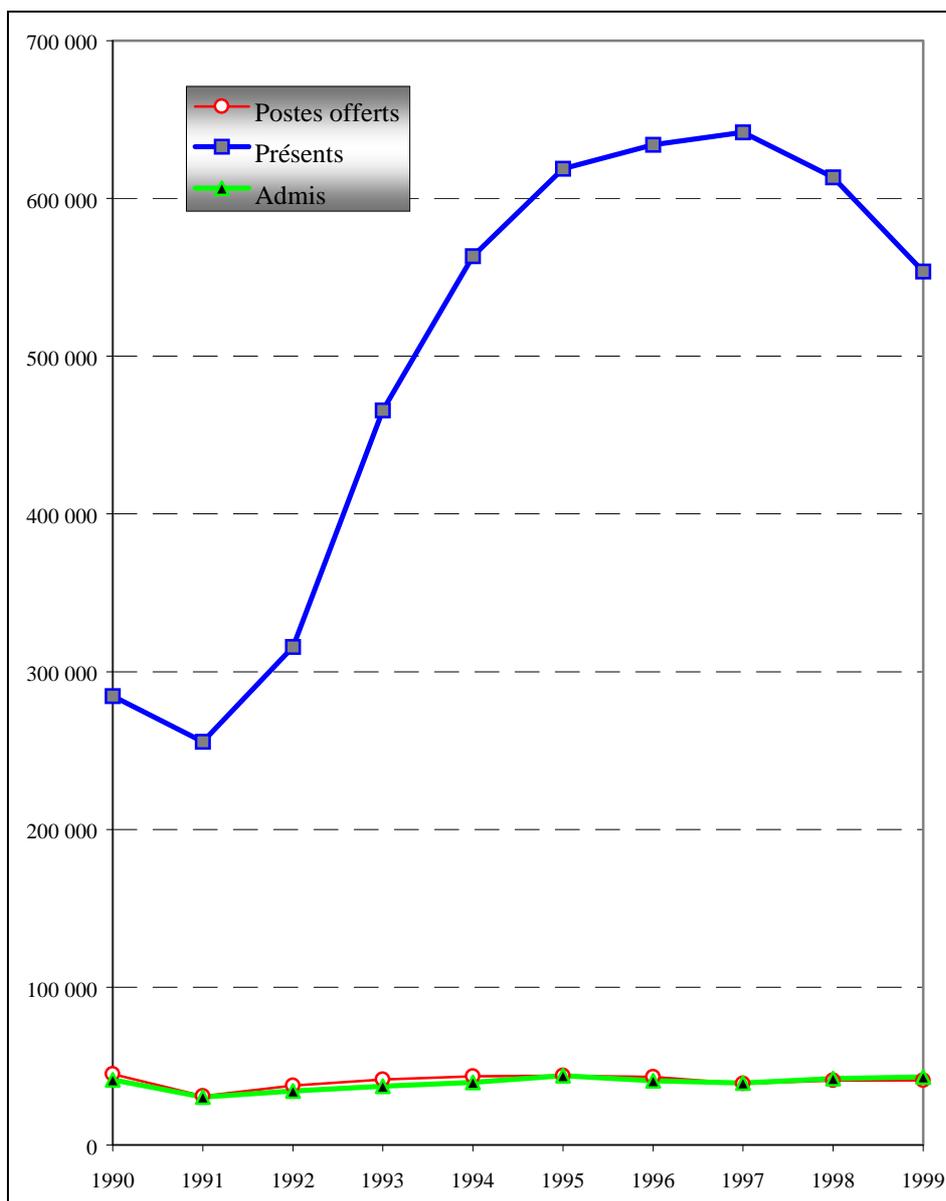
DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Le nombre de candidats effectivement recrutés s'élève à 45 004.

(2) Le nombre de candidats effectivement recrutés s'élève à 45 302.

Graphique V-2 : CONCOURS EXTERNES : Évolution du nombre de postes, de candidats présents et admis sur liste principale



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

Tableau V-3 : CONCOURS INTERNES : Évolution du nombre de postes, de candidats présents et admis sur liste principale

Années	Postes offerts	Présents	Admis	Sélectivité (présents/admis)
1990	29 426	136 427	26 165	5,2
1991	25 573	84 118	17 226	4,9
1992	18 964	81 258	14 682	5,5
1993	22 983	99 127	18 835	5,3
1994	23 666	113 118	18 869	6,0
1995	24 273	117 613	19 687	6,0
1996	22 638	121 924	18 355	6,6
1997	20 361	109 842	18 339	6,0
1998 ⁽¹⁾	19 459	110 798	17 313	6,4
1999 ⁽²⁾	19 040	112 582	17 674	6,4

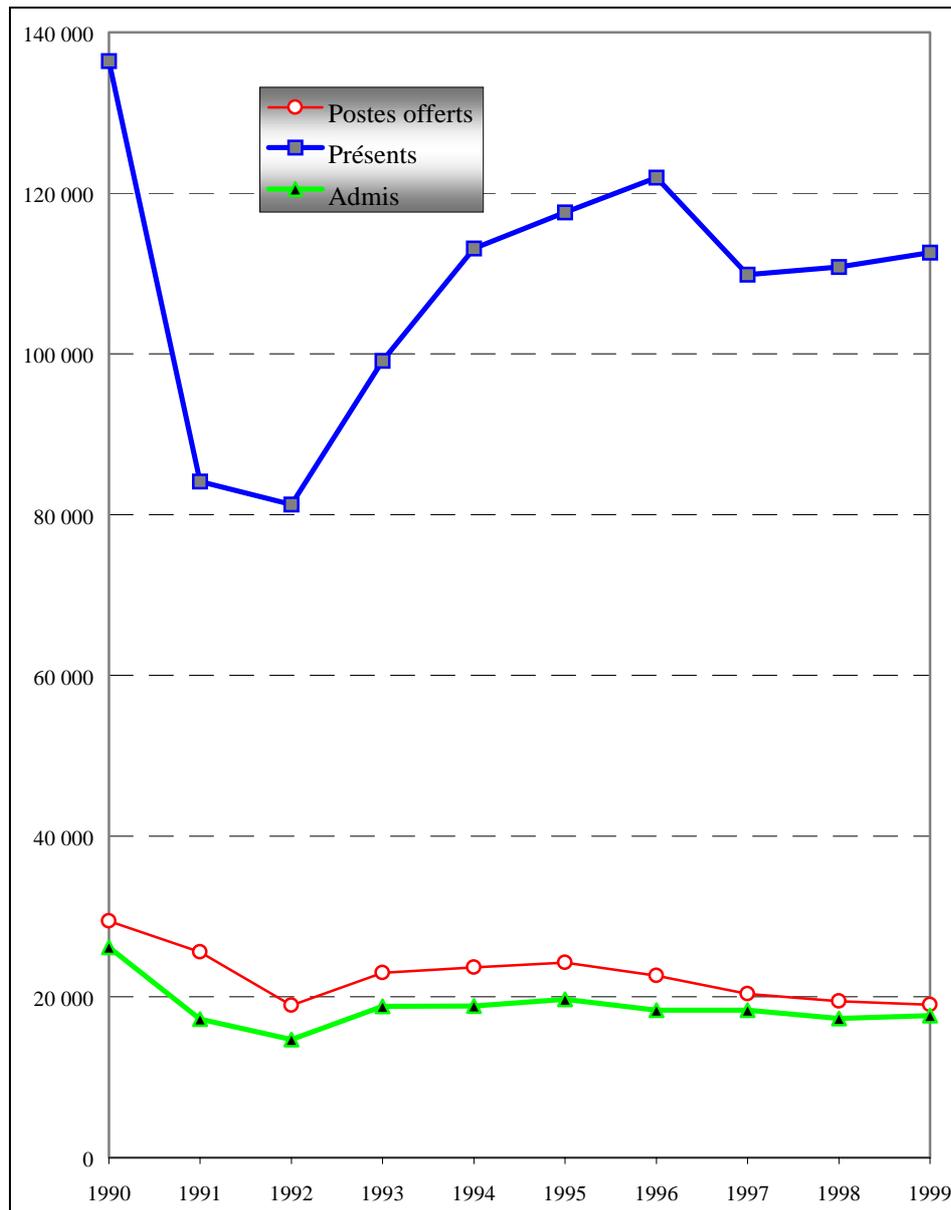
DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Le nombre de candidats effectivement recrutés s'élève à 17 626.

(2) Le nombre de candidats effectivement recrutés s'élève à 17 993.

Graphique V-3 : CONCOURS INTERNES : Évolution du nombre de postes, de candidats présents et admis sur liste principale



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

Tableau V-4 : EXAMENS PROFESSIONNELS : Évolution du nombre de postes, de candidats présents et admis sur liste principale

Années	Postes offerts	Présents	Admis	Sélectivité (présents/admis)
1990	1 945	13 152	1 886	7,0
1991	1 276	6 629	1 139	5,8
1992	1 179	9 021	1 095	8,2
1993	1 450	8 335	1 361	6,1
1994	1 754	10 855	1 573	6,9
1995	1 563	11 885	1 384	8,6
1996	1 907	13 003	1 731	7,5
1997	2 664	15 930	2 211	7,2
1998 (1)	3 023	19 471	2 605	7,5
1999 (2)	2 666	16 341	2 223	7,3

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

- (1) Le nombre de candidats effectivement recrutés s'élève à 2 695.
 (2) Le nombre de candidats effectivement recrutés s'élève à 2 316.

Tableau V-5 : CONCOURS UNIQUES : Évolution du nombre de postes, de candidats présents et admis sur liste principale aux concours uniques

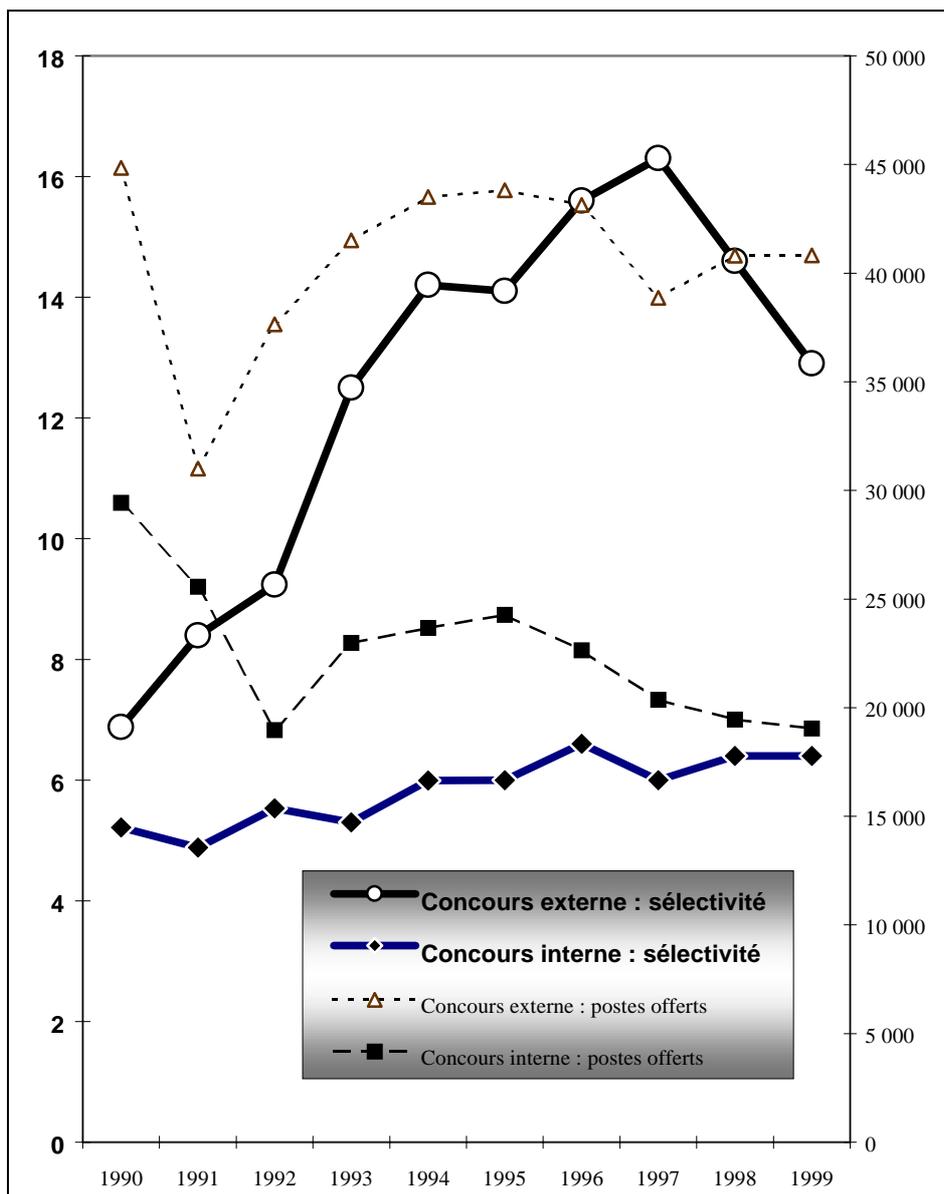
Années	Postes offerts	Présents	Admis	Sélectivité (présents/admis)
1990	2 492	28 465	3 226	8,8
1991	871	4 972	778	6,4
1992	3 361	53 419	3 202	16,7
1993	2 001	41 102	2 136	19,2
1994	2 868	126 588	2 939	43,1
1995	3 368	122 161	3 352	36,4
1996	2 819	115 476	2 878	40,1
1997	2 212	97 122	2 344	41,4
1998 (1)	2 420	69 638	2 465	28,3
1999 (2)	3 318	84 833	3 618	23,4

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

- (1) Le nombre de candidats effectivement recrutés s'élève à 2 536.
 (2) Le nombre de candidats effectivement recrutés s'élève à 3 740.

Graphique V-4 : CONCOURS EXTERNES ET INTERNES : évolution de la sélectivité et du nombre de postes offerts



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

Tableau V-6 : ENSEMBLE DES CONCOURS en 1999 : Nombre d'inscrits, de candidats présents, admis sur liste principale et effectivement recrutés (par catégorie et par sexe)

	Concours de catégorie A		Concours de catégorie B		Concours de catégorie C	Ensemble des concours	
	Total	Dont enseignement (1)	Total	Dont enseignement (1)		Total général	Dont enseignement (1)
<i>Postes offerts</i>	43 722	37 566	8 640	648	21 551	73 913	38 214
<i>Total inscrits</i>	420 310	283 640	266 448	10 121	458 668	1 145 426	293 761
- hommes	174 849	106 747	102 816	3 067	186 794	464 459	109 814
- femmes	244 943	176 375	163 319	6 741	271 649	679 911	183 116
- non renseigné	518	518	313	313	225	1 056	831
<i>Total présents</i>	296 326	207 460	166 794	7 216	318 079	781 199	214 676
- hommes	120 710	73 244	65 763	2 175	129 428	315 901	75 419
- femmes	169 502	128 102	100 724	4 734	188 428	458 654	132 836
- non renseigné	6 114	6 114	307	307	223	6 644	6 421
<i>Total admis</i>	41 819	35 802	8 762	630	22 930	73 511	36 432
- hommes	15 973	12 590	4 013	183	12 245	32 231	12 773
- femmes	25 746	23 148	4 596	294	10 685	41 027	23 442
- non renseigné	100	64	153	153	0	253	217
<i>Total recrutés</i>	42 128	35 847	9 371	590	24 689	76 188	36 437
- hommes	14 450	10 893	4 292	156	13 308	32 050	11 049
- femmes	17 634	14 910	4 926	281	11 381	33 941	15 191
- non renseigné	10 044	10 044	153	153	0	10 197	10 197

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Enseignants stricto sensu et autres professions de l'enseignement : inspecteurs, conseillers d'orientation, conseillers d'éducation.

Tableau V-7 : CONCOURS EXTERNES en 1999 : Nombre d'inscrits, de candidats présents, admis sur liste principale et effectivement recrutés (par catégorie et par sexe)

	Concours de catégorie A		Concours de catégorie B		Concours de catégorie C	Ensemble des concours	
	Total	Dont enseignement (1)	Total	Dont enseignement (1)		Total général	Dont enseignement (1)
<i>Postes offerts</i>	27 110	24 319	3 953	192	9 753	40 816	24 511
<i>Total inscrits</i>	335 550	225 856	215 421	8 206	308 326	859 297	234 062
- hommes	134 334	80 917	83 099	2 254	135 419	352 852	83 171
- femmes	201 173	144 896	132 322	5 952	172 907	506 402	150 848
- non renseigné	43	43	0	0	0	43	43
<i>Total présents</i>	236 833	165 614	125 777	5 574	191 152	553 762	171 188
- hommes	93 630	55 563	49 545	1 474	85 528	228 703	57 037
- femmes	137 732	104 580	76 232	4 100	105 624	319 588	108 680
- non renseigné	5 471	5 471	0	0	0	5 471	5 471
<i>Total admis</i>	26 747	23 944	4 276	218	12 032	43 055	24 162
- hommes	9 378	7 806	2 010	68	8 488	19 876	7 874
- femmes	17 369	16 138	2 266	150	3 544	23 179	16 288
- non renseigné	0	0	0	0	0	0	0
<i>Total recrutés</i>	26 871	23 970	4 777	222	13 654	45 302	24 192
- hommes	7 754	6 152	2 258	51	9 410	19 422	6 203
- femmes	9 367	8 068	2 519	171	4 244	16 130	8 239
- non renseigné	9 750	9 750	0	0	0	9 750	9 750

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Enseignants stricto sensu et autres professions de l'enseignement : inspecteurs, conseillers d'orientation, conseillers d'éducation.

Tableau V-8 : CONCOURS INTERNES en 1999 : Nombre d'inscrits, de candidats présents, admis sur liste principale et effectivement recrutés (par catégorie et par sexe)

	Concours de catégorie A		Concours de catégorie B		Concours de catégorie C	Ensemble des concours	
	Total	Dont enseignement (1)	Total	Dont enseignement (1)		Total général	Dont enseignement (1)
<i>Postes offerts</i>	10 942	9 472	3 142	456	4 956	19 040	9 928
<i>Total inscrits</i>	63 632	48 820	36 849	1 915	43 879	144 360	50 735
- hommes	29 046	21 785	13 141	813	12 004	54 191	22 598
- femmes	34 557	27 006	23 395	789	31 650	89 602	27 795
- non renseigné	29	29	313	313	225	567	342
<i>Total présents</i>	45 908	34 989	28 898	1 642	37 776	112 582	36 631
- hommes	20 179	14 759	10 623	701	10 201	41 003	15 460
- femmes	25 514	20 015	17 968	634	27 352	70 834	20 649
- non renseigné	215	215	307	307	223	745	522
<i>Total admis</i>	10 243	8 893	3 025	412	4 406	17 674	9 305
- hommes	4 293	3 581	1 153	115	1 669	7 115	3 696
- femmes	5 950	5 312	1 719	144	2 737	10 406	5 456
- non renseigné	0	0	153	153	0	153	153
<i>Total recrutés</i>	10 406	8 904	3 151	368	4 436	17 993	9 272
- hommes	4 298	3 500	1 199	105	1 707	7 204	3 605
- femmes	5 814	5 110	1 799	110	2 729	10 342	5 220
- non renseigné	294	294	153	153	0	447	447

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Enseignants stricto sensu et autres professions de l'enseignement : inspecteurs, conseillers d'orientation, conseillers d'éducation.

Tableau V-9 : EXAMENS PROFESSIONNELS en 1999 : Nombre d'inscrits, de candidats présents, admis sur liste principale et effectivement recrutés (par catégorie et par sexe)

	Concours de catégorie A		Concours de catégorie B	Concours de catégorie C	Ensemble des concours	
	Total	Dont enseignement (1)			Total général	Dont enseignement (1)
<i>Postes offerts</i>	532	5	1 495	639	2 666	5
<i>Total inscrits</i>	3 615	53	13 334	2 084	19 033	53
- hommes	1 984	46	6 240	1 760	9 984	46
- femmes	1 631	7	7 094	324	9 049	7
- non renseigné	0	0	0	0	0	0
<i>Total présents</i>	3 037	42	11 431	1 873	16 341	42
- hommes	1 688	37	5 392	1 619	8 699	37
- femmes	1 349	5	6 039	254	7 642	5
- non renseigné	0	0	0	0	0	0
<i>Total admis</i>	504	5	1 411	308	2 223	5
- hommes	245	4	819	219	1 283	4
- femmes	223	1	592	89	904	1
- non renseigné	36	0	0	0	36	0
<i>Total recrutés</i>	528	7	1 393	395	2 316	7
- hommes	289	5	802	305	1 396	5
- femmes	239	2	591	90	920	2
- non renseigné	0	0	0	0	0	0

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Enseignants stricto sensu et autres professions de l'enseignement : inspecteurs, conseillers d'orientation, conseillers d'éducation.

Tableau V-10 : CONCOURS UNIQUES en 1999 : Nombre d'inscrits, de candidats présents, admis sur liste principale et effectivement recrutés (par catégorie et par sexe)

	Concours de catégorie A		Concours de catégorie B	Concours de catégorie C	Ensemble des concours	
	Total	Dont enseignement (1)			Total général	Dont enseignement (1)
<i>Postes offerts</i>	767	50	50	2 501	3 318	100
<i>Total inscrits</i>	7 879	272	844	97 600	106 323	1 116
- hommes	5 087	185	336	36 463	41 886	521
- femmes	2 792	87	508	61 137	64 437	595
- non renseigné	0	0	0	0	0	0
<i>Total présents</i>	3 085	201	688	81 060	84 833	889
- hommes	1 971	142	203	30 989	33 163	345
- femmes	1 114	59	485	50 071	51 670	544
- non renseigné	0	0	0	0	0	0
<i>Total admis</i>	726	39	50	2 842	3 618	89
- hommes	510	27	31	1 153	1 694	58
- femmes	216	12	19	1 689	1 924	31
- non renseigné	0	0	0	0	0	0
<i>Total recrutés</i>	832	39	50	2 858	3 740	89
- hommes	581	27	33	1 170	1 784	60
- femmes	251	12	17	1 688	1 956	29
- non renseigné	0	0	0	0	0	0

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Enseignants stricto sensu et autres professions de l'enseignement : inspecteurs, conseillers d'orientation, conseillers d'éducation.

Tableau V-11 : TITULARISATIONS en 1999 : Répartition du nombre de postes, d'inscrits, de candidats présents et admis, par sexe

	Concours de catégorie A		Concours de catégorie C	Ensemble des concours	
	Total	Dont enseignement (1)		Total général	Dont enseignement (1)
<i>Postes offerts</i>	4 342	3 720	3 702	8 044	3 720
<i>Total inscrits</i>	9 401	8 639	6 779	16 180	8 639
- hommes	4 258	3 814	1 148	5 406	3 814
- femmes	4 697	4 379	5 631	10 328	4 379
- non renseigné	446	446	0	446	446
<i>Total présents</i>	7 327	6 614	6 218	13 545	6 614
- hommes	3 155	2 743	1 091	4 246	2 743
- femmes	3 744	3 443	5 127	8 871	3 443
- non renseigné	428	428	0	428	428
<i>Total admis</i>	3 570	2 921	3 342	6 912	2 921
- hommes	1 530	1 172	716	2 246	1 172
- femmes	1 976	1 685	2 626	4 602	1 685
- non renseigné	64	64	0	64	64
<i>Total recrutés</i>	3 462	2 927	3 346	6 808	2 927
- hommes	1 511	1 209	716	2 227	1 209
- femmes	1 951	1 718	2 630	4 581	1 718
- non renseigné	0	0	0	0	0

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Enseignants stricto sensu et autres professions de l'enseignement : inspecteurs, conseillers d'orientation, conseillers d'éducation.

Tableau V-12 : Taux de présence et sélectivité par type de concours et par catégorie hiérarchique en 1999

Type de concours	Postes offerts	Taux de présence (1)	Sélectivité (2)
Concours externes			
Catégorie A	27 109	0,71	8,8
- dont enseignement	24 319	0,73	6,9
Catégorie B	3 954	0,58	29,3
- dont enseignement	192	0,67	25,5
Catégorie C	9 753	0,62	15,9
Total	40 816	0,64	12,9
- dont enseignement	24 511	0,73	7,1
Concours internes			
Catégorie A	10 940	0,72	4,4
- dont enseignement	9 472	0,72	3,9
Catégorie B	3 144	0,78	9,6
- dont enseignement	456	0,85	3,9
Catégorie C	4 956	0,86	8,6
Total	19 040	0,77	6,4
- dont enseignement	9 928	0,72	3,9
Concours uniques			
Catégorie A	767	0,39	4,24
Catégorie B	50	0,81	13,8
Catégorie C	2 501	0,83	28,5
Total	3 318	0,80	23,4
Examens professionnels			
Catégorie A	532	0,84	6,1
Catégorie B	1 495	0,86	8,1
Catégorie C	639	0,90	6,1
Total	2 666	0,86	7,3
3^{ème} concours	29	0,58	4,7
Titularisations			
Catégorie A	4 342	0,78	2,1
Catégorie B	0	0,00	0,0
Catégorie C	3 702	0,92	1,9
Total	8 044	0,84	2,0
Total			
Catégorie A	43 719	0,71	7,1
- dont enseignement	37 566	0,73	5,8
Catégorie B	8 643	0,63	19,2
- dont enseignement	648	0,71	11,4
Catégorie C	21 551	0,69	13,9
Total général	73 913	0,68	10,6
- dont enseignement	38 214	0,73	5,9

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Présents/inscrits.

(2) Présents/admis.

Tableau V-13 : ENSEMBLE DES CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT - Nombre d'inscrits, de candidats présents et admis sur liste principale et recrutés en 1999 (par administration)

Ministères	Inscrits				Présents				Admis				Recrutés			
	Hommes	Femmes	Non renseigné	Total	Hommes	Femmes	Non renseigné	Total	Hommes	Femmes	Non renseigné	Total	Hommes	Femmes	Non renseigné	Total
Affaires étrangères (1)	3 320	4 667	0	7 987	1 972	2 503	0	4 475	208	176	0	384	208	178	0	386
Agriculture (2)	12 180	12 927	518	25 625	7 655	6 694	6 114	20 463	527	534	64	1 125	600	611	0	1 211
Anciens combattants (3)	78	138	0	216	75	136	0	211	14	29	0	43	14	30	0	44
Aviation civile	12 981	5 428	0	18 409	12 090	4 957	0	17 047	185	171	0	356	189	169	0	358
Culture	1 863	2 417	0	4 280	1 276	1 407	0	2 683	87	117	0	204	88	111	0	199
Défense	13 727	19 911	0	33 638	9 867	14 096	0	23 963	1 386	1 157	0	2 543	1 416	1 176	0	2 592
DOM-TOM	78	66	0	144	73	51	0	124	8	3	0	11	4	1	0	5
Économie et finances (4)	93 461	129 208	0	222 669	60 013	74 686	0	134 699	2 625	2 317	0	4 942	3 578	3 170	0	6 748
Éducation nationale (5)	193 224	362 402	313	556 139	143 080	272 254	307	415 641	17 536	30 837	189	48 605	15 856	22 618	10 197	48 671
Environnement	5 282	1 709	0	6 991	2 705	791	0	3 496	16	4	0	20	16	4	0	20
Équipement (6)	28 397	30 413	0	58 810	17 573	16 062	0	33 635	1 454	1 113	0	2 567	1 474	1 093	0	2 567
Industrie	424	199	0	623	309	140	0	449	38	27	0	65	54	31	0	85
Intérieur	48 577	30 825	0	79 402	28 786	19 620	0	48 406	5 623	1 248	0	6 871	5 589	1 285	0	6 874
Justice	22 174	34 950	0	57 124	15 069	21 747	0	36 816	835	955	0	1 790	1 196	1 100	0	2 296
Mer	203	64	225	492	171	62	223	456	77	115	0	192	77	115	0	192
Premier ministre	3 408	4 301	0	7 709	1 824	1 966	0	3 790	345	259	0	604	349	259	0	608
Santé	8 644	22 283	0	30 927	3 350	10 034	0	13 384	208	1 074	0	1 282	230	1 109	0	1 339
EPST (7)	16 238	18 003	0	34 241	10 013	11 448	0	21 461	1 059	848	0	1 907	1 112	881	0	1 993
Total	464 459	679 911	1 056	1 145 426	315 901	458 654	6 644	781 199	32 231	41 027	253	73 511	32 050	33 941	10 197	76 188

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

- (1) Y compris OFPRA.
(2) Y compris ONF, ONIC.
(3) Y compris INI, ONAC.
(4) Y compris CDC.
(5) Y compris Jeunesse et sports.
(6) Y compris IGN, Météo France.
(7) Établissements publics scientifiques et techniques : INRA, CNRS, INRIA, IRD, INSERM, INED, INRETS, CEMAGREF.

Tableau V-14 : Répartition par administration des postes offerts et des candidats admis par type de concours en 1999

Administration	Concours externe		Concours interne		Concours unique		Sélection Professionnelle		Titularisations		3 ^{ème} concours		Total	
	Postes	Admis	Postes	Admis	Postes	Admis	Postes	Admis	Postes	Admis	Postes	Admis	Postes	Admis
Affaires étrangères (1)	56	58	68	65	18	16	96	92	153	153	0	0	391	384
Agriculture (2)	468	477	296	246	30	19	82	82	500	301	0	0	1 376	1 125
Anciens combattants (3)	18	11	7	6	0	0	6	6	20	20	0	0	51	43
Aviation civile	122	165	197	165	0	0	37	22	4	4	0	0	360	356
Culture	71	102	58	41	4	4	25	25	32	32	0	0	190	204
Défense	1 081	1 068	746	731	456	619	61	61	82	64	0	0	2 426	2 543
DOM-TOM	1	1	0	0	4	10	0	0	0	0	0	0	5	11
Économie et finances (4)	2 713	3 582	1 040	1 282	2	2	76	76	0	0	0	0	3 831	4 942
Éducation nat (5)	28 923	28 270	12 880	11 934	1 852	2 014	1 193	874	6 415	5 513	0	0	51 263	48 605
Environnement	10	10	8	8	0	0	2	2	0	0	0	0	20	20
Équipement (6)	634	634	1 003	826	15	15	759	637	429	455	0	0	2 840	2 567
Industrie	15	23	11	5	31	30	6	7	0	0	0	0	63	65
Intérieur	4 478	6 231	535	409	90	92	120	135	4	4	0	0	5 227	6 871
Justice	632	860	697	601	108	117	91	91	157	121	0	0	1 685	1 790
Mer	52	36	136	134	14	12	10	10	0	0	0	0	212	192
Premier ministre	357	353	191	191	12	18	0	0	13	13	29	29	602	604
Santé	265	255	772	693	14	11	91	92	234	231	0	0	1 376	1 282
EPST (7)	920	919	395	337	668	639	11	11	1	1	0	0	1 995	1 907
Total	40 816	43 055	19 040	17 674	3 318	3 618	2 666	2 223	8 044	6 912	29	29	73 913	73 511

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Y compris OFPRA.

(2) Y compris INJS, INJA.

(3) Y compris ONF, ONIC.

(4) Y compris INI, ONAC.

(5) Y compris CDC.

(6) Y compris IGN, Météo France.

(7) Établissements publics scientifiques et techniques : INRA, CNRS, INRIA, IRD, INSERM, INED, INRETS, CEMAGREF.

Tableau V-15 : Répartition par administration des candidats effectivement recrutés par type de concours en 1999

Administration	Concours externe	Concours interne	Concours unique	Sélection Professionnelle	Titularisations	3 ^{ème} concours	Total
Affaires étrangères (1)	60	65	16	92	153	0	386
Agriculture (2)	530	266	19	86	310	0	1 211
Anciens combattants (3)	12	6	0	6	20	0	44
Aviation civile	164	165	0	25	4	0	358
Culture	95	43	4	25	32	0	199
Défense	1 083	764	619	61	65	0	2 592
DOM-TOM	1	0	4	0	0	0	5
Économie et finances (4)	5 154	1 516	2	76	0	0	6 748
Éducation nat. (5)	28 316	11 943	2 014	884	5 514	0	48 525
Environnement	10	8	0	2	0	0	20
Équipement (6)	731	858	15	622	341	0	2 567
Industrie	6 236	418	92	124	4	0	6 874
Intérieur	23	5	50	7	0	0	85
Justice	1 298	562	125	191	120	0	2 296
Mer	36	134	12	10	0	0	192
Premier ministre	353	191	22	0	13	29	608
Santé	282	711	21	94	231	0	1 339
EPST (7)	918	338	725	11	1	0	1 993
Total	45 302	17 993	3 740	2 316	6 808	29	76 188

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Y compris OFPRA.

(2) Y compris ONF, ONIC.

(3) Y compris INI, ONAC.

(4) Y compris CDC.

(5) Y compris Jeunesse et sports.

(6) Y compris IGN, Météo France.

(7) Établissements publics scientifiques et techniques : INRA, CNRS, INRIA, IRD, INSERM, INED, INRETS, CEMAGREF.

Tableau V-16 : Ensemble des concours 1999 dont le nombre de candidats admis sur liste principale et/ou effectivement recrutés est supérieur à 200

Cat.	Libellé	Postes offerts	Inscrits	Présents	Candidats	
					Admis sur liste principale	Effectivement recrutés
A	Professeurs certifiés et assimilés	18 085	129 469	97 126	16 709	16 709
	Professeurs des écoles	13 160	73 920	57 656	13 150	13 150
	Professeurs agrégés de l'enseignement du second degré	3 364	45 642	28 593	3 246	3 246
	Conseillers principaux d'éducation	835	16 277	10 943	835	835
	Personnels de direction de 2 ^{ème} cat. de l'Éducation nat.	720	2 535	1 295	720	720
	Élèves des Instituts régionaux d'administration publique	576	7 563	3 663	572	572
	Professeurs certifiés de l'enseignement agricole	402	6 211	5 105	284	284
	Inspecteurs du Trésor	315	9 564	4 567	315	377
	Chargés de recherche au C.N.R.S.	339	3 895	756	320	371
	Inspecteurs des Impôts	355	11 417	6 131	354	526
	Attachés d'administration scolaire et universitaire	263	7 744	4 897	263	263
	Ingénieurs des travaux publics de l'État	370	7 046	5 608	317	292
	Conseiller orientation-psychologue	250	2 872	1 573	250	250
	Ingénieurs d'études de l'Éducation nationale	246	2 852	2 778	244	244
Directeurs de recherche au C.N.R.S.	184	1 623	353	182	202	
B	Secrétaires d'administration scolaire et universitaire	1 074	45 832	31 718	1 038	1 038
	Contrôleurs du Trésor	815	27 831	17 378	1 046	1 046
	Infirmier (e)s	609	5 117	4 055	597	597
	Techniciens de recherche et de formation Educ. nationale	559	4 396	3 271	544	544
	Contrôleurs des Impôts	554	26 370	17 923	687	1 047
	Contrôleurs des travaux publics de l'État	500	5 762	3 783	410	434
	Éducateur de la protection judiciaire et de la jeunesse	428	7 184	5 107	428	410
	Assistant (e)s social (e)s	405	1 245	946	254	253
	Techniciens supérieurs de l'Équipement	379	5 558	3 370	379	401
	Techniciens supérieurs d'études et de fabrication de la Défense	355	2 651	1 872	259	259
	Secrétaires administratifs de l'Équipement	260	23 084	11 858	309	337
	Contrôleurs des Douanes	191	16 924	9 538	270	285
	Lieutenant de la Police nationale	171	3 990	3 374	274	288
C/D	Gardiens de la Paix	4 598	54 911	29 522	6 099	6 099
	Ouvriers d'entretien et d'accueil des Étab. d'Enseignement	3 852	86 451	72 916	3 743	3 743
	Adjoints administratifs	3 602	118 123	83 090	3 661	3 728
	Ouvriers professionnels	2 667	15 924	12 477	2 104	2 109
	Agents administratifs	1 703	7 569	5 972	1 643	1 647
	Agents de recouvrement du Trésor	933	42 387	27 006	1 276	1 783
	Maîtres ouvriers	901	7 724	6 190	776	783
	Adjoints techniques de recherche et de formation Educ nat	350	2 793	2 190	338	338
	Agents des serv techniques de recherche et de form Educ nat	284	2 642	2 008	276	276
	Aide de laboratoire des établissements scolaires	278	3 244	2 136	275	275
	Surveillants de l'administration pénitentiaire	197	12 111	8 310	327	771
	Agents de constatation ou d'assiette des Impôts	188	24 571	16 407	404	995

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

L'ensemble de ces concours porte sur 65 178 admis sur liste principale.

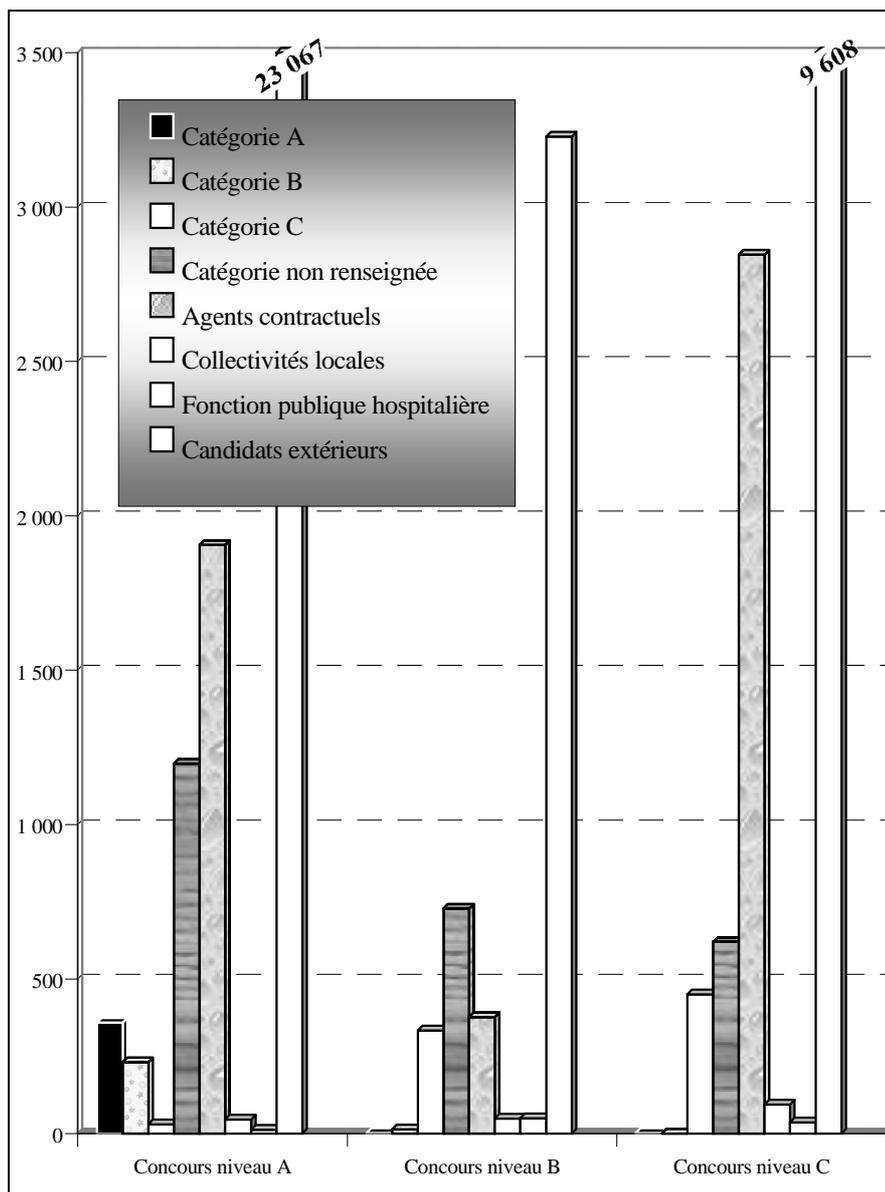
Tableau V-17 : Concours externes 1999 dont le nombre de candidats admis sur liste principale et/ou effectivement recrutés est supérieur à 200

Cat.	Libellé	Postes offerts	Inscrits	Présents	Candidats		Sélectivité (1)
					Admis sur liste principale	Effectivement recrutés	
A	Professeurs certifiés et assimilés	11 515	106 578	80 133	11 195	11 195	7,2
	Professeurs des écoles	9 750	62 345	48 835	9 750	9 750	5,0
	Professeurs agrégés de l'enseigne. du second degré	2 189	30 562	18 648	2 169	2 169	8,6
	Conseillers principaux d'éducation	450	14 175	9 238	450	450	20,5
	Élèves d'Instituts régionaux d'administration publi.	357	5 859	2 689	353	353	7,6
	Inspecteurs des impôts	239	9 888	4 901	240	327	20,4
	Inspecteurs du Trésor	211	8 822	3 988	211	211	18,9
B	Contrôleurs du Trésor	572	25 495	15 692	735	735	21,3
	Secrétaires d'administrat. scolaire et universitaire	376	34 923	22 961	359	359	64,0
	Infirmier (e)s	331	3 468	2 619	336	336	7,8
	Assistant (e)s social (e)s	269	1 023	792	204	204	3,9
	Techniciens de recherche et de format. Éduc. nat.	254	2 373	1 476	240	240	6,2
	Contrôleurs des Impôts	250	22 674	14 913	334	612	44,6
	Lieutenant de la Police nationale	114	3 755	3 184	217	222	14,7
C/D	Gardiens de la Paix	4 199	54 028	28 920	5 822	5 822	5,0
	Ouvriers professionnels	1 189	10 228	7 631	1 044	1 055	7,3
	Adjoints administratifs	1 185	88 078	57 375	1 311	1 375	43,8
	Agents de recouvrement du Trésor	924	42 332	26 965	1 264	1 766	21,3
	Mâîtres ouvriers	530	5 216	3 939	516	516	7,6
	Agents serv techni. de recherche et de form Éduc nat	225	2 529	1 928	225	225	8,6
	Agents de constatation ou d'assiette des Impôts	169	24 507	16 349	373	964	43,8
	Surveillants de l'administration pénitentiaire	147	10 870	7 167	277	621	25,9
Agents de constatation des Douanes	73	34 192	18 461	122	214	151,3	

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

(1) Présents/admis.

Graphique V-5 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés aux concours externes en 1999



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

Tableau V-18 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés aux concours externes en 1999

Origine des candidats admis	Concours niveau A	Concours niveau B	Concours niveau C	Total
Catégorie A	358	2	2	362
Catégorie B	231	13	0	244
Catégorie C	30	333	450	813
Catégorie non renseignée	38	355	32	425
Total titulaires de l'État	657	703	484	1 844
Agents contractuels	1 905	377	2 845	5 127
Collectivités locales	45	48	93	186
Fonction publique hospitalière	12	49	36	97
Candidats extérieurs	23 067	3 228	9 608	35 903
Candidats de l'Union européenne	24	1	0	25
Origine non renseignée	1 160	372	588	2 120
Total général	26 870	4 778	13 654	45 302

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

Tableau V-19 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés par type de concours et par catégorie ⁽¹⁾ en 1999

	Bac + 3	Bac + 2	Bac	BEPC, CAP	Sans ⁽²⁾ diplôme	Ensemble
Concours externe						
A	26 231	492	29	0	0	26 752
B	2 327	1 427	962	28	12	4 756
C	1 693	2 039	4 879	2 580	276	11 467
<i>Total externe</i>	<i>30 251</i>	<i>3 958</i>	<i>5 870</i>	<i>2 608</i>	<i>288</i>	<i>42 975</i>
Concours interne						
A	4 672	855	293	68	129	6 017
B	312	543	697	572	279	2 403
C	49	118	477	1 033	492	2 169
<i>Total interne</i>	<i>5 033</i>	<i>1 516</i>	<i>1 467</i>	<i>1 673</i>	<i>900</i>	<i>10 589</i>
Concours unique						
A	832	0	0	0	0	832
B	0	50	0	0	0	50
C	13	23	44	557	112	749
<i>Total unique</i>	<i>845</i>	<i>73</i>	<i>44</i>	<i>557</i>	<i>112</i>	<i>1 631</i>
Sélection professionnelle						
A	166	43	40	2	16	267
B	39	80	95	33	18	265
C	5	0	0	71	2	78
<i>Total Sélection professionnelle</i>	<i>210</i>	<i>123</i>	<i>135</i>	<i>106</i>	<i>36</i>	<i>610</i>
Titularisation						
A	2 674	561	7	2	9	3 253
C	7	25	83	200	115	430
<i>Total titularisation</i>	<i>2 681</i>	<i>586</i>	<i>90</i>	<i>202</i>	<i>124</i>	<i>3 683</i>
3 ^{ème} concours	22	2	0	0	5	29
Total	39 042	6 258	7 606	5 146	1 465	59 517

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

- (1) Les résultats ne portent pas sur l'ensemble des concours (78% du total des candidats effectivement recrutés).
(2) Ou diplôme non renseigné.

Tableau V-20 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés par type de concours et par catégorie (hors Éducation nationale) en 1999

	Bac + 3	Bac + 2	Bac	BEPC, CAP, BEP	Sans (1) diplôme	Ensemble
Concours externe						
A	1 579	359	14	4	0	1 956
B	1 810	637	512	4	1	2 964
C	1 158	1 620	4 040	3 269	144	10 231
<i>Total externe</i>	<i>4 547</i>	<i>2 616</i>	<i>4 566</i>	<i>3 277</i>	<i>145</i>	<i>15 151</i>
Concours interne						
A	287	116	202	41	43	689
B	76	164	459	389	192	1 280
C	45	94	230	415	95	879
<i>Total interne</i>	<i>408</i>	<i>374</i>	<i>891</i>	<i>845</i>	<i>330</i>	<i>2 848</i>
Concours unique						
A	261	0	0	0	0	261
B	4	0	0	0	0	4
C	13	29	43	271	8	364
<i>Total unique</i>	<i>278</i>	<i>29</i>	<i>43</i>	<i>271</i>	<i>8</i>	<i>629</i>
Sélection professionnelle						
A	122	26	34	4	12	198
B	14	22	54	31	16	137
C	0	2	18	340	65	425
<i>Total Sélection professionnelle</i>	<i>136</i>	<i>50</i>	<i>106</i>	<i>375</i>	<i>93</i>	<i>760</i>
Titularisation						
A	389	35	0	0	0	424
B	0	0	8	1	6	15
C	12	28	205	483	132	860
<i>Total titularisation</i>	<i>401</i>	<i>63</i>	<i>213</i>	<i>484</i>	<i>138</i>	<i>1 299</i>
3 ^{ème} concours	25	3	1	0	12	41
Total	5 795	3 135	5 820	5 252	726	20 728

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

(1) Ou diplôme non renseigné.

Tableau V-21 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés, par sexe, par type de concours et par catégorie (1) en 1999

	Bac + 3				Bac + 2				Bac				BEPC, CAP, BEP				Sans diplôme (2)				Total général
	H	F	NR (3)	Total	H	F	NR (3)	Total	H	F	NR (3)	Total	H	F	NR (3)	Total	H	F	NR (3)	Total	
Concours externe																					
A	7 351	9 130	9 750	26 231	350	142	0	492	19	9	1	29	0	0	0	0	0	0	0	0	26 752
B	1 137	1 190	0	2 327	571	856	0	1 427	445	325	192	962	10	18	0	28	0	12	0	12	4 756
C	949	744	0	1 693	1 391	648	0	2 039	3 621	1 258	0	4 879	1 863	717	0	2 580	151	125	0	276	11 467
Total	9 437	11 064	9 750	30 251	2 312	1 646	0	3 958	4 085	1 592	193	5 870	1 873	735	0	2 608	151	137	0	288	42 975
Concours interne																					
A	1 872	2 573	227	4 672	472	282	101	855	168	120	5	293	31	36	1	68	83	46	0	129	6 017
B	142	170	0	312	154	389	0	543	270	427	0	697	249	323	0	572	141	138	0	279	2 403
C	22	27	0	49	83	35	0	118	306	171	0	477	386	647	0	1 033	191	301	0	492	2 169
Total	2 036	2 770	227	5 033	709	706	101	1 516	744	718	5	1 467	666	1 006	1	1 673	415	485	0	900	10 589
Concours unique																					
A	581	251	0	832	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	832
B	0	0	0	0	33	17	0	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50
C	2	11	0	13	12	11	0	23	17	27	0	44	426	131	0	557	41	71	0	112	749
Total	583	262	0	845	45	28	0	73	17	27	0	44	426	131	0	557	41	71	0	112	1 631
Sélection professionnelle																					
A	109	57	0	166	27	16	0	43	27	13	0	40	2	0	0	2	12	4	0	16	267
B	10	29	0	39	13	67	0	80	35	60	0	95	16	17	0	33	9	9	0	18	265
C	0	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	23	48	0	71	1	1	0	2	78
Total	119	91	0	210	40	83	0	123	62	73	0	135	41	65	0	106	22	14	0	36	610
Titularisation																					
A	1 086	1 588	0	2 674	294	267	0	561	2	5	0	7	1	1	0	2	0	9	0	9	3 253
C	2	5	0	7	2	23	0	25	12	71	0	83	24	176	0	200	26	89	0	115	430
Total	1 088	1 593	0	2 681	296	290	0	586	14	76	0	90	25	177	0	202	26	98	0	124	3 683
3^{ème} concours																					
	12	10	0	22	1	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	5	29
Total	13 275	15 790	9 977	39 042	3 403	2 754	101	6 258	4 922	2 486	198	7 606	3 031	2 114	1	5 146	659	806	0	1 465	59 517

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

- (1) Les résultats ne portent pas sur l'ensemble des concours (78% du total des candidats effectivement recrutés).
(2) Ou diplôme non renseigné.
(3) NR : non renseigné.

2. Instituts Régionaux d'Administration

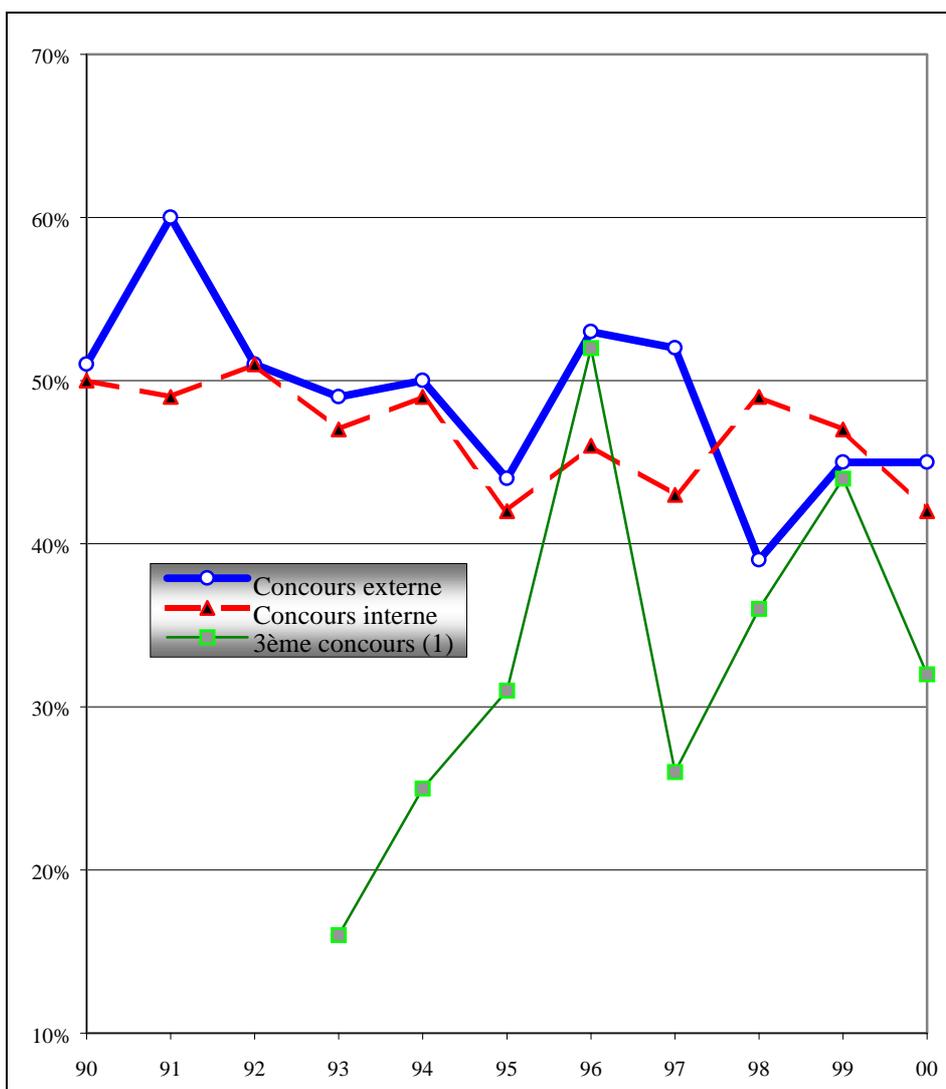
Tableau V-22: Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis et du taux de sélectivité

Années	Concours	Inscrits	Présents	Admis	Liste complémentaire	Sélectivité (présents/admis)
1996	Externe	8 797	4 258	277		15,4
	Interne	1 657	942	149		6,3
	Troisième concours (1)	231	127	23		5,5
	Analyste externe	178	67	9		7,4
	Analyste interne	50	35	5		7,0
	Total		10 913	5 429	463	
1997	Externe	8 220	3 971	332	203	12,0
	Interne	1 440	813	177	73	4,6
	Troisième concours (1)	194	97	27	16	3,6
	Analyste externe	149	43	14	2	3,1
	Analyste interne	48	27	8	3	3,4
	Total		10 055	4 950	558	297
1998	Externe	7 064	3 295	361	221	9,1
	Interne	1 339	714	195	80	3,7
	Troisième concours (1)	224	117	30	10	3,9
	Analyste externe	98	45	16	1	2,8
	Analyste interne	53	37	13	3	2,9
	Total		8 778	4 208	615	315
1999	Externe	5 702	2 640	331	196	8,0
	Interne	1 401	804	176	64	4,5
	Troisième concours (1)	231	139	27	6	5,1
	Analyste externe	157	54	22	0	2,5
	Analyste interne	70	35	14	6	2,5
	Analyste 3 ^{ème} concours (1) (2)	13	8	2	2	4,0
Total		7 574	3 680	572	274	6,4
2000	Externe	4 754	2 247	345	242	6,5
	Interne	1 467	747	184	59	4,0
	Troisième concours (1)	216	104	28	7	3,7
	Analyste externe	145	33	16	0	2
	Analyste interne	85	46	10	4	4,6
	Analyste 3 ^{ème} concours (1) (2)	17	5	1	1	5
Total		6 684	3 182	584	313	5,4

DGAFP, bureau du recrutement et de la formation.

- (1) 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.
- (2) Concours organisé pour la première fois en 1999.

Graphique V-6 : Évolution du pourcentage de femmes admises aux concours des instituts régionaux d'administration



DGAFP, bureau du recrutement et de la formation.

(1) Concours créée 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.

Tableau V-23 : Concours des instituts régionaux d'administration : part des femmes dans les candidats admis

Années	Concours externe		Concours interne		Troisième concours (1)		Total	
	Candidats admis	% de femmes	Candidats admis	% de femmes	Candidats admis	% de femmes	Candidats admis	% de femmes
1990	405	51	267	50			672	51
1991	298	60	273	49			571	55
1992	311	51	311	51			622	51
1993	239	49	238	47	25	16	502	47
1994	250	50	126	49	20	25	396	48
1995	311	44	166	42	26	31	503	43
1996	277	53	149	46	23	52	449	50
1997	332	52	177	43	27	26	536	51
1998	361	39	195	49	30	36	586	42
1999	331	45	176	47	27	44	534	45
2000	345	45	184	42	28	32	557	44

DGAFP, bureau du recrutement et de la formation.

(1) Concours 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.

Tableau V-24 : Concours externes des instituts régionaux d'administration : taux de réussite selon le type de diplôme des candidats admis en 2000

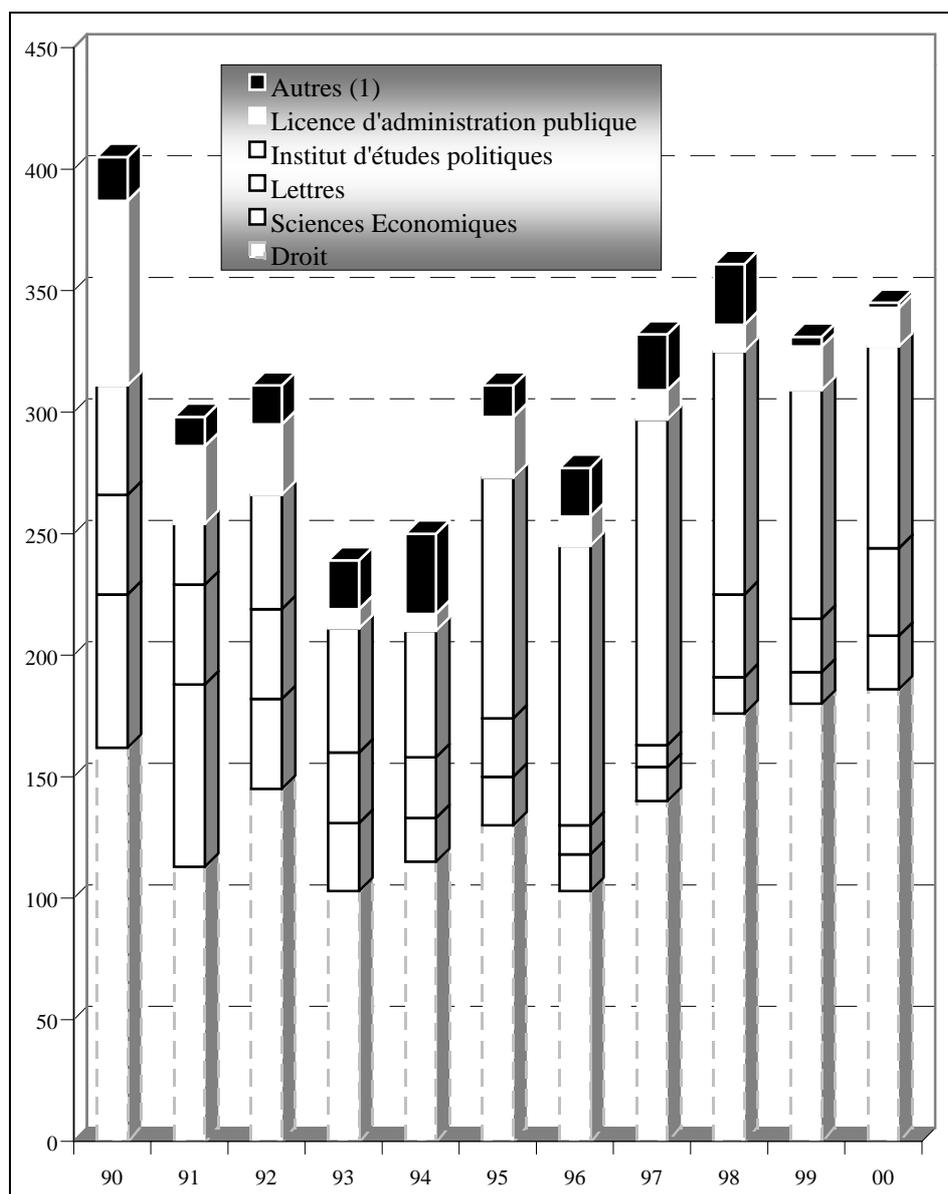
Diplômes	Inscrits	Présents	Admis	Liste complémentaire	Taux de réussite (2)
Droit	2 618	1 230	186	150	15%
dont : DESS - DEA - Doctorat	703	301	62	37	21%
Maîtrise	1 588	771	106	95	14%
Licence	327	158	18	18	11%
Sciences économiques	217	83	9	9	11%
dont : DESS - DEA - Doctorat	78	26	3	5	12%
Maîtrise	102	37	4	4	11%
Licence	37	20	2	0	10%
Administration économique et sociale	441	218	13	15	6%
dont : Maîtrise	305	145	11	11	8%
Licence	136	73	2	4	3%
Lettres	760	345	36	28	10%
dont : DESS - DEA - Doctorat	90	40	7	4	17%
Maîtrise	343	148	18	12	12%
Licence	327	155	11	12	7%
Sciences	17	5	0	1	0%
dont : DESS - DEA - Doctorat	0	0	0	0	0%
Maîtrise	12	4	0	1	0%
Licence	5	1	0	0	0%
Institut d'études politiques	305	167	83	27	50%
Licence d'administration publique	303	154	16	9	10%
Divers (1)	93	45	2	3	4%
Total	4 754	2 247	345	242	15%

DGAFP, bureau du recrutement et de la formation.

(1) Comprend également les personnes ne possédant pas l'un des diplômes requis mais qui ont été autorisées à concourir, en fonction de leur formation, par la commission statuant à cet effet.

(2) Candidats admis / candidats présents

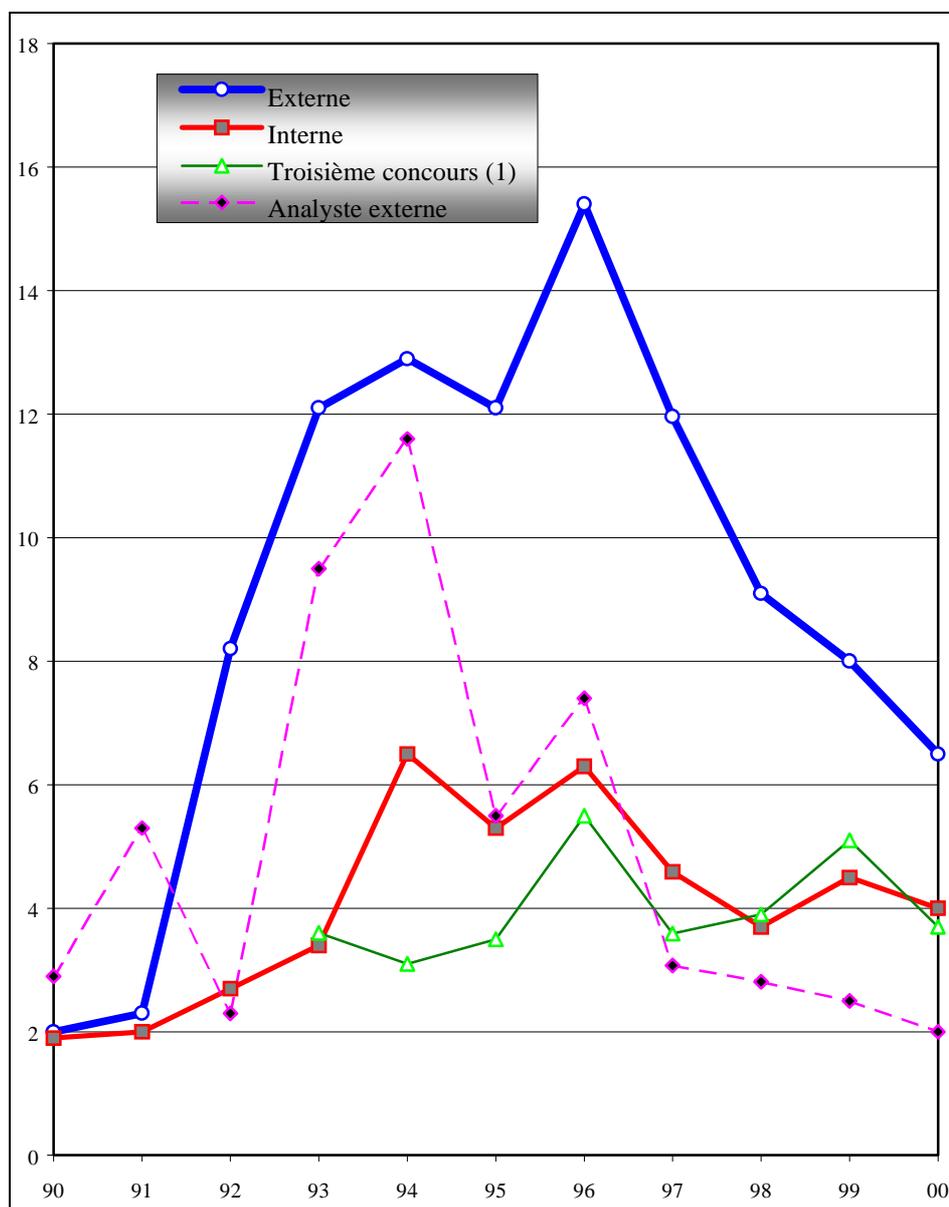
Graphique V-7 : Concours externes des instituts régionaux d'administration : niveau de formation des candidats admis



DGAFP, bureau du recrutement et de la formation.

(1) Comprend les diplômés de Sciences, HEC ; 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.

Graphique V-8 : Évolution de la sélectivité (présents/admis) aux concours des IRA



DGAFP, bureau du recrutement et de la formation.

(1) 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.

Tableau V-25 : Concours internes des instituts régionaux d'administration : répartition des candidats admis selon le niveau de formation

Années	Admis	Lauréats titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire	Lauréats titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur
1990	267	28%	72%
1991	273	37%	63%
1992	311	34%	66%
1993	238	49%	51%
1994	126	49%	51%
1995	166	39%	61%
1996	149	37%	63%
1997	177	40%	60%
1998	195	41%	59%
1999	176	54%	46%
2000	184	41%	59%

DGAFP, bureau du recrutement et de la formation.

Tableau V-26 : Troisième concours ⁽¹⁾ d'accès aux instituts régionaux d'administration : niveau de diplôme des candidats admis

Niveau de diplôme	Nombre d'admis						
	En 1994	En 1995	En 1996	En 1997	En 1998	En 1999	En 2000
Enseignement supérieur	9	19	14	14	17	19	22
3 ^{ème} cycle	0	2	4	1		11	17
2 ^{ème} cycle	8	12	9	9	14	6	3
1 ^{er} cycle	1	5	1	4	3	2	2
Baccalauréat	3	1	2	3	1	0	1
Sans diplôme déclaré	4	3	6	3	12	2	2
Divers	4	3	1	7	0	6	3
Total	20	26	23	27	30	27	28

DGAFP, bureau du recrutement et de la formation.

(1) Concours 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.

Tableau V-27 : Concours des instituts régionaux d'administration : candidats admis en 2000 selon l'origine géographique

Régions	Concours externe	Concours interne	Troisième concours	Total	En % du total des admis
Alsace	5	3	1	9	2
Aquitaine	24	2	1	27	5
Auvergne.....	9	1	0	10	2
Basse-Normandie.....	4	3	0	7	1
Bourgogne.....	8	1	1	10	2
Bretagne.....	30	6	3	39	7
Centre	6	7	0	13	2
Champagne-Ardenne	2	0	0	2	0
Corse.....	2	3	0	5	0
Franche-Comté.....	1	4	0	5	0
Haute-Normandie.....	7	1	0	8	1
Île-de-France	61	65	9	135	24
Languedoc-Roussillon	16	4	4	24	4
Limousin	4	1	0	5	0
Lorraine.....	12	14	3	29	5
Midi-Pyrénées.....	18	7	0	25	4
Nord-Pas-de-Calais.....	21	19	2	42	7
Pays de la Loire.....	16	4	0	20	4
Picardie.....	2	5	0	7	1
Poitou-Charentes.....	6	3	0	9	2
Provence-Alpes-Côte-d'Azur.....	51	13	2	66	12
Rhône-Alpes	40	16	2	58	10
DOM-TOM.....	0	2	0	2	0
Étranger	0	0	0	0	0
Total	345	184	28	557	100
Région Île de France					
Paris	25	26	3	54	40
Seine et Marne	5	5	0	10	7
Yvelines	6	6	2	14	10
Essonne.....	1	4	2	7	5
Hauts de Seine	10	6	1	17	13
Seine Saint Denis.....	3	3	0	6	4
Val de Marne	7	12	0	19	14
Val d'Oise	4	3	1	8	6
Total	61	65	9	135	24
Âge limite (1)	30 ans	53 ans	40 ans		
Âge moyen (2)	25 ans	37 ans	37 ans		

DGAFP, bureau du recrutement et de la formation.

(1) Au 1er janvier de l'année du concours pour le concours externe et le troisième concours, à la date d'entrée en scolarité pour le concours interne.

(2) A la date des résultats.

3. École nationale d'administration

Tableau V-28 : Les candidats admis aux concours d'entrée à l'École nationale d'administration : part des femmes, âge moyen

	Concours externe			Concours interne			Troisième concours			Total des admis
	Admis	% de femmes	Âge moyen	Admis	% de femmes	Âge moyen	Admis	% de femmes	Âge moyen	
1991	45	16	22	45	31	30	10	10	35	100
1992	48	19	22	48	25	31	10	30	37	106
1993	49	24	22	49	24	33	8	50	35	106
1994	49	20	23	46	30	33	9	44	35	104
1995	47	25	23	47	25	34	10	10	36	104
1996	51	20	23	40	27	35	9	33	40	100
1997	51	25	24	41	34	34	9	33	36	101
1998	55	21	24	41	34	35	9	33	36	105
1999	55	24	24	44	32	35	11	9	36	110
2000	60	25	24	48	17	34	12	17	37	120

DGAFP, bureau des personnels de conception et d'encadrement.
Source : ENA.

Tableau V-29 : Origine socioprofessionnelle des élèves de l'École nationale d'administration - Promotion « Nelson Mandela » 1999/2001

Catégorie socioprofessionnelle du père ou de la mère	Concours externe		Concours interne		Troisième concours		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ouvriers	0	0	2	5	1	9	3	3
Employés	2	4	9	22	1	9	12	12
Agriculteurs exploitants	1	2	1	2	0	0	2	2
Chefs de PME	2	4	4	9	3	27	9	9
Cadres moyens	11	22	11	27	1	9	23	22
- dont fonctionnaires	7	14	8	19	1	9	16	16
Cadres supérieurs et assimilés	32	66	14	30	5	46	51	49
- dont chefs de grandes entreprises	1	2	0	0	0	0	1	1
- dont professions libérales	9	18	6	14	0	0	15	15
- dont fonctionnaires	12	24	3	7	0	0	15	15
- dont cadres entreprises privées et publiques	0	0	0	0	0	0	0	0
- non communiqué	10	22	5	9	5	46	20	18
Profession non répertoriée	1	2	2	5	0	0	3	3
Total	49	100	43	100	11	100	103	100

DGAFP, bureau des personnels de conception et d'encadrement.

Source : ENA.

Tableau V-30 : Origine géographique des élèves reçus aux concours d'entrée à l'École nationale d'administration en 2000

Régions	Concours externe		Concours interne		Troisième concours	
	Région de naissance	Région de résidence	Région de naissance	Région de résidence	Région de naissance	Région de résidence
Île-de-France	24	51	19	38	4	6
France (hors Île de France)	35	9	27	10	7	5
Étranger	1	0	2	0	1	1
Total	60	60	48	48	12	12

DGAFP, bureau des personnels de conception et d'encadrement.

Source : ENA.

B. Insertion professionnelle

1. Handicapés

Tableau V-31 : Bénéficiaires de la loi "handicapés" par ministère et par catégorie de bénéficiaires (y compris quelques établissements publics hors France Télécom et hors Éducation nationale) au 31 décembre 1999

1999 Stock	Handicapés COTOREP			Acci- dentés du travail	A T I	Emplois réservés hors COTOREP		Fonc- tion- naires inaptes et reclassés	Total des béné- ficiaires
	Total	dont recrutés (1)	dont sur emplois réservés			Total	dont anciens militaires (2)		
Affaires étrangères	33	33	0	16	31	199	0	0	279
Agriculture et pêche	314	105	54	85	348	123	101	34	904
Culture	120	5	61	22	229	56	41	11	438
Défense	462	65	329	781	437	836	818	3	2 519
Économie	1 816	68	1 335	19	1 535	2 462	289	242	6 074
Emploi	271	47	141	2	81	207	143	13	574
Environnement	39	1	4	7	6	10	9	0	62
Équipement	839	189	522	423	1 682	674	554	453	4 071
Intérieur	917	57	497	0	214	880	640	20	2 031
Jeunesse et sports	28	7	6	3	50	8	4	2	91
Justice	154	28	48	2	775	323	28	26	1 280
Outre-Mer	3	0	0	0	11	10	9	4	28
Police	99	57	42	0	5 871	205	96	21	6 196
Premier ministre	3	3	0	1	22	0	0	0	26
Solidarité	329	61	118	122	172	235	42	14	872
CDC	34	12	22	0	64	25	0	2	125
CEMAGREF	11	0	0	6	4	0	0	1	22
CNRS	53	0	0	0	192	0	0	0	245
INRA	83	57	0	0	89	0	0	0	172
INRETS	3	0	0	0	0	0	0	0	3
INRIA	2	1	0	0	0	0	0	0	2
IRD	0	0	0	0	9	0	0	0	9
La Poste	1 455	0	0	245	2 345	410	0	7 256	11 711
Météo France	7	1	0	0	0	256	256	0	263
ONF	0	0	0	0	216	856	0	5	1 077
ONIC	11	0	0	1	0	19	14	7	38
Total	7 086	797	3 179	1 735	14 383	7 794	3 044	8 114	39 112

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

(1) Sur contrat article 3 - loi du 10 juillet 1987.
(2) Non titulaires d'une pension d'invalidité.

Les résultats de l'éducation nationale, issus d'un sondage effectué auprès des gestionnaires de personnel, ne sont pas suffisamment fiables pour être pris en compte.

Tableau V-32 : Bénéficiaires de la loi "handicapés" par ministère (y compris quelques établissements publics hors France Télécom et hors Éducation nationale) au 31 décembre 1999

1999 Stock	Total des bénéficiaires directs	Pourcentage	Équivalent effectifs des marchés	Total général	Effectifs civils 1999	Pourcentage
Affaires étrangères	279	3,53	4	283	7 899	3,58
Agriculture et pêche	904	2,75	19	923	32 864	2,81
Culture	438	2,58	3	441	16 975	2,60
Défense	2 519	2,85	131	2 650	88 361	3,00
Économie	6 074	3,20	69	6 143	190 062	3,23
Emploi	574	5,52	10	584	10 401	5,61
Environnement	62	3,25	7	69	1 909	3,61
Équipement	4 071	4,44	60	4 131	91 730	4,50
Intérieur	2 031	5,90	16	2 047	34 424	5,95
Jeunesse et sports	91	1,28	10	101	7 124	1,42
Justice	1 280	2,16	11	1 291	59 150	2,18
Outre-mer	28	1,36	0	28	2 059	1,36
Police	6 196	5,49	0	6 196	112 874	5,49
Premier Ministre	26	1,82	0	26	1 431	1,82
Solidarité	872	5,88	24	896	14 829	6,04
CDC	125	2,60	0	125	4 809	2,60
CEMAGREF	22	2,39	1	23	921	2,54
CNRS	245	0,97	9	254	25 323	1,00
INRA	172	2,00	10	182	8 587	2,12
INRETS	3	0,77	1	4	389	0,92
INRIA	2	0,28	0	2	705	0,28
IRD	9	0,39	1	10	2 300	0,44
La Poste	11 711	5,08	286	11 997	230 567	5,20
Météo France	263	8,99	0	263	2 927	8,99
ONF	1 077	15,01	19	1 096	7 177	15,27
ONIC	38	6,02	0	38	631	6,03
Total	39 112	4,09	693	39 805	956 428	4,16

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

Les résultats de l'éducation nationale, issus d'un sondage effectué auprès des gestionnaires de personnel, ne sont pas suffisamment fiables pour être pris en compte.

Tableau V-33 : Flux de nouveaux bénéficiaires en 1999 selon le statut

1999 Flux	Titulaires			Ouvriers d'État	Non titulaires	Statut non ren-seigné	Total général
	A	B et CII	C et D				
Handicapés COTOREP							
Hommes	28	97	178	1	51	0	355
Femmes	15	41	173	0	44	0	273
Total	43	138	351	1	95	0	628
<i>Dont recrutés sur contrat (art. 3 loi du 10-07-87)</i>							
Hommes	19	54	53	0	1	0	127
Femmes	12	16	64	0	2	0	94
Total	31	70	117	0	3	0	221
<i>Dont recrutés sur emplois réservés</i>							
Hommes	0	21	71	0	3	0	95
Femmes	0	8	53	0	3	0	64
Total	0	29	124	0	6	0	159
Accidentés du travail							
Hommes	0	0	12	24	5	0	41
Femmes	0	1	3	1	3	0	8
Total	0	1	15	25	8	0	49
Agents titulaires d'une alloc. temporaire d'invalidité							
Hommes	61	83	300	0	0	1 135	1 579
Femmes	37	75	139	0	0	55	306
Total	98	158	439	0	0	1 190	1 885
Emplois réservés hors COTOREP							
Hommes	0	100	249	1	4	0	354
Femmes	0	9	54	0	2	0	65
Total	0	109	303	1	6	0	419
<i>Dont anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité</i>							
Hommes	0	41	71	0	0	0	112
Femmes	0	4	11	0	1	0	16
Total	0	45	82	0	1	0	128
Fonctionnaires inaptes et reclassés							
Hommes	11	134	311	0	2	0	458
Femmes	6	168	236	0	7	0	417
Total	17	302	547	0	9	0	875
Total							
Hommes	100	414	1 050	26	62	1 135	2 787
Femmes	58	294	605	1	56	55	1 069
Total général	158	708	1 655	27	118	1 190	3 856

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

Tableau V-34 : Flux de nouveaux bénéficiaires par ministère en 1999

1999 Flux	Handicapés COTOREP			Acci- dentés du travail	A T I	Emplois réservés hors COTOREP		Fonction- naires inaptes et reclassés	Total des béné- ficiaires
	Total	<i>dont recrutés sur contrat art 3 loi du 10-07-87</i>	<i>dont sur emplois réservés</i>			Total	<i>dont anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité</i>		
Affair. étrangères	4	3	0	0	3	9	0	0	16
Agricult. & pêche	33	27	1	0	36	5	5	2	76
Culture	16	2	3	0	16	2	1	4	38
Défense	109	0	0	33	41	137	0	1	321
Économie	139	62	71	5	137	165	47	42	488
Emploi	67	33	19	4	10	29	18	0	110
Environnement	6	0	1	0	0	1	1	0	7
Équipement	66	23	36	5	211	28	25	3	313
Intérieur	28	7	6	0	41	12	9	1	82
Jeunesse & sports	5	1	1	0	0	0	0	0	5
Justice	13	6	1	0	114	9	3	0	136
Outre-mer	3	3	0	2	0	0	0	0	5
Police	15	7	8	0	1 138	2	2	0	1 155
Premier Ministre	3	3	0	0	1	0	0	0	4
Solidarité	61	33	12	0	14	13	13	0	88
CDC	0	0	0	0	7	0	0	0	7
CNRS	14	0	0	0	46	0	0	0	60
INRA	33	10	0	0	12	0	0	0	45
IRD	0	0	0	0	1	0	0	0	1
La Poste	10	0	0	0	25	0	0	821	856
Météo France	3	1	0	0	0	4	4	0	7
ONF	0	0	0	0	32	3	0	1	36
Total	628	221	159	49	1 885	419	128	875	3 856

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

2. Emplois jeunes, CES, CEC, CEV

Tableau V-35 : Les emplois aidés

Effectifs au 31 décembre 2000	CES, CEC, CEV	Emplois jeunes	Total bénéficiaires d'emplois aidés
Police nationale et Justice		17 000	17 000
Collectivités territoriales (hors associations)	95 300	45 400	140 700
<i>EPA, EPIC nationaux ⁽¹⁾</i>	<i>19 900</i>	<i>12 700</i>	<i>32 600</i>
<i>Établissements publics locaux d'enseignement</i>	<i>52 100</i>	<i>64 000</i>	<i>116 100</i>
<i>Établissements publics de santé</i>	<i>35 400</i>	<i>5 000</i>	<i>40 400</i>
Ensemble des établissements publics	107 400	81 700	189 100
Ensemble de la fonction publique	202 700	144 100	346 800
Autres (2)	134 700	69 300	204 000
Tous secteurs	337 400	213 400	550 800

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

Source : CNASEA, DARES, Ministère de l'Éducation nationale, ministère de l'Intérieur, Ministère de la Justice.

- (1) Y compris entreprises publiques constituées en EPIC (RATP, SNCF, La Poste...) ainsi que France Télécom.
 (2) Les bénéficiaires d'aides à l'emploi des associations financées par les collectivités locales figurent en "Autres".

6 - Retraites

VI. Retraites

Près de 56 000 fonctionnaires et 13 000 militaires ont été mis à la retraite au cours de l'année 2000.

1,8 millions de pensions ont été versées en 2000.

Pour plus d'informations

« Le suivi annuel des retraites. résultats 1996 », SYNTHES n°20, document INSEE & SESI, décembre 1998.

Projet de loi de finances pour 1999. Rapport sur les rémunérations de la fonction publique.

L'avenir de nos retraites. Rapport au premier ministre. Commission de concertation présidée par Jean Michel CHARPIN (avril 1999).

Tableau VI-1 : Nombre annuel de pensions en paiement

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Pensions militaires							
- droits directs	377 330	374 572	371 818	372 370	374 914	369 706	370 550
- droits dérivés	188 745	189 317	189 686	190 542	191 127	186 753	186 701
Total	566 075	563 889	561 504	562 912	566 041	556 459	557 251
Pensions civiles							
- droits directs	802 523	828 192	854 083	884 833	915 791	946 415	978 611
- droits dérivés	252 701	255 721	259 981	265 044	269 370	270 789	275 394
Total	1 055 224	1 083 913	1 114 064	1 149 877	1 185 161	1 217 204	1 254 005
Total général	1 621 299	1 647 802	1 675 568	1 712 789	1 751 202	1 773 663	1 881 256

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.

Source : service des pensions, situation de la dette viagère au 31 décembre de chacune des années.

Tableau VI-2 : Pensions civiles de retraite - Répartition par administration au 31 décembre 1999

Administrations	Fonctionnaires		Ayants cause	
	Nombre	%	Nombre	%
Affaires étrangères (1)	2 364	0,25	1 204	0,44
Agriculture (2)	13 847	1,46	6 813	2,52
Anciens combattants et victimes de guerre	4 277	0,45	1 414	0,52
Culture	2 447	0,26	1 087	0,4
Défense	21 361	2,26	7 110	2,63
DOM-TOM	354	0,04	187	0,07
Économie, finances et industrie (3)	80 824	8,54	31 737	11,72
Éducation nationale	459 559	48,55	76 828	28,38
Industrie (3)	815	0,09	489	0,18
Intérieur	85 445	9,03	43 690	16,13
Justice	15 594	1,65	7 669	2,83
Premier ministre	954	0,1	865	0,32
P et T (4)	113 827	12,03	53 316	19,69
La Poste (5)	51 115	5,4	4 331	1,6
France Télécom (5)	27 613	2,92	2 260	0,83
Recherche (2)	7 122	0,75	1 108	0,41
Emploi et solidarité	12 230	1,29	3 678	1,36
Équipement, logement	41 381	4,37	24 423	9,02
Transports - Aviation civile (6)	4 342	0,46	2 026	0,75
Transports - Mer	944	0,1	554	0,2
Total	946 415	100,0	270 789	100,0

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.

Source : service des pensions. Ne sont pas comprises dans le tableau ci-dessus les pensions à jouissance différée et les allocations diverses.

- (1) Les pensions du ministère délégué à la coopération sont rattachées au ministère des affaires étrangères.
(2) Les pensions de l'institut national de la recherche agronomique sont rattachées à la recherche.
(3) Les pensions de l'ex-ministère de l'industrie sont rattachées au ministère de l'économie et des finances.
(4) Pensions concédées avant le 31-12-1991.
(5) Pensions concédées à compter du 01-01-1992.
(6) Sont incluses les pensions de la Météorologie.

Tableau VI-3 : Pensions civiles de retraite - Ventilation par tranche d'âge des fonctionnaires retraités et de leurs ayants cause au 31 décembre 1999

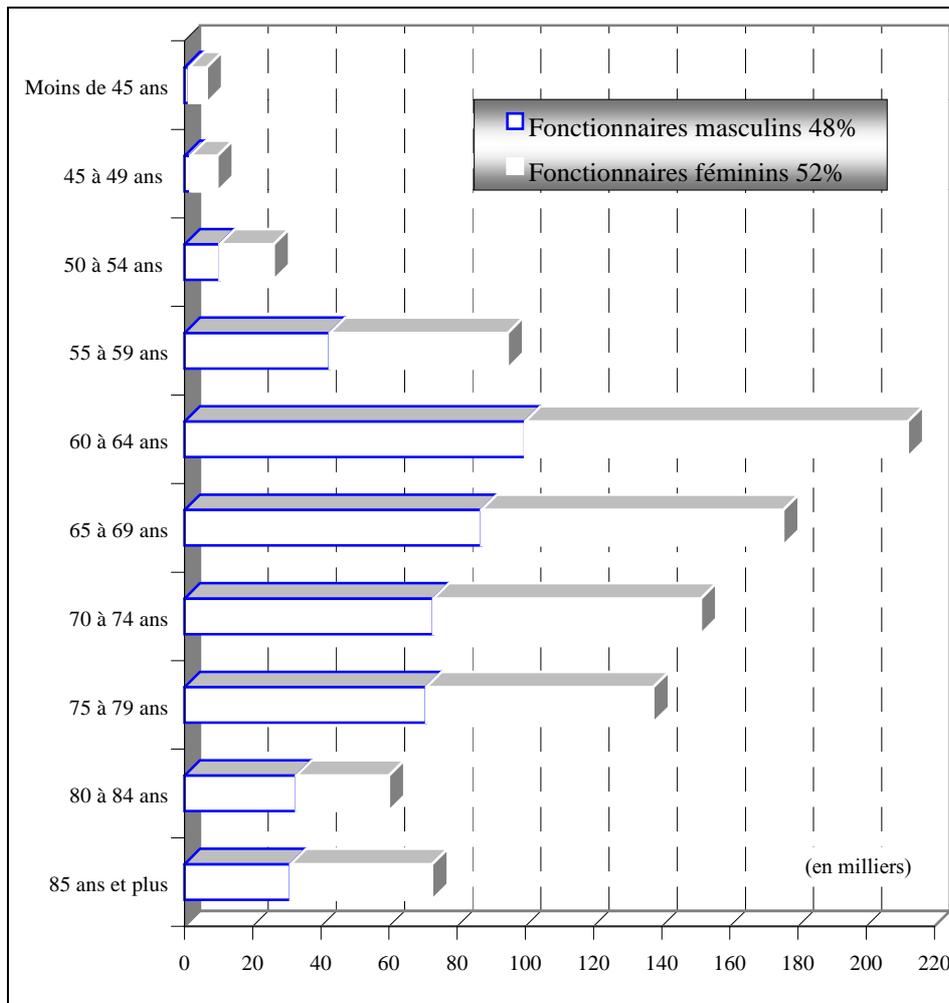
Tranche d'âge	Fonctionnaires						Ayants cause (1)	
	Nombre			(en %)			Nombre	(en %)
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		
Moins de 45 ans	1 280	5 205	6 485	0,3	1,0	0,7	3 770	1,5
45 à 49 ans	1 694	7 946	9 640	0,4	1,6	1,0	5 226	2,0
50 à 54 ans	10 256	15 880	26 136	2,3	3,2	2,8	8 830	3,4
55 à 59 ans	42 616	52 169	94 785	9,5	10,5	10,0	10 345	4,0
60 à 64 ans	99 875	112 300	212 175	22,2	22,6	22,4	17 252	6,7
65 à 69 ans	87 082	88 561	175 643	19,3	17,9	18,6	25 332	9,8
70 à 74 ans	73 018	78 431	151 449	16,2	15,8	16,0	38 263	14,8
75 à 79 ans	70 881	66 646	137 527	15,7	13,4	14,5	56 246	21,7
80 à 84 ans	32 798	27 128	59 926	7,3	5,5	6,3	32 930	12,7
85 ans et plus	31 090	41 559	72 649	6,9	8,4	7,7	60 580	23,4
Total	450 590	495 825	946 415	100,0	100,0	100,0	258 774	100,0
Âge moyen	69 ans 4 mois	68 ans 6 mois	68 ans 11 mois				75 ans	

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.

Source : service des pensions.

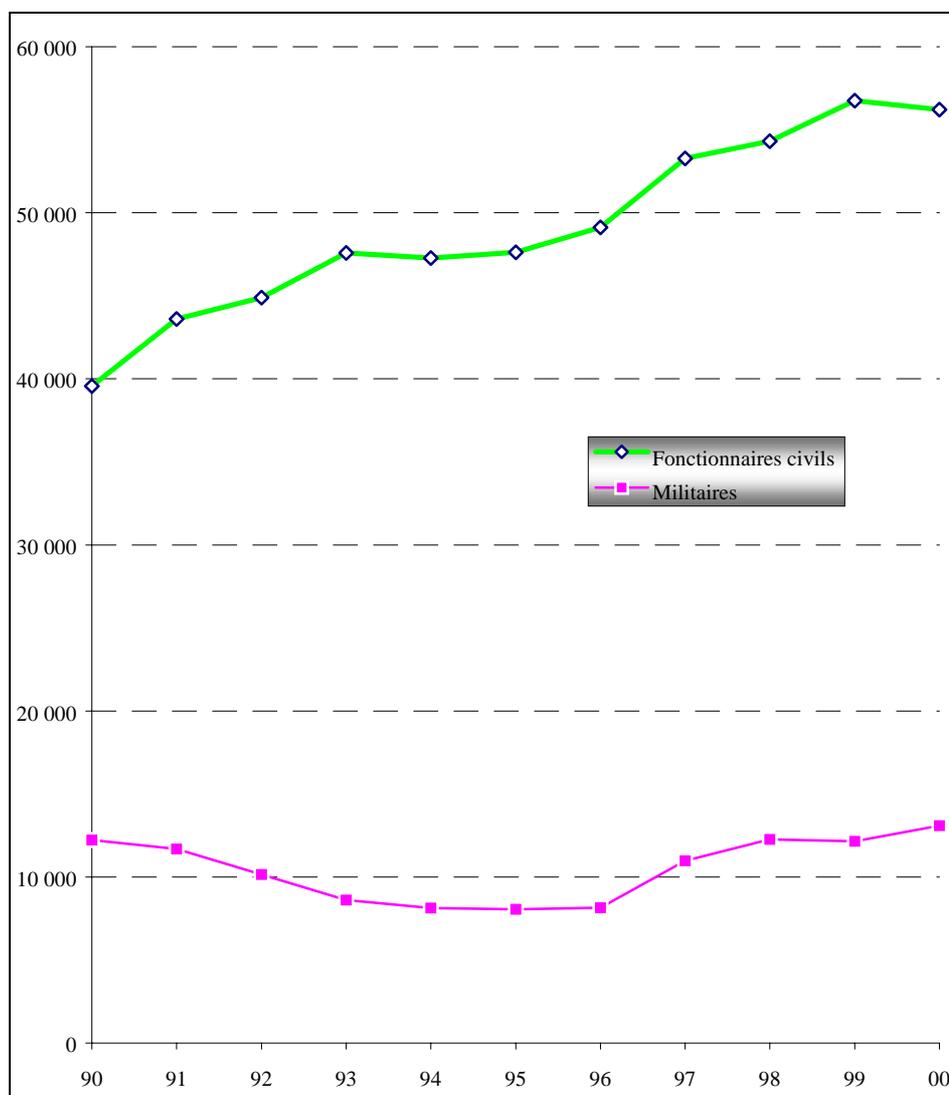
(1) Ne sont pas compris 12 015 orphelins titulaires d'une pension principale.

Graphique VI-1 : Ayants droits titulaires de pensions civiles de retraite en paiement au 31 décembre 1999 : ventilation par tranche d'âge et par sexe



DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.
 Source : service des pensions.

Graphique VI-2 : Flux annuels de mises à la retraite



DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.
Source : service des pensions.

Tableau VI-4 : Nombre annuel de mises à la retraite (ayants droit) (1)

Années	Fonctionnaires civils	Militaires
1994	47 272	8 139
1995	47 625	8 054
1996	49 115	8 147
1997	53 263	10 978
1998	54 301	12 262
1999	56 757	12 150
2000	56 207	13 083

DGAFF, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.

Source : service des pensions, situation de la dette viagère au 31 décembre.

(1) Pensions à jouissance immédiate de l'année et pensions à jouissance différée arrivant à échéance dans l'année.

Tableau VI-5 : Pensions civiles de retraite - Ventilation des pensions attribuées aux fonctionnaires admis à la retraite en 1999 par administration, par catégorie statutaire et par sexe

Administrations	Catégories statutaires								Total général		
	A		B		C et D		Hors catégories		Hommes	Femmes	Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
Affaires étrangères	23	3	11	10	25	72			59	85	144
Agriculture	179	84	181	44	96	138			456	266	722
Anc. comb. & victi. guer	8	1	7	8	37	65			52	74	126
Culture	29	16	12	9	50	31			91	56	147
Défense	85	20	82	57	84	422			251	499	750
DOM-TOM			2	1		6			2	7	9
Écono., finan. et indust.	524	186	386	962	380	1 250	21		1 311	2 398	3 709
Éducation nationale	9 431	13 582	416	1 961	1 561	3 149			11 408	18 692	30 100
Intérieur	73	39	35	104	131	387	4 693	95	4 932	625	5 557
Justice	151	58	18	79	34	163	692	56	895	356	1 251
Premier ministre	1	3	1	4	6	11			8	18	26
P. & T. (1)	2						6	2	8	2	10
La Poste	8						4 451	2 593	4 459	2 593	7 052
France Télécom	19						1 834	1 545	1 853	1 545	3 398
Recherche	544	367	109	178	52	111			705	656	1 361
Emploi et solidarité	56	45	35	90	65	162			156	297	453
Équipement, logement	170	13	312	54	962	292			1 444	359	1 803
Transp., Aviat. civile (2)	52	6	38	4	3	15	5		98	25	123
Transports - Mer	1		7	3	3	2			11	5	16
Total	11 356	14 423	1 652	3 568	3 489	6 276	11 702	4 291	28 199	28 558	56 757

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.

Source : service des pensions. Ne sont pas comprises dans le tableau ci-dessus les pensions à jouissance différée et les allocations diverses.

- (1) Dossiers de pensions en cours de régularisation.
(2) Sont incluses les pensions de la Météorologie.

Tableau VI-6 : Pensions civiles de retraite : ventilation par âge, par sexe et par catégorie de services des fonctionnaires admis à la retraite en 1999 (en distinguant les pensions d'ancienneté et les pensions attribuées pour invalidité)

Âge de départ à la retraite	Pensions d'ancienneté					Pensions civiles d'invalidité				
	Actifs		Sédentaires		Total	Actifs		Sédentaires		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
< 55 ans	3545	1725	46	2 114	7 430	575	235	455	835	2 100
55 ans	5 608	3 563	45	451	9 667	92	87	70	114	363
56 ans	1 406	1 141	24	367	2 938	57	32	73	133	295
57 ans	625	598	14	348	1 585	36	15	78	120	249
58 ans	463	304	15	315	1 097	23	11	73	112	219
59 ans	322	227	39	294	882	10	9	123	153	295
60 ans	447	219	9 834	11 277	21 777	17	8	131	213	369
61 ans	101	69	1 001	945	2 116	9	1	37	65	112
62 ans	81	45	590	582	1 298	2	2	29	44	77
63 ans	47	25	401	407	880			17	32	49
64 ans	26	25	300	355	706	4		9	22	35
65 ans	29	34	940	757	1 760	1		12	28	41
> 65 ans	9	2	307	99	417					
Total	12 709	7 977	13 556	18 311	52 553	826	400	1 107	1 871	4 204
Âge moyen	55 ans 2 mois	55 ans 7 mois (1)	60 ans 11mois (2)	59 ans (1) (2)	58 ans 1 mois	52 ans 7 mois	52 ans 10 mois	54 ans 4 mois	54 ans 2 mois	53 ans 10 mois

Âge de départ à la retraite	Total des pensions de retraite		Total
	Hommes	Femmes	
< 55 ans	4 621	4 909	9 530
55 ans	5 815	4 215	10 030
56 ans	1 560	1 673	3 233
57 ans	753	1 081	1 834
58 ans	574	742	1 316
59 ans	494	683	1 177
60 ans	10 429	11 717	22 146
61 ans	1 148	1 080	2 228
62 ans	702	673	1 375
63 ans	465	464	929
64 ans	339	402	741
65 ans	982	819	1 801
> 65 ans	316	101	417
Total	28 198	28 559	56 757
Âge moyen	57 ans 10mois	57 ans 8 mois	57 ans 8 mois

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.

Source : service des pensions (ne sont pas comprises dans le tableau ci-dessus les pensions à jouissance différée et les allocations diverses).

- (1) Sont prises en compte les femmes fonctionnaires mères de 3 enfants radiées des cadres au titre de l'article L 24-1-3° du code des P.C.M.R.
(2) Jusqu'en 1998 la distinction entre actifs et sédentaires était fonction du classement de l'emploi occupé en fin de carrière. Désormais sont classés en catégorie active les fonctionnaires comptant plus de 15 ans de service actifs.

Tableau VI-7 : Montant des pensions de retraite en paiement en 1999 et 2000

	Situation au 31/12/1999		Situation au 31/12/2000	
	Nombre de bénéficiaires	Montants (en millions de francs)	Nombre de bénéficiaires	Montants (en millions de francs)
Pensions militaires				
Droits directs				
Avantage principal		35 601		36 395
Accessoires (1)		1 637		1 646
Total	369 706	37 238	370 550	38 041
Droits dérivés				
Avantage principal		7 950		8 089
Accessoires (1)		463		473
Total	186 753	8 413	186 701	8 562
Pensions civiles				
Droits directs				
Avantage principal		114 972		120 480
Accessoires (1)		5 178		5 384
Total	946 415	120 150	978 611	125 864
Droits dérivés				
Avantage principal		14 553		14 992
Accessoires (1)		1 110		1 139
Total	270 789	15 663	275 394	16 131

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.

Source : service des pensions.

(1) Comprend les majorations pour enfants, pour tierce personne et les rentes invalidité.

Tableau VI-8 : Évolution de l'indice et du taux de liquidation moyens des fonctionnaires civils de l'État et des militaires

	1994	1995	1996	1997	1998	1999
FONCTIONNAIRES CIVILS						
Stock ayants droit						
Indice de liquidation	490	496	499	503	507	514
Taux de liquidation (en %)	67,7	67,6	67,6	67,5	67,5	67,5
Stock ayants cause						
Indice de liquidation	473	477	480	481	484	489
Taux de liquidation (en %)	32,2	32,2	32,4	32,3	32,3	32,3
Flux ayants droit						
Indice de liquidation	517	531	541	548	558	561
Taux de liquidation (en %)	66,8	67,3	67,5	67,9	68,1	68,1
Flux ayants cause						
Indice de liquidation	493	494	500	500	504	512
Taux de liquidation (en %)	32,8	32,6	32,6	32,6	33,0	33,0
MILITAIRES						
Stock ayants droit						
Indice de liquidation	456	460	464	467	469	473
Taux de liquidation (en %)	65,1	65,1	65,1	65,1	65,1	65,1
Stock ayants cause						
Indice de liquidation	435	439	443	446	448	451
Taux de liquidation (en %)	32,0	32,0	32,1	32,1	32,2	32,2
Flux ayants droit						
Indice de liquidation	481	482	480	479	483	485
Taux de liquidation (en %)	65,2	65,1	64,9	67,2	67,2	67,0
Flux ayants cause						
Indice de liquidation	446	453	460	468	465	468
Taux de liquidation (en %)	32,8	32,9	33,1	33,1	33,1	33,1
Valeur annuelle moyenne en francs du point d'indice (1)	310,2	318,1	322,4	324,2	327,9	333,4

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.

Source : service des pensions.

(1) Le montant de la pension se calcule en multipliant la valeur du point par l'indice de liquidation et par le taux de liquidation.

Tableau VI-9 : Évolution des effectifs gérés par l'IRCANTEC (1)

(en milliers)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Actifs								
Agents de l'État	757,7	759,2	735,0	742,3	720,0	712,0	747,3	804,9
Agents des collectivités territoriales	1 029,3	1 024,1	1 045,0	1 107,4	1 118,0	1 139,0	1 065,2	1 177,2
- dont médecins hospitaliers	137,6	138,0	135,0	126,9	125,0	122,0	117,3	115,7
Élus et autres (2)	170,8	171,0	171,0	240,5	183,0	176,0	171,1	176,2
Total	1 957,8	1 954,3	1 951,0	2 090,2	2 021,0	2 027,0	2 031,8	2 194,3
Retraités								
Payés au 31/12 de l'exercice	1 166,8	1 194,2	1 231,0	1 270,5	1 325,2	1 357,1	1 387,4	1 413,2
- droits directs	974,5	995,4	1 022,8	1 053,3	1 095,7	1 117,9	1 139,7	1 158,2
- droits indirects	192,3	198,8	208,2	217,2	229,5	239,2	247,7	255,0
Entrés au cours de l'exercice	83,1	77,5	74,2	79,5	83,9	73,2	71,3	71,1
- droits directs	78,8	73,5	70,3	75,6	80,1	69,7	68,0	67,8
- droits indirects	4,3	4,0	3,9	3,9	3,8	3,5	3,4	3,3

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.

Source : IRCANTEC.

- (1) Agents non titulaires de l'Etat et des collectivités locales, médecins hospitaliers, élus des collectivités territoriales, agents employés par des associations financées majoritairement par des fonds publics.
- (2) Certains comptes d'élus sont doublés en ce qui concerne les années d'élection municipales.

NB : - Certains agents actifs ont des employeurs multiples appartenant à deux types de collectivités différentes (par exemple État et collectivités territoriales) ; ils sont alors comptabilisés deux fois. Ainsi en éliminant ces doubles comptes, les effectifs totaux 1996 sont de 1 960 000.

Tableau VI-10 : Évolution des effectifs gérés par la CNRACL (1)

(en milliers)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Actifs						
Hospitaliers	703	706	710	712	713	714
Territoriaux	823	842	855	872	892	916
Total	1 526	1 548	1 565	1 584	1 605	1 630
Retraités						
Stock						
Droits directs	398,2	418,1	438	458,2	478,4	507,6
Droits dérivés	100,4	102,4	104,5	106,5	108,9	112,1
Flux						
Droits directs	30	29,5	30,6	31	31,1	32,4
Droits dérivés	6,2	6,1	6,4	6,6	6,7	7,0

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.

Source : CNRACL.

(1) Agents titulaires et stagiaires des collectivités locales et de leurs établissements publics.

Tableau VI-11 : Le Congé de Fin d'Activité en 2000

Ministères	Nombre de départs en CFA en 2000
Affaires étrangères	23
Agriculture	185
Culture	23
Défense	447
Divers (Premier ministre, Conseil d'État, Outre-Mer...)	16
Économie et Finances/ Industrie	1 329
Éducation nationale	6 389
Emploi et Solidarité	55
Équipement, Logement, Mer, Transport, Tourisme	523
Intérieur	151
Jeunesse et Sports	54
Justice	88
La Poste	703
Total	9 986

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.

Source : enquête auprès des directions de personnel.

56% des agents étaient en CPA avant d'accéder au CFA.

7 - Relations professionnelles

VII. Relations professionnelles

Le présent chapitre recense les principaux résultats des élections aux commissions administratives paritaires centrales (CAP) des fonctionnaires pendant la période triennale du 1^{er} janvier 1998 au 31 décembre 2000. Cette période de trois ans est retenue dans la mesure où les élections aux CAP, pour un corps donné, ont lieu généralement tous les trois ans.

Par ailleurs un tableau recense les sanctions disciplinaires et mesures prises pour insuffisance professionnelle en 2000. Rappelons que les CAP sont consultées pour les sanctions des deuxième, troisième et quatrième groupes (cf tableau).

L'évolution de l'activité de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, qui est saisie de recours formés, à certaines conditions, par les fonctionnaires qui ont fait l'objet de sanctions disciplinaires, est également présentée sous la forme d'un tableau et d'un graphique.

Enfin, un tableau et un graphique retracent l'évolution des cessations collectives et concertées du travail des agents de l'Etat.

Pour plus d'informations

- **sur les élections professionnelles :**

« Résultats des élections aux C.A.P., période du 1^{er} janvier 1998 au 31 décembre 2000. Résultats définitifs », Josette WERTHEIM, Isabelle MACARIO, Eric TROESTLER, DGAFP, mars 2001.

« Les élections aux C.A.P : le vote des fonctionnaires par catégorie socioprofessionnelle », Josette WERTHEIM, POINT STAT 97-01, DGAFP, mai 1997.

- **sur les relations professionnelles :**

« Les conflits en 1997 : stabilité dans le privé et le semi public », Bureau NC1 (DRT), Roselyne MERLIER (DARES), Premières Synthèses 99.01, n°02.1.

A. Relations professionnelles

Tableau VII-1 : Ensemble des trois fonctions publiques : Résultats des élections professionnelles

	Fonction publique de l'État		Fonction publique Territoriale		Fonction publique Hospitalière		Total des trois fonctions publiques	
	1998/99/00		23.11.1995		28.10.1999			
Inscrits	2 007 548		832 663		702 021		3 542 232	
Votants	1 494 138	74,4%	578 784	69,5%	449 886	64,1%	2 522 808	71,2%
Suffrages exprimés	1 419 255		547 865		430 617		2 397 737	
Par fédération syndicale		%		%		%		%
FSU	277 060	19,5					277 060	11,6
UNSA	218 207	15,4	42 896	7,8	19 925	4,6	281 028	11,7
CGT	222 297	15,7	181 910	33,2	131 713	30,6	535 920	22,4
CFDT	201 130	14,2	140 673	25,7	123 301	28,6	465 104	19,4
FO	192 140	13,5	130 778	23,9	102 001	23,7	424 919	17,7
CGC	40 431	2,8	4 173	0,8	1 992	0,5	46 596	1,9
CFTC	30 883	2,2	27 230	5,0	15 794	3,7	73 907	3,1
Divers	237 108	16,7	20 205	3,7	35 891	8,3	293 204	12,2

DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : DGAFP, DGCL, DHOS.

Tableau VII-2 : CAP de la ville de Paris du 30/03/98

Fédération syndicale	Nombre de voix	%
CFDT	3 981	18,7
CFTC	2 168	10,2
CGC	1 786	8,4
CGT	8 247	38,8
FO	1 870	8,8
FSU		
UNSA	2 409	11,3
Divers	802	3,8
Total	21 263	100

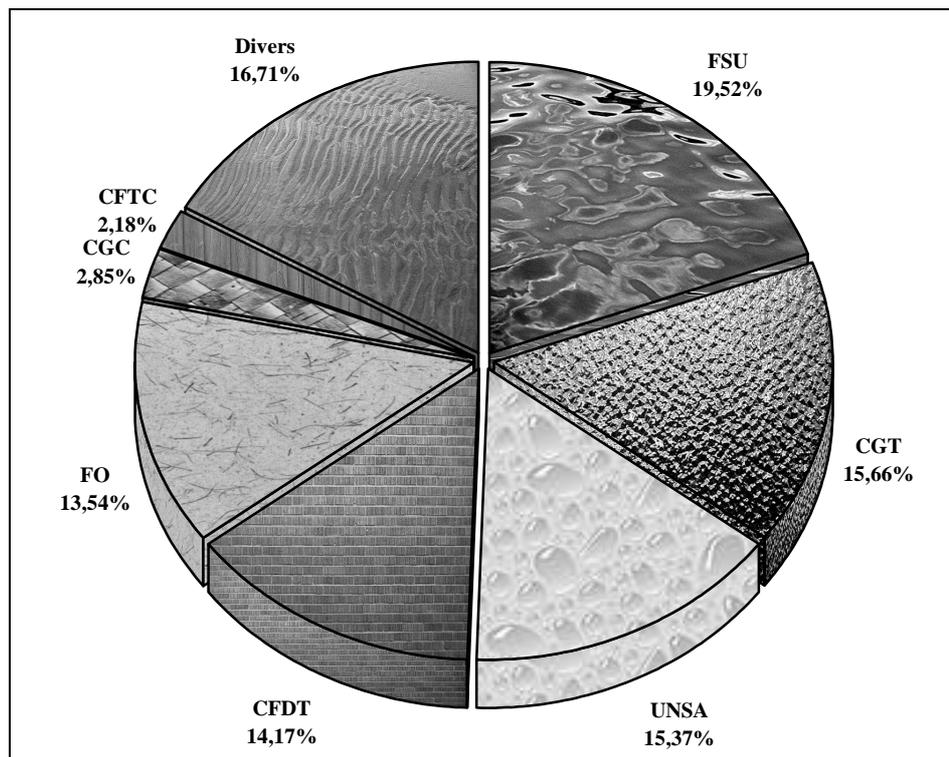
DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau VII-3 : Résultats d'ensemble

PARTICIPATION ELECTORALE			
Inscrits	Votants	Pourcentage	Suffrages exprimés
2 007 548	1 494 138	74,43	1 419 255

	FSU	CGT	UNSA	CFDT	FO	CGC	CFTC	Divers	Total
Nombre d'électeurs	277 060	222 297	218 207	201 130	192 140	40 431	30 883	237 108	1 419 255
Pourcentage	19,52	15,66	15,37	14,17	13,54	2,85	2,18	16,71	100,00

Graphique VII-1: Pourcentage d'électeurs par fédération syndicale



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

Tableau VII-4 : Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales
Période du 01-01-98 au 31-12-00
Participation électorale par catégorie hiérarchique

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	Inscrits	Votants	%	Inscrits	Votants	%	Inscrits	Votants	%
Affaires étrangères	1 305	826	63,3	1 072	682	63,6	3 586	2 109	58,8
Af. sociales (Emploi & solidarité)	5 572	3 903	70,0	6 950	4 680	67,3	11 450	6 575	57,4
Agriculture	11 344	7 829	69,0	6 389	4 701	73,6	9 754	7 007	71,8
Anciens combattants	104	93	89,4	167	111	66,5	136	81	59,6
Culture	2 790	1 836	65,8	1 939	1 291	66,6	5 904	3 201	54,2
Défense	3 330	2 441	73,3	10 175	7 610	74,8	19 944	15 015	75,3
DOM-TOM (Outre-mer)	71	59	83,1	427	333	78,0	351	249	70,9
Économie, finances et industrie	39 661	33 100	83,5	55 936	49 530	88,5	87 541	75 520	86,3
Éducation nat. (administration)	22 560	15 919	70,6	33 398	24 127	72,2	156 123	121 716	78,0
Éducation nat. (enseignement)	445 048	295 228	66,3	335 329	237 741	70,9	0	0	0,0
Équipement	8 221	5 963	72,5	20 833	16 260	78,0	57 954	47 764	82,4
Industrie Postes et Télécom.	2 825	1 759	62,3	1 018	813	79,9	25	14	56,0
Intérieur (police)	2 263	1 752	77,4	17 997	13 299	73,9	97 772	76 668	78,4
Intérieur (services autres)	5 475	4 160	76,0	7 216	5 874	81,4	23 001	17 223	74,9
Jeunesse et sports	3 096	1 731	55,9	0	0	0,0	0	0	0,0
Justice	4 029	3 475	86,2	12 403	9 886	79,7	33 744	26 245	77,8
Mer	296	224	75,7	452	351	77,7	928	681	73,4
Services du Premier ministre	251	163	64,9	168	117	69,6	839	473	56,4
Transports (Aviation civile)	5 909	4 999	84,6	1 768	1 570	88,8	1 209	1 062	87,8
Total ministères	564 150	385 460	68,3	513 637	378 976	73,8	510 261	401 603	78,7
CDC	508	297	58,5	1 763	1 194	67,7	2 786	1 755	63,0
CEMAGREF	348	246	70,7	107	89	83,2	160	117	73,1
CNCA	139	88	63,3	107	66	61,7	160	80	50,0
CNMSS	0	0	0,0	235	193	82,1	1 024	753	73,5
CNRS	19 342	9 803	50,7	4 672	2 499	53,5	1 185	518	43,7
ENA	7	6	85,7	12	12	100,0	97	75	77,3
ENM	0	0	0,0	9	8	88,9	60	51	85,0
France Télécom	26 195	20 642	78,8	95 375	74 831	78,5	9 645	6 943	72,0
IFREMER	73	40	54,8	58	39	67,2	6	2	33,3
IGN	411	275	66,9	266	177	66,5	80	57	71,3
INED	90	51	56,7	32	24	75,0	22	13	59,1
INJSJA	170	97	57,1	141	85	60,3	0	0	0,0
INRA	3 648	2 497	68,4	2 192	1 607	73,3	2 279	1 596	70,0
INRETS	213	137	64,3	90	63	70,0	30	22	73,3
INRIA	526	260	49,4	116	78	67,2	45	36	80,0
INSERM	3 157	1 952	61,8	1 003	642	64,0	482	246	51,0
La Poste	26 665	23 040	86,4	107 247	89 734	83,7	93 696	75 021	80,1
Météo France	1 008	815	80,9	1 761	1 450	82,3	0	0	0,0
ONAC	254	217	85,4	166	143	86,1	873	742	85,0
ONF	124	102	82,3	1 659	1 406	84,7	4 657	3 535	75,9
ONIC	163	127	77,9	174	152	87,4	246	207	84,1
OFPPRA	125	84	67,2	38	30	78,9	0	0	0,0
ORSTOM IRD	1 155	766	66,3	309	204	66,0	114	62	54,4
Total général	648 471	447 002	68,9	731 169	553 702	75,7	627 908	493 434	78,6

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

Attention : les cadres d'emplois des exploitants publics ne recourent pas strictement les catégories statutaires A, B, C ; ils ont dû être reclassés par approximation.

Tableau VII-5 : Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales
Période du 01-01-98 au 31-12-00
Participation électorale - Toutes catégories

	Inscrits	Votants	%
Affaires étrangères	5 963	3 617	60,7
Af. sociales (Emploi & solidarité)	23 972	15 158	63,2
Agriculture	27 487	19 537	71,1
Anciens combattants	407	285	70,0
Culture	10 633	6 328	59,5
Défense	33 449	25 066	74,9
DOM-TOM (Outre-mer)	849	641	75,5
Économie, finances et industrie	183 138	158 150	86,4
Éducation nat. (administration)	212 081	161 762	76,3
Éducation nat. (enseignement)	780 377	532 969	68,3
Équipement	87 008	69 987	80,4
Industrie Postes et Télécom.	3 868	2 586	66,9
Intérieur (police)	118 032	91 719	77,7
Intérieur (services autres)	35 692	27 257	76,4
Jeunesse et sports	3 096	1 731	55,9
Justice	50 176	39 606	78,9
Mer	1 676	1 256	74,9
Services du Premier ministre	1 258	753	59,9
Transports (Aviation civile)	8 886	7 631	85,9
Total ministères	1 588 048	1 166 039	73,4
CDC	5 057	3 246	64,2
CEMAGREF	615	452	73,5
CNCA	406	234	57,6
CNMSS	1 259	946	75,1
CNRS	25 199	12 820	50,9
ENA	116	93	80,2
ENM	69	59	85,5
France Télécom	131 215	102 416	78,1
IFREMER	137	81	59,1
IGN	757	509	67,2
INED	144	88	61,1
INJSJA	311	182	58,5
INRA	8 119	5 700	70,2
INRETS	333	222	66,7
INRIA	687	374	54,4
INSERM	4 642	2 840	61,2
La Poste	227 608	187 795	82,5
Météo France	2 769	2 265	81,8
ONAC	1 293	1 102	85,2
ONF	6 440	5 043	78,3
ONIC	583	486	83,4
OFPRA	163	114	69,9
ORSTOM IRD	1 578	1 032	65,4
Total général	2 007 548	1 494 138	74,4

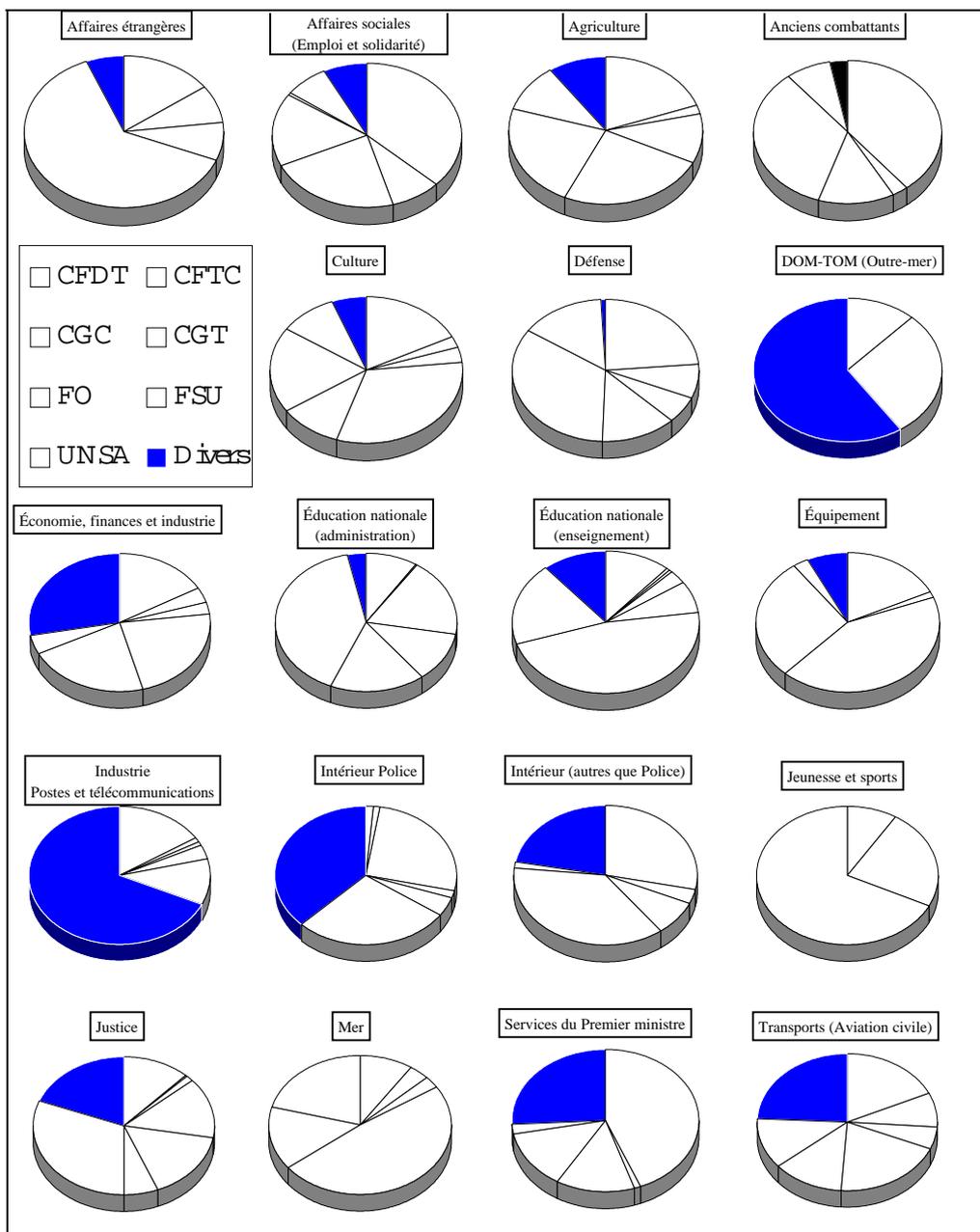
DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau VII-6 : Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales
Période du 01-01-98 au 31-12-00
Nombre d'électeurs - Toutes catégories

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	UNSA	Divers	Total
Affaires étrangères	535	0	0	280	288	0	2 232	220	3 555
Af. social. (emploi & solidar.)	5 438	1 268	0	3 332	2 402	85	1 105	1 098	14 727
Agriculture	3 699	0	352	2 093	4 686	4 319	2 028	1 846	19 023
Anciens combattants	107	8	36	93	22	0	0	8	274
Culture	1 053	158	191	1 922	626	1 143	595	350	6 037
Défense	5 771	1 866	1 451	3 169	8 244	0	3 613	194	24 307
DOM-TOM (Outre-mer)	69	0	0	0	166	0	0	344	579
Économie, financ. & indust.	25 184	5 863	4 159	34 406	33 304	0	6 441	42 867	152 222
Éduc. nat. (administ.)	13 880	261	127	27 124	17 382	25 534	60 214	4 906	149 429
Éduc. nat. (enseigne.)	57 568	3 446	3 186	14 930	36 880	240 089	96 553	56 071	508 723
Équipement	11 938	823	40	28 741	18 632	0	1 965	4 812	66 951
Industrie Postes Télécom	398	28	19	87	272	0	0	1 712	2 516
Intérieur (police)	1 265	839	23 102	1 391	4 047	0	24 409	32 950	88 003
Intérieur (autres)	7 363	850	0	2 088	9 570	0	369	5 699	25 939
Jeunesse et sports	148	0	0	0	0	389	1 133	0	1 670
Justice	4 528	95	468	5 421	6 076	2 277	11 646	7 240	37 751
Mer	115	46	33	598	178	0	257	0	1 227
Serv. premier ministre	321	9	0	100	98	0	16	189	733
Transports (Aviation civile)	1 337	596	389	1 475	949	0	867	1 801	7 414
Total ministères	140 716	16 155	33 553	127 249	143 822	273 836	213 443	162 306	1 111 080
CDC	759	72	48	908	335	0	0	1 059	3 180
CEMAGREF	302	0	0	73	50	0	0	0	425
CNCA	38	38	38	38	38	0	0	38	230
CNMSS	597	0	0	0	94	0	0	246	937
CNRS	3998	0	1 598	2 873	963	2 528	664	0	12 624
ENA	33	0	0	0	0	0	0	52	84
ENM	34	0	0	0	0	0	21	0	55
France Télécom	18 283	5 364	1 589	28 150	13 264	0	1 819	28 253	96 722
IFREMER	49	0	0	0	27	0	0	0	76
IGN	294	56	0	97	56	0	0	0	503
INED	42	0	0	42	0	0	0	0	84
INJSJA	0	0	0	11	0	0	164	0	175
INRA	2 519	1 097	0	1 876	0	0	0	0	5 492
INRETS	69	0	0	69	0	0	0	71	209
INRIA	115	0	0	149	0	100	0	0	364
INSERM	710	203	660	597	0	557	0	0	2 727
La Poste	28 917	7 818	2 913	58 168	31 538	0	1 841	43 429	174 624
Météo France	1 151	0	0	408	485	0	92	0	2 136
ONAC	375	0	0	217	409	39	0	0	1 040
ONF	1 559	0	32	884	632	0	163	1 654	4 924
ONIC	0	79	0	298	79	0	0	0	456
OPRA	39	0	0	30	40	0	0	0	109
ORSTOM IRD	531	0	0	160	308	0	0	0	999
Total général	201 130	30 883	40 431	222 297	192 140	277 060	218 207	237 108	1 419 255

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

Graphique VII-2 : Résultat des élections des représentants du personnel aux CAP - Période du 01-01-98 au 31-12-00 - Nombre d'électeurs - Toutes catégories



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

Tableau VII-7 : Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales
Période du 01-01-98 au 31-12-00
Pourcentage du nombre d'électeurs - Toutes catégories

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	UNSA	Divers	Total
Affaires étrangères	15,0	0,0	0,0	7,9	8,1	0,0	62,8	6,2	100,0
Af. social. (emploi & solidar.)	36,9	8,6	0,0	22,6	16,3	0,6	7,5	7,5	100,0
Agriculture	19,4	0,0	1,9	11,0	24,6	22,7	10,7	9,7	100,0
Anciens combattants	39,1	2,9	13,1	33,9	8,0	0,0	0,0	2,9	100,0
Culture	17,4	2,6	3,2	31,8	10,4	18,9	9,9	5,8	100,0
Défense	23,7	7,7	6,0	13,0	33,9	0,0	14,9	0,8	100,0
DOM-TOM (Outre-mer)	11,9	0,0	0,0	0,0	28,7	0,0	0,0	59,4	100,0
Économie, financ. & indust.	16,5	3,9	2,7	22,6	21,9	0,0	4,2	28,2	100,0
Éduc. nat. (administr.)	9,3	0,2	0,1	18,2	11,6	17,1	40,3	3,3	100,0
Éduc. nat. (enseigne.)	11,3	0,7	0,6	2,9	7,2	47,2	19,0	11,0	100,0
Équipement	17,8	1,2	0,1	42,9	27,8	0,0	2,9	7,2	100,0
Industrie Postes Télécom	15,8	1,1	0,8	3,5	10,8	0,0	0,0	68,0	100,0
Intérieur (police)	1,4	1,0	26,3	1,6	4,6	0,0	27,7	37,4	100,0
Intérieur (autres)	28,4	3,3	0,0	8,0	36,9	0,0	1,4	22,0	100,0
Jeunesse et sports	8,9	0,0	0,0	0,0	0,0	23,3	67,8	0,0	100,0
Justice	12,0	0,3	1,2	14,4	16,1	6,0	30,8	19,2	100,0
Mer	9,4	3,7	2,7	48,7	14,5	0,0	20,9	0,0	100,0
Serv. premier ministre	43,8	1,2	0,0	13,6	13,4	0,0	2,2	25,8	100,0
Transports (Aviation civile)	18,0	8,0	5,2	19,9	12,8	0,0	11,7	24,3	100,0
Total ministères	12,7	1,5	3,0	11,5	12,9	24,6	19,2	14,6	100,0
CDC	23,9	2,3	1,5	28,6	10,5	0,0	0,0	33,3	100,0
CEMAGREF	71,1	0,0	0,0	17,2	11,8	0,0	0,0	0,0	100,0
CNCA	16,7	16,7	16,7	16,7	16,7	0,0	0,0	16,7	100,0
CNMSS	63,7	0,0	0,0	0,0	10,0	0,0	0,0	26,3	100,0
CNRS	31,7	0,0	12,7	22,8	7,6	20,0	5,3	0,0	100,0
ENA	38,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	61,3	100,0
ENM	61,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	38,2	0,0	100,0
France Télécom	18,9	5,5	1,6	29,1	13,7	0,0	1,9	29,2	100,0
IFREMER	64,5	0,0	0,0	0,0	35,5	0,0	0,0	0,0	100,0
IGN	58,4	11,1	0,0	19,3	11,1	0,0	0,0	0,0	100,0
INED	50,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
INJSJA	0,0	0,0	0,0	6,3	0,0	0,0	93,7	0,0	100,0
INRA	45,9	20,0	0,0	34,2	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
INRETS	33,0	0,0	0,0	33,0	0,0	0,0	0,0	34,0	100,0
INRIA	31,6	0,0	0,0	40,9	0,0	27,5	0,0	0,0	100,0
INSERM	26,0	7,4	24,2	21,9	0,0	20,4	0,0	0,0	100,0
La Poste	16,6	4,5	1,7	33,3	18,1	0,0	1,1	24,9	100,0
Météo France	53,9	0,0	0,0	19,1	22,7	0,0	4,3	0,0	100,0
ONAC	36,1	0,0	0,0	20,9	39,3	3,8	0,0	0,0	100,0
ONF	31,7	0,0	0,6	18,0	12,8	0,0	3,3	33,6	100,0
ONIC	0,0	17,3	0,0	65,4	17,3	0,0	0,0	0,0	100,0
OFPRA	35,8	0,0	0,0	27,5	36,7	0,0	0,0	0,0	100,0
ORSTOM IRD	53,2	0,0	0,0	16,0	30,8	0,0	0,0	0,0	100,0
Total général	14,2	2,2	2,8	15,7	13,5	19,5	15,4	16,7	100,0

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

Tableau VII-8 : Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales
Période du 01-01-98 au 31-12-00
Nombre de sièges - Toutes catégories

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	UNSA	Divers	Tirage au sort	Total
Affaires étrangères	10	0	0	7	6	0	48	4	0	75
Af. social. (emploi & solidar.)	67	8	0	38	19	2	11	25	5	175
Agriculture	60	0	4	26	37	57	17	28	0	228
Anciens combattants	11	0	2	8	1	0	0	2	0	24
Culture	34	1	3	42	14	33	15	8	0	150
Défense	23	12	7	13	39	0	11	12	1	117
DOM-TOM (Outre-mer)	10	0	0	0	16	0	0	32	1	58
Économie, financ. & indust.	85	0	36	68	99	0	20	68	1	376
Éduc. nat. (administr.)	31	0	0	36	21	36	120	16	1	261
Éduc. nat. (enseigne.)	10	0	1	3	2	52	15	25	0	108
Équipement	47	0	3	35	44	0	4	25	0	158
Industrie Postes Télécom	18	0	0	1	4	0	0	35	1	57
Intérieur (police)	0	0	7	1	5	0	7	46	0	66
Intérieur (autres)	37	0	0	10	45	0	0	35	0	127
Jeunesse et sports	2	0	0	0	0	4	15	0	0	21
Justice	47	0	2	13	38	40	48	32	3	223
Mer	1	0	3	16	4	0	7	0	0	31
Serv.premier ministre	27	1	0	6	5	0	1	11	4	54
Transports (Aviation civile)	14	2	5	8	11	1	5	17	6	69
Total ministères	534	23	72	330	409	225	344	419	23	2 378
CDC	11	0	1	10	1	0	0	15	0	38
CNCA	3	3	3	3	3	0	0	3	0	20
CNMSS	10	0	0	0	2	0	0	4	0	16
CNRS	18	0	5	18	6	18	1	0	9	75
ENA	3	0	0	0	0	0	0	7	1	10
ENM	2	0	0	0	0	0	1	0	0	3
France Télécom	6	1	0	8	3	0	0	6	0	24
IFREMER	7	0	0	0	4	0	0	0	1	12
IGN	13	3	0	3	3	0	0	0	0	21
INED	7	0	0	7	0	0	0	0	0	13
INISJA	0	0	0	0	0	0	14	0	0	14
INRA	21	7	0	15	0	0	0	0	6	49
INRETS	7	0	0	7	0	0	0	8	3	24
INRIA	8	0	0	9	0	8	0	0	1	26
INSERM	12	3	13	11	0	5	0	0	6	50
La Poste	5	0	1	6	6	0	0	4	0	22
Météo France	14	0	0	1	2	0	3	0	0	20
ONAC	16	0	0	12	19	2	0	0	0	49
ONF	12	0	2	5	12	0	1	7	0	39
ONIC	0	4	0	16	4	0	0	0	0	24
OFPPRA	3	0	0	1	2	0	0	0	0	6
ORSTOM IRD	17	0	0	4	11	0	0	0	7	39
Total général	749	44	97	469	489	258	364	473	58	3 000

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

Tableau VII-9 : Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales
Période du 01-01-98 au 31-12-00
Pourcentage du nombre de sièges - Toutes catégories

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	UNSA	Divers	Tirage au sort	Total
Affaires étrangères	13,3	0,0	0,0	9,3	8,0	0,0	64,0	5,3	0,0	100,0
Af. social. (emploi & solidar.)	38,3	4,6	0,0	21,7	10,9	1,1	6,3	14,3	2,9	100,0
Agriculture	26,3	0,0	1,8	11,2	16,0	25,0	7,5	12,3	0,0	100,0
Anciens combattants	45,8	0,0	8,3	33,3	4,2	0,0	0,0	8,3	0,0	100,0
Culture	22,9	0,7	2,0	28,3	9,3	21,9	10,0	5,0	0,0	100,0
Défense	19,7	9,8	5,6	11,1	33,3	0,0	9,4	10,3	0,9	100,0
DOM-TOM (Outre-mer)	17,2	0,0	0,0	0,0	26,7	0,0	0,0	54,3	1,7	100,0
Économie, financ. & indust.	22,6	0,0	9,4	18,1	26,3	0,0	5,3	18,0	0,3	100,0
Éduc. nat. (administr.)	11,9	0,0	0,0	13,8	8,0	13,8	46,0	6,1	0,4	100,0
Éduc. nat. (enseigne.)	9,3	0,0	0,9	2,8	1,9	48,1	13,9	23,1	0,0	100,0
Équipement	29,7	0,0	1,9	22,2	27,8	0,0	2,5	15,8	0,0	100,0
Industrie Postes Télécom	30,7	0,0	0,0	0,9	6,1	0,0	0,0	60,5	1,8	100,0
Intérieur (police)	0,0	0,0	10,6	1,5	7,6	0,0	10,6	69,7	0,0	100,0
Intérieur (autres)	29,1	0,0	0,0	7,9	35,4	0,0	0,0	27,6	0,0	100,0
Jeunesse et sports	9,5	0,0	0,0	0,0	0,0	19,0	71,4	0,0	0,0	100,0
Justice	21,1	0,0	0,9	5,8	17,0	17,9	21,5	14,3	1,3	100,0
Mer	3,2	0,0	9,7	51,6	12,9	0,0	22,6	0,0	0,0	100,0
Serv. premier ministre	50,0	0,9	0,0	11,1	9,3	0,0	0,9	20,4	7,4	100,0
Transports (Aviation civile)	20,3	2,9	7,2	11,6	15,9	1,4	7,2	24,6	8,7	100,0
Total ministères	22,4	1,0	3,0	13,9	17,2	9,5	14,4	17,6	1,0	0,0
CDC	28,9	0,0	2,6	26,3	2,6	0,0	0,0	39,5	0,0	100,0
CEMAGREF	78,6	0,0	0,0	10,7	7,1	0,0	0,0	0,0	3,6	100,0
CNCA	16,7	16,7	16,7	16,7	16,7	0,0	0,0	16,7	0,0	100,0
CNMSS	62,5	0,0	0,0	0,0	12,5	0,0	0,0	25,0	0,0	100,0
CNRS	24,0	0,0	6,7	24,0	8,0	24,0	1,3	0,0	12,0	100,0
ENA	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	65,0	10,0	100,0
ENM	66,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3	0,0	0,0	100,0
France Télécom	25,0	4,2	0,0	33,3	12,5	0,0	0,0	25,0	0,0	100,0
IFREMER	58,3	0,0	0,0	0,0	33,3	0,0	0,0	0,0	8,3	100,0
IGN	60,0	12,4	0,0	14,3	13,3	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
INED	50,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
INJSJA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
INRA	42,9	14,3	0,0	30,6	0,0	0,0	0,0	0,0	12,2	100,0
INRETS	27,1	0,0	0,0	27,1	0,0	0,0	0,0	33,3	12,5	100,0
INRIA	30,8	0,0	0,0	34,6	0,0	30,8	0,0	0,0	3,8	100,0
INSERM	24,0	6,0	26,0	22,0	0,0	10,0	0,0	0,0	12,0	100,0
La Poste	22,7	0,0	4,5	27,3	27,3	0,0	0,0	18,2	0,0	100,0
Météo France	70,0	0,0	0,0	5,0	10,0	0,0	15,0	0,0	0,0	100,0
ONAC	32,7	0,0	0,0	24,5	38,8	4,1	0,0	0,0	0,0	100,0
ONF	30,8	0,0	5,1	12,8	30,8	0,0	2,6	17,9	0,0	100,0
ONIC	0,0	16,7	0,0	66,7	16,7	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
OPFRA	50,0	0,0	0,0	16,7	33,3	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
ORSTOM IRD	43,6	0,0	0,0	10,3	28,2	0,0	0,0	0,0	17,9	100,0
Total général	25,0	1,5	3,2	15,6	16,3	8,6	12,1	15,8	1,9	100,0

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

Tableau VII-10 : Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales
Période du 01-01-98 au 31-12-00
Résultats en voix et sièges par catégorie

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	UNSA	Divers	Total
En nombre d'électeurs									
Catégorie A	70 607	7 417	13 012	29 342	41 651	152 572	46 040	66 856	427 496
%	16,5	1,7	3,0	6,9	9,7	35,7	10,8	15,6	100,0
Catégorie B	76 053	13 627	6 801	76 287	71 049	104 694	86 928	92 339	527 777
%	14,4	2,6	1,3	14,5	13,5	19,8	16,5	17,5	100,0
Catégorie C	54 470	9 839	20 618	116 668	79 440	19 794	85 239	77 913	463 982
%	11,8	2,1	4,5	25,0	17,2	4,3	18,4	16,8	100,0
Total des électeurs	201 130	30 883	40 431	222 297	192 140	277 060	218 207	237 108	1 419 255
% global	14,2	2,2	2,8	15,7	13,5	19,5	15,4	16,7	100,0

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	UNSA	Divers	Tirage au sort	Total
En nombre de sièges										
Catégorie A	317	14	75	88	136	126	114	247	37	1 152
%	27,5	1,2	6,5	7,6	11,8	10,9	9,9	21,4	3,2	100,0
Catégorie B	207	12	14	129	138	61	94	108	1	764
%	27,1	1,5	1,9	16,8	18,1	8,0	12,3	14,1	0,1	100,0
Catégorie C	225	19	8	252	215	71	156	119	20	1 084
%	20,8	1,7	0,7	23,2	19,8	6,5	14,4	10,9	1,8	100,0
Total des sièges	749	44	97	469	489	258	364	473	58	3 000
% global	25,0	1,5	3,2	15,6	16,3	8,6	12,1	15,8	1,9	100,0

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

B. Commission de recours du CSFPE

Tableau VII-11 : Évolution de l'activité de la commission de recours du conseil supérieur de la fonction publique de l'État

Années	Requêtes déposées	Requêtes recevables	Requêtes irrecevables	Réunions de la commission	Affaires traitées	Avis de rejet	Recommandations	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 (1)	52	34	4
2000	86	71	15	18	85 (2)	48	36	12

DGAFP, bureau du statut général.

Pour 1998 : 22 recommandations n'ont pas été suivies.

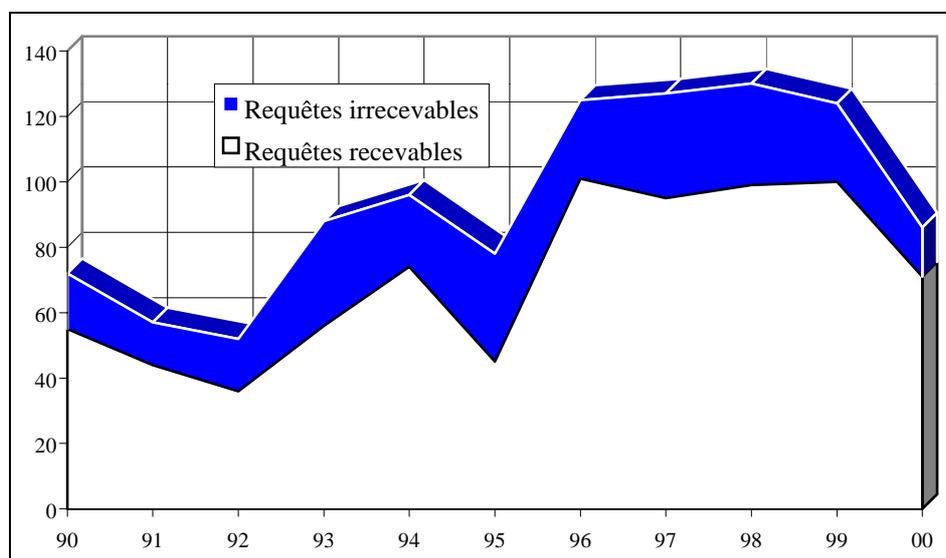
Pour 1999 : 28 recommandations n'ont pas été suivies.

Pour 2000 : 22 recommandations n'ont pas été suivies et 2 décisions définitives ne sont pas encore connues : une recommandation tendant à l'absence de sanction et une recommandation tendant au règlement du dossier sur le plan médical.

(1) 1 dossier du MEF a fait l'objet d'un désistement en cours de séance.

(2) La commission n'a pu se prononcer sur un dossier PTT.

Graphique VII-3 : Évolution du nombre de recours déposés auprès de la commission de recours du conseil supérieur de la fonction publique de l'État



DGAFP, bureau du statut général.

Tableau VII-12 : Sanctions disciplinaires et mesures prises pour insuffisance professionnelle en 2000

a) Sanctions disciplinaires

Fautes	Sexe	Sanctions prononcées													Total général	
		1er groupe		2ème groupe						3ème groupe		4ème groupe				
		Avertissement	Blâme	Radiation du tableau d'avancement	Abaissement d'échelon	Exclusion temporaire pour une durée de 15 jours maximum	Déplacement d'office		Rétrogradation	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	Mise à la retraite d'office	Révocation				
							(5)	(6)								
(1)	(2)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)									
Détournement, conservation de fonds, malversations	H	18		19	3	2		5	13	1	3	4	49	6	51	174
	F	15	1	7	4			2	10	1	3	4	28	4	26	105
Absences irrégulières, abandon de fonction	H	69	1	66	5			3	14	1	1	1	21		3	185
	F	33		17				1	2	1	1		4		1	60
Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles	H	902	32	734	63		2	2	118	5	30	8	67	5	10	1 978
	F	122	5	114	1			1	14	3	5		10		1	276
Vol de matériel de l'administration	H	10	7	6	2				11		1	2	12		1	52
	F	5	2										1			8
Détournement, ouverture d'objets de correspondance	H	4	2	20					1	1		1	28		29	86
	F	2		4	1			1	2				8			18
Comportement privé affectant le renom du service	H	26	4	67	3				28		8	2	49	4	18	209
	F	5		8							1		3		2	19
Ivresse	H	49	9	139	12		2	1	95	3	10	7	75	3	3	408
	F	5		5	1				2				3			16
Moeurs	H	7		6	4				3	1	8		13	3	36	81
	F															0

(1) Sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire

(2) Sanction prise après consultation de l'organisme paritaire

(3) Sanction infligée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des 2^e et 3^e groupes

(4) Sanction à titre principal

(5) Déplacement d'office dans la résidence

(6) Déplacement d'office hors la résidence

a) Sanctions disciplinaires (SUIITE)

Fautes	Sexe	Sanctions prononcées													Total général	
		1er groupe		2ème groupe				3ème groupe		4ème groupe						
		Avertissement	Blâme	Radiation du tableau d'avancement	Abaissement d'échelon	Exclusion temporaire pour une durée de 15 jours maximum	Déplacement d'office	Rétrogradation	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	Mise à la retraite d'office	Révocation					
														(1)		(2)
Condamnations pénales	H	6		5				7	1			8		14	41	
	F											3		2	5	
Dettes et chèques sans provision	H	6		7				1		1		2			17	
	F	1		1	1										3	
Incorrections, violences, insultes	H	89	12	127	19			57	5	18		55	5	5	392	
	F	12	2	10	3			1		5		3	1		37	
Activité privée rémunérée	H	9	6	5	6		1	24	6	8	1	1		2	69	
	F	46	2	46	5										99	
Divers	H	20		174	2			12		1		6		1	216	
	F	19		18	6			4	1	1		2		2	53	
Total	H	1 215	73	1 375	119	2	4	12	384	24	89	26	386	26	173	3 908
	F	265	12	230	22	0	0	5	35	6	16	4	65	5	34	699
Total général		1 480	85	1 605	141	2	4	17	419	30	105	30	451	31	207	4 607

(1) Sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire

(2) Sanction prise après consultation de l'organisme paritaire

(3) Sanction infligée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des 2^e et 3^e groupes

(4) Sanction à titre principal

(5) Déplacement d'office dans la résidence

(6) Déplacement d'office hors la résidence

b) Mesures prises pour insuffisance professionnelle en 2000

	Hommes	Femmes	Total
Reclassement	0	0	0
Mise à la retraite	1	8	9
Licenciement pour insuffisance professionnelle	16	0	16
Total	17	8	25

DGAFP, bureau du statut général.

C. Grèves

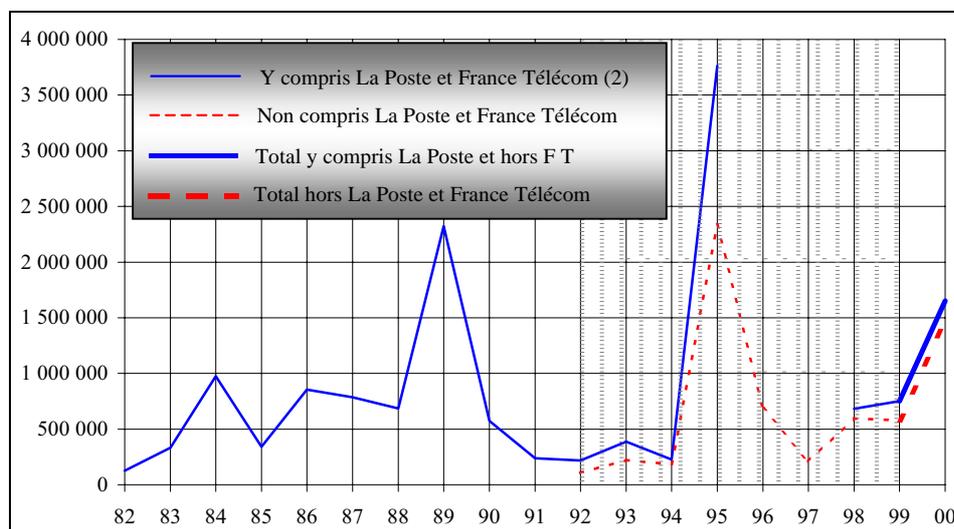
Tableau VII-13 : Cessations collectives et concertées du travail des agents de l'État

	Nombre de journées de grève en 2000
Affaires étrangères	305
Agriculture et pêche	11 034
Aménagement du territoire et environnement	24
Culture et communication	1 766
Défense	7 500
Économie, finances et industrie (dont C.D.C.)	441 303 1 828
Éducation nationale	937 146
Emploi et solidarité	4 752
Équipement, transports et logement	31 453
Aviation civile	1 367
Intérieur	4 293
Jeunesse et Sports	470
Justice	17 657
Outre-Mer (administration centrale)	0
Premier ministre (services généraux)	137
La Poste	191 131
France Télécom	N.C.
Total (hors La Poste)	1 459 207
Total (y compris La Poste)	1 650 338

DGAFP, bureau du statut général.

(1) Les chiffres concernant La Poste ne distinguent pas les agents publics des salariés de droit privé.

Graphique VII-4 : Évolution du nombre de journées perdues pour fait de grève (1)



DGAFP, bureau du statut général.

(1) En équivalent jours.

(2) Hors France Télécom à partir de 1998.

8 - Politique sociale et conditions de travail

VIII. Politique sociale et conditions de travail

Ce chapitre traite d'une part des crédits consacrés à l'action sociale, d'autre part des accidents du travail qui ont fait l'objet d'une enquête menée dans l'ensemble des administrations de l'État.

Dans cette enquête, on distingue, parmi les accidents du travail, les accidents du travail "stricto sensu" et les accidents de mission. L'accident de mission survient lors d'un déplacement dans le cadre du travail, tandis que l'accident du travail "stricto sensu" correspond à une lésion survenue sur le lieu de travail.

A. Crédits sociaux

Tableau VIII-1 : Taux des prestations d'action sociale à réglementation commune en 2001

Prestations	Taux au 1 ^{er} janvier 2001	
	Francs	Euro
Restauration		
- prestation repas.....	6,30	0,96
Aide à la famille		
- prestation pour la garde des jeunes enfants.....	16,60	2,53
- allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	124,40	18,96
Subventions pour séjours d'enfants		
- en colonies de vacances		
• enfants de moins de 13 ans.....	38,95	6,08
• enfants de 13 à 18 ans	60,50	9,22
- en centres de loisirs sans hébergement	28,90	4,41
- en maisons familiales de vacances et gîtes		
• séjours en pension complète	42,00	6,40
• autre formule	39,85	6,08
- séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif		
• forfait de 21 jours ou plus.....	414,00	63,11
• pour les séjours d'une durée inférieure (par jour)	19,75	3,01
- séjours linguistiques		
• enfants de moins de 13 ans.....	39,85	6,08
• enfants de 13 à 18 ans	60,50	9,22
Enfants handicapés		
- allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de vingt ans (montant mensuel).....	870,60	132,72
- allocation pour les enfants infirmes poursuivant des études ou un apprentissage entre vingt et vingt sept ans (1).....	658,91	100,45
- séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)	113,95	17,37

DGAFP, bureau des affaires sociales.

(1) Ce taux fait référence à la base de calcul des prestations familiales au 1^{er} janvier 2001 : 2 196,38 F (334,84 euros).

Tableau VIII-2 : Répartition des crédits sociaux par type d'action en 2000

Nature des prestations	Montant en millions de	
	Francs	Euros
I Crédits gérés par les administrations (1)		
- A Prestations revalorisables à titre interministériel (1 015 + 15).....	1 030	157,0
- subventions repas	303	46,2
- aide aux familles (2)	103	15,7
- colonies, centres de vacances et gîtes	121	18,4
- subventions aux mutuelles.....	288	43,9
- secours.....	215	32,8
- B Crédits non concernés par la revalorisation interministérielle.....	1 440	219,5
Total I	2 470	376,5
II Crédits gérés par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (3)		
Prestations interministérielles		
- aides au logement	23	3,5
- aide ménagère à domicile en faveur des retraités.....	130	19,8
- chèques - vacances	270	41,2
- prestations de service "crèches"	262	40,0
- CIAS déconcentrés	10	1,5
- équipements logements (4)	65	9,9
- insertion des travailleurs handicapés (5).....	15	2,3
Total II (790 - 15)	775	118,2
Total I +II	3 245	494,7

DGAFP, bureau des affaires sociales.

(1) Chapitre 33-92 (hors budgets annexes).

(2) Y compris les prestations pour enfants handicapés.

(3) Chapitres 33-94, 34-94 et 57-06 du budget des services généraux du Premier ministre.

(4) Les crédits appelés à financer les équipements et les logements interministériels sont inscrits au chapitre 57-06 du budget des services généraux du Premier ministre (65 MF en 2000)

(5) Les crédits appelés à financer cette action en faveur de l'insertion des personnes handicapées sont inscrits au chapitre 34-94 du budget des services généraux du Premier ministre (15 MF en 2000).

Tableau VIII-3 : Évolution par ministère des crédits budgétaires consacrés à l'action sociale

(en millions de francs)

Ministères	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Affaires étrangères	23,79	23,75	24,05	24,84	33,47	34,38	34,36
Santé et solidarité	36,47	37,26	36,46	38,83	38,00	44,58	50,58
Emploi	28,50	34,04	32,77	35,50	39,81	40,00	41,00
Agriculture et pêche	48,03	49,98	51,16	53,67	57,98	61,79	63,99
Aménagement du territoire	0,29	0,29	0,29	0,29	0,37	0,37	0,32
Anciens combattants	4,63	5,02	4,76	4,69	7,19	-	-
Coopération	3,81	3,82	3,96	3,83	-	-	-
Culture	17,99	19,32	20,16	23,16	23,16	24,03	24,53
Défense	697,81	669,12	674,75	668,60	633,60	616,98	619,68
Outre-Mer	1,94	1,94	1,95	1,95	1,95	2,20	2,30
Services financiers	645,30	658,36	619,49	618,87	747,97	765,21	783,94
Éducation nationale	370,77	373,66	378,90	378,90	380,68	385,68	415,68
Environnement	2,83	2,85	2,97	3,08	3,50	3,76	4,27
Équipe., loge., transp., touris.	138,05	138,87	141,14	144,82	144,93	147,70	147,80
Industrie	18,85	19,96	19,83	19,54	-	-	-
Intérieur et décentralisation	155,03	160,56	162,60	197,60	212,60	212,74	214,74
Jeunesse et sports	3,34	3,34	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49
Justice	67,71	75,21	80,11	87,11	94,57	103,83	112,44
Mer	1,55	1,57	1,17	1,23	1,24	1,20	1,16
Premier ministre							5,37
- services généraux	3,38	3,40	3,46	3,46	3,46	5,26	0,05
- SGDN	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,50
- plan	0,53	0,54	0,55	0,50	0,50	0,50	-
Enseignement supérieur, recherche	1,51	1,52	1,62	1,78	-	-	-
Tourisme	0,89	0,89	0,90	0,90	0,90	0,92	0,92
Aviation civile	-	-	-	-	-	-	-
Action soc. interministérielle	650,00	608,26	636,33	900,00 (1)	905,00 (1)	775,00	856,00
- fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique						15,00	15,00
Total	2 923,05	2 893,58	2 761,82	3 216,69	3 334,42	3 244,67	3 398,12

DGAFP, bureau des affaires sociales.

(1) Dont 230 MF en 1998 et en 1999 (crédits exceptionnels issus de l'accord salarial).

Tableau VIII-4 : Financement des opérations d'action sociale interministérielle (1)

Nature des opérations	Montant
RESTAURANTS - études préalables et acquisitions foncières	
AJACCIO	70 000 F
ALENÇON	600 000 F
AURILLAC	70 000 F
BOURG EN BRESSE	100 000 F
LIMOGES Maupas	80 000 F
MULHOUSE	20 000 F
TOTAL	940 000 F
RESTAURANTS - travaux urgents et actualisation	
ALENÇON	298 000 F
BASTIA	700 000 F
CERGY Cellier	128 000 F
LA ROCHE SUR YON Travot	1 000 000 F
MOULINS	150 000 F
NEVERS	185 000 F
TOTAL	2 461 000 F
RESTAURANTS - rénovations	
NANTES MAN	7 140 000 F
PARIS La Mouzaïa	2 880 000 F
VANNES	800 000 F
TOTAL	10 820 000 F
RESTAURANTS - passage à l'Euro	
CHAUMONT Cité administrative	75 000 F
TOTAL	75 000 F
TOTAL RESTAURANTS	14 296 000 F
LOGEMENTS - réservations	
BOURG LA REINE (92)	1 080 000 F
PARIS XIII – Chevaleret	4.135 000 F
PARIS XIII – JS Bach	195 000 F
PARIS XIII – Le Richemont	14 765 000 F
TOTAL LOGEMENTS	20 175 000 F
CRECHES	
RENNES	550 000 F
TOTAL GÉNÉRAL DES OPERATIONS D'ACTION SOCIALE	35 021 000 F

DGAFP, bureau des affaires sociales

(1) Participation financière sur crédits interministériels (budget 1999).

B. Accidents de travail

Tableau VIII-5 : Les accidents de travail et de trajet en 1999

Ministère, Direction	Effectif en fonction (1)	Nombre d'accidents			Total	Nombre de jours d'arrêt	Nombre acc/effectif %
		Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail	Avec décès			
Affaires étrangères	14 010	34	45	0	79	1 105	0,56
Agriculture	28 735	488	588	2	1 078	13 656	3,75
Aménagement du territoire et environnement	2 692	20	14	0	34	395	1,26
Coopération (personnels coopérants)	2 000	2	1	0	3	9	0,15
Culture (personnels titulaires)	14 247	155	301	3	459	7 206	3,22
Défense (personnels civils)	90 503	1 826	2 808	5	4 639	69 393	5,13
Économie, finances et industrie	207 699	757	1 316	2	2 075	27 247	1,00
Éducation Administration centrale	3 840	35	30	0	65	829	1,69
Éducation Enseignement scolaire	787 202	8 107	11 466	21	19 594	252 212	2,49
Éducation Établissements publics	51 090	741	1 095	3	1 839	24 317	3,60
Emploi et solidarité (AC, SD et EP) (2)	27 761	275	367	1	643	9 525	2,32
Équipement	88 753	2 071	3 535	5	5 611	80 672	6,32
Équipement Aviation civile	11 026	84	150	1	235	3 459	2,13
Intérieur D.G.A.(BPAC et BGCPAC) (3)	2 929	28	27	0	55	423	1,88
Intérieur Police	142 720	3 634	5 514	8	9 156	76 269	6,42
Jeunesse et Sports	7 577	90	119	2	211	4 094	2,78
Justice (hors juridictions administratives)	64 783	828	1 532	1	2 361	9 546	3,64
Justice (Juridictions administratives)	977	13	6	0	19	94	1,94
Outre-Mer Administration centrale	242	5	6	0	11	99	4,55
Premier Ministre S.G.G.	1 696	17	19	0	36	437	2,12
I.R.A.(Lille, Bastia, Nantes, Metz)	682	2	1	0	3	15	0,44
Caisse des Dépôts et Consignations	5 035	40	73	0	113	1 336	2,24
La Poste	311 561	6 710	13 105	11	19 826	327 057	6,36
Total	1 867 760	25 962	42 118	65	68 145	909 395	3,65

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Les effectifs en fonction recensés sont les effectifs réels déclarés par les ministères en 1999. Pour certaines administrations, tous les services n'ont pas répondu et l'effectif mentionné est celui pour lequel sont recensés les accidents.

(2) Administration centrale, services déconcentrés, établissements publics sous tutelle.

(3) Direction générale de l'administration: bureau des personnels d'administration centrale, bureau de la gestion du corps préfectoral et des administrateurs civils.

Tableau VIII-6 : Les accidents de travail en 1999

Ministère, Direction	Effectif en fonction (1)	Nombre d'accidents			Total	Nombre de jours d'arrêt	Nombre acc/effectif %
		Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail	Avec décès			
Affaires étrangères	14 010	22	16	0	38	429	0,27
Agriculture	28 735	430	496	0	926	11 263	3,22
Aménagement du territoire et environnement	2 692	12	10	0	22	222	0,82
Coopération (personnels coopérants)	2 000	2	0	0	2	0	0,10
Culture (personnels titulaires)	14 247	111	204	2	317	4 859	2,23
Défense (personnels civils)	90 503	1 642	2 350	4	3 996	54 204	4,42
Économie, finances et industrie	207 699	524	705	0	1 229	13 428	0,59
Éducation Administration centrale	3 840	18	13	0	31	220	0,81
Éducation Enseignement scolaire	787 202	7 107	9 240	7	16 354	198 499	2,08
Éducation Établissements publics	51 090	643	903	2	1 548	19 796	3,03
Emploi et solidarité (AC, SD et EP) (2)	27 761	209	191	0	400	4 427	1,44
Équipement	88 753	1 926	3 260	5	5 191	71 559	5,85
Équipement Aviation civile	11 026	68	97	0	165	2 210	1,50
Intérieur D.G.A.(BPAC et BGCPAC) (3)	2 929	11	10	0	21	135	0,72
Intérieur Police	142 720	3 488	5 025	6	8 519	66 393	5,97
Jeunesse et Sports	7 577	78	96	2	176	3 497	2,32
Justice (hors juridictions administratives)	64 783	692	1 195	1	1 888	6 113	2,91
Justice (Juridictions administratives)	977	2	3	0	5	20	0,51
Outre-Mer Administration centrale	242	4	4	0	8	79	3,31
Premier Ministre S.G.G.	1 696	10	10	0	20	235	1,18
I.R.A.(Lille, Bastia, Nantes, Metz)	682	2	0	0	2	0	0,29
Caisse des Dépôts et Consignations	5 035	21	37	0	58	571	1,15
La Poste	311 561	6 136	11 249	5	17 390	283 611	5,58
Total	1 867 760	23 158	35 114	34	58 306	741 770	3,12

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Les effectifs en fonction recensés sont les effectifs réels déclarés par les ministères en 1999. Pour certaines administrations, tous les services n'ont pas répondu et l'effectif mentionné est celui pour lequel sont recensés les accidents.

(2) Administration centrale, services déconcentrés, établissements publics sous tutelle.

(3) Direction générale de l'administration: bureau des personnels d'administration centrale, bureau de la gestion du corps préfectoral et des administrateurs civils.

Tableau VIII-7 : Les accidents de trajet en 1999

Ministère, Direction	Effectif en fonction (1)	Nombre d'accidents			Total	Nombre de jours d'arrêt	Nombre acc/effectif %
		Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail	Avec décès			
Affaires étrangères	14 010	12	29	0	41	676	0,29
Agriculture	28 735	58	92	2	152	2 393	0,53
Aménagement du territoire et environnement	2 692	8	4	0	12	173	0,45
Coopération (personnels coopérants)	2 000	0	1	0	1	9	0,05
Culture (personnels titulaires)	14 247	44	97	1	142	2 347	1,00
Défense (personnels civils)	90 503	184	458	1	643	15 189	0,71
Économie, finances et industrie	207 699	233	611	2	846	13 819	0,41
Éducation Administration centrale	3 840	17	17	0	34	609	0,89
Éducation Enseignement scolaire	787 202	1 000	2 226	14	3 240	53 713	0,41
Éducation Établissements publics	51 090	98	192	1	291	4 521	0,57
Emploi et solidarité (AC, SD et EP) (2)	27 761	66	176	1	243	5 098	0,88
Équipement	88 753	145	275	0	420	9 113	0,47
Équipement Aviation civile	11 026	16	53	1	70	1 249	0,63
Intérieur D.G.A.(BPAC et BGCPAC) (3)	2 929	17	17	0	34	288	1,16
Intérieur Police	142 720	146	489	2	637	9 876	0,45
Jeunesse et Sports	7 577	12	23	0	35	597	0,46
Justice (hors juridictions administratives)	64 783	136	337	0	473	3 433	0,73
Justice (Juridictions administratives)	977	11	3	0	14	74	1,43
Outre-Mer Administration centrale	242	1	2	0	3	20	1,24
Premier Ministre S.G.G.	1 696	7	9	0	16	202	0,94
I.R.A.(Lille, Bastia, Nantes, Metz)	682	0	1	0	1	15	0,15
Caisse des Dépôts et Consignations	5 035	19	36	0	55	765	1,09
La Poste	311 561	574	1 856	6	2 436	43 446	0,78
Total	1 867 760	2 804	7 004	31	9 839	167 625	0,53

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Les effectifs en fonction recensés sont les effectifs réels déclarés par les ministères en 1999. Pour certaines administrations, tous les services n'ont pas répondu et l'effectif mentionné est celui pour lequel sont recensés les accidents.

(2) Administration centrale, services déconcentrés, établissements publics sous tutelle.

(3) Direction générale de l'administration: bureau des personnels d'administration centrale, bureau de la gestion du corps préfectoral et des administrateurs civils.

9 - Formation

IX. Formation

Les résultats sur la formation des agents de l'État présentés dans ce chapitre sont issus d'une enquête auprès des directions de personnel.

Les indicateurs sont ceux suivis par l'accord cadre sur la formation continue du 22 février 1996, lequel concerne les années 1996 à 1998.

Pour plus d'informations

- **juridiques :**

« L'accord-cadre sur la formation professionnelle continue dans la Fonction publique de l'État », DGAFP, Bureau du recrutement et de la formation, 22 février 1996.

- **statistiques :**

« La formation des agents de l'État en 1999 » Hélène DÉSSERT, DGAFP, avril 2001.

« L'offre de formation continue en 1998 » Isabelle BAUDEQUIN, DARES, Premières Synthèses, septembre 2000, n°37-1.

« Nouvelle hausse de la dépense de formation professionnelle en 1998 » Isabelle BAUDEQUIN, DARES, Premières Synthèses, novembre 2000, n°44-1.

Tableau IX-1 : La formation initiale et continue par administration

	Effectifs en formation (1)			Nombre de jours de formation (2)			Dépenses totales de formation		
	1998	1999	Evo- lution 98-99	1998	1999	Evo- lution 98-99	1998 (en millions de francs)	1999	Evo- lution 98-99
Affaires étrangères	6 665	5 964	-11%	45 579	50 306	10%	67	69	3,2%
Agriculture et pêche	37 610	41 393	10%	174 173	176 912	2%	386	388	0,7%
Anciens combattants	2 584	nc		5 940	nc		11	nc	
Aviation civile	18 981	21 201	12%	174 465	211 171	21%	435	419	-3,7%
Coopération (3)	nc			nc			nc		
Culture et communica.	40 807	34 508	-15%	127 579	108 738	-15%	206	191	-7,0%
Défense	68 903	66 459	-4%	424 862	502 635	18%	566	568	0,4%
Écon., fin. et indust. (4)	502 107	474 974	-5%	1 625 686	1 574 224	-3%	2 197	2 159	-1,7%
Environnement	nc	3 568		nc	7 857		nc	15	
Équipement	113 216	85 931	-24%	589 476	548 209	-7%	1 089	1 065	-2,2%
Intérieur	402 629	414 936	3%	1 953 928	2 188 899	12%	2 095	2 403	14,7%
Jeunesse et sports	10 437	11 174	7%	33 416	34 922	5%	54	58	8,2%
Justice	62 380	73 657	18%	568 239	657 493	16%	614	817	33,0%
Mer	1 119	864	-23%	7 113	6 674	-6%	16	14	-9,9%
Outre-Mer (5)	535	354	-34%	1 121	977	-13%	2	2	27,7%
Santé	20 412	32 155	58%	133 039	111 285	-16%	181	177	-2,3%
Serv. Premier minis. (4)	3 978	4 591	15%	172 367	197 024	14%	253	282	11,7%
Tourisme	220	381	73%	772	1 230	59%	1	2	28,7%
Travail	16 459	12 043	-27%	55 661	62 410	12%	92	97	5,1%
<i>Formation interministérielle</i>	<i>33 214</i>	<i>38 854</i>	<i>17%</i>	<i>261 022</i>	<i>364 687</i>	<i>40%</i>	<i>362</i>	<i>452</i>	<i>25,1%</i>
<i>dont part imputable à l'économie et aux serv. du Premier ministre (6)</i>	<i>28 707</i>	<i>34 045</i>	<i>19%</i>	<i>217 478</i>	<i>302 885</i>	<i>39%</i>	<i>322</i>	<i>415</i>	<i>28,7%</i>
Total hors Éducat.	1 313 549	1 288 962	-2%	6 136 960	6 502 768	6%	8 304	8 766	5,6%
Éducation nationale	887 166	749 543	-16%	9 755 742	9 571 161	-2%	12 012	12 254	2,0%
Total y c Éducation	2 200 715	2 038 505	-7%	15 892 702	16 073 929	1%	20 316	21 019	3,5%

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Un même agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formations.

(2) Nombre de jours-agents.

(3) Pour 1999, les résultats de la coopération sont comptés avec les affaires étrangères mais les personnels coopérants ne sont pas recensés dans ce bilan.

(4) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.

(5) Les agents des DOM-TOM ne sont pas pris en compte.

(6) 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.

nc : non communiqué.

Tableau IX-2 : La formation initiale par administration

	Effectifs en formation (1)			Nombre de jours de formation (2)			Dépenses totales de formation		
	1998	1999	Evo- lution 98-99	1998	1999	Evo- lution 98-99	1998 (en milliers de francs)	1999	Evo- lution 98-99
Affaires étrangères	96	164	71%	697	1 247	79%	2 830	2 921	3%
Agriculture et pêche	700	603	-14%	96 912	83 692	-14%	170 179	138 240	-19%
Anciens combattants	-	nc		-	nc		-	nc	
Aviation civile	1 799	2 285	27%	94 272	132 216	40%	208 542	204 819	-2%
Coopération (3)	nc			nc			nc		
Culture & communica.	2 326	2 193	-6%	20 171	15 464	-23%	18 330	18 712	2%
Défense	2 601	5 190	100%	112 103	239 222	113%	68 509	121 764	78%
Écono., fin. & indus.(4)	8 024	9 402	17%	696 143	694 257	-	776 602	792 989	2%
Environnement	nc	-		nc	-		nc	-	
Équipement	3 402	4 114	21%	197 865	196 784	-1%	320 982	326 056	2%
Intérieur	17 819	20 141	13%	1 320 506	1 479 986	12%	1 026 006	1 261 700	23%
Jeunesse et sports	299	355	19%	2 242	2 778	24%	3 852	5 576	45%
Justice	2 594	3 931	52%	373 291	448 549	20%	290 644	460 149	58%
Mer	96	80	-17%	3 032	3 574	18%	5 818	7 559	30%
Outre-Mer (5)	2	-		9	-		-	-	
Santé	397	497	25%	72 297	32 721	-55%	61 250	23 796	-61%
Serv. Premier minis.(4)	1 335	1 518	14%	165 195	189 279	15%	211 067	235 228	11%
Tourisme	4	4	-	50	82	64%	31	54	76%
Travail	246	1 245	406%	11 129	28 535	156%	14 490	43 784	202%
<i>Formation interministérielle</i>	<i>1 335</i>	<i>1 518</i>	<i>14%</i>	<i>165 195</i>	<i>189 279</i>	<i>15%</i>	<i>211 067</i>	<i>235 228</i>	<i>11%</i>
<i>dont part imputable à l'écon. et aux serv. du Premier ministre (6)</i>	<i>1 335</i>	<i>1 518</i>	<i>14%</i>	<i>165 195</i>	<i>189 279</i>	<i>15%</i>	<i>211 067</i>	<i>235 228</i>	<i>11%</i>
Total hors Éduca.	41 740	51 722	24%	3 165 914	3 548 387	12%	3 179 132	3 643 348	15%
Éducation nationale	70 597	64 325	-9%	6 195 744	6 219 491	-	5 825 866	5 987 548	3%
Total y c Éducation	112 337	116 047	3%	9 361 658	9 767 878	4%	9 004 998	9 630 896	7%

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

- (1) Un même agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formations.
(2) Nombre de jours-agents.
(3) Pour 1999, les résultats de la coopération sont comptés avec les affaires étrangères mais les personnels coopérants ne sont pas recensés dans ce bilan.
(4) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.
(5) Les agents des DOM-TOM ne sont pas pris en compte.
(6) 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.

nc : non communiqué.

Tableau IX-3 : La formation continue (congrés spécifiques compris) par administration

	Effectifs en formation (1)			Nombre de jours de formation (2)			Dépenses totales de formation		
	1998	1999	Evo- lution 98-99	1998	1999	Evo- lution 98-99	1998 (en milliers de francs)	1999	Evo- lution 98-99
Affair. étrangères	6 569	5 800	-12%	44 882	49 059	9%	63 902	66 240	4%
Agricultu. et pêche	36 910	40 790	11%	77 261	93 220	21%	215 423	249 881	16%
Anc. combattants	2 584	nc		5 940	nc		11 135	nc	
Aviation civile	17 182	18 916	10%	80 193	78 955	-2%	226 359	213 987	-5%
Coopération (3)	nc			nc			nc		
Cultu. & communi.	38 481	32 315	-16%	107 408	93 274	-13%	187 615	172 754	-8%
Défense	66 302	61 269	-8%	312 759	263 413	-16%	497 115	446 367	-10%
Éco., fin. & indus.(4)	494 083	465 572	-6%	929 543	879 967	-5%	1 420 261	1 366 088	-4%
Environnement	nc	3 568		nc	7 857		nc	15 390	
Équipement	109 814	81 817	-25%	391 611	351 425	-10%	768 457	738 887	-4%
Intérieur	384 810	394 795	3%	633 422	708 913	12%	1 069 078	1 141 766	7%
Jeunesse et sports	10 138	10 819	7%	31 174	32 144	3%	50 209	52 852	5%
Justice	59 786	69 726	17%	194 948	208 944	7%	323 559	356 798	10%
Mer	1 023	784	-23%	4 081	3 100	-24%	10 179	6 860	-33%
Outre-Mer (5)	533	354	-34%	1 112	977	-12%	1 692	2 162	28%
Santé	20 015	31 658	58%	60 742	78 564	29%	119 941	153 040	28%
Ser. Premier min.(4)	2 643	3 073	16%	7 172	7 745	8%	41 532	46 814	13%
Tourisme	216	377	75%	722	1 148	59%	1 339	1 710	28%
Travail	16 213	10 798	-33%	44 532	33 875	-24%	77 963	53 401	-32%
<i>Formation interministérielle</i>	<i>31 879</i>	<i>37 336</i>	<i>17%</i>	<i>95 827</i>	<i>175 408</i>	<i>83%</i>	<i>150 696</i>	<i>217 265</i>	<i>44%</i>
<i>dont part imputable à l'éco. et aux serv. du Premier min.(6)</i>	<i>27 372</i>	<i>32 527</i>	<i>19%</i>	<i>52 283</i>	<i>113 607</i>	<i>117%</i>	<i>111 301</i>	<i>179 694</i>	<i>61%</i>
Total hors Éduc.	1 271 809	1 237 240	-3%	2 971 046	2 954 381	-1%	5 125 154	5 122 566	-
Éducation nationa.	816 569	685 218	-16%	3 559 998	3 351 670	-6%	6 185 956	6 265 970	1%
Total y c Éducat.	2 088 378	1 922 458	-8%	6 531 044	6 306 051	-3%	11 311 110	11 388 536	1%

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Un même agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formations.

(2) Nombre de jours-agents.

(3) Pour 1999, les résultats de la coopération sont comptés avec les affaires étrangères mais les personnels coopérants ne sont pas recensés dans ce bilan.

(4) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.

(5) Les agents des DOM-TOM ne sont pas pris en compte.

(6) 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.

nc : non communiqué.

Tableau IX-4 : Nombre de jours de formation rapporté aux effectifs en fonction

	Formation initiale		Formation continue y compris congés spécifiques		Total général	
	1998	1999	1998	1999	1998	1999
Affaires étrangères	0,1	0,1	3,4	3,4	3,4	3,5
Agriculture et pêche	2,7	2,2	2,1	2,5	4,8	4,7
Anciens combattants	-	nc	2,3	nc	2,3	nc
Aviation civile	8,5	11,7	7,2	7,0	15,7	18,7
Coopération (1)	nc		nc		nc	
Culture et communication	1,5	1,1	7,8	6,4	9,2	7,5
Défense	1,2	2,5	3,3	2,8	4,4	5,3
Économie, finances et industrie	3,4	3,4	4,5	4,3	7,9	7,6
Environnement	nc	-	nc	3,0	nc	3,0
Équipement	1,9	1,9	3,7	3,4	5,6	5,3
Intérieur	7,9	8,5	3,8	4,1	11,6	12,6
Jeunesse et sports	0,2	0,3	3,2	3,3	3,5	3,5
Justice	5,9	6,9	3,1	3,2	9,0	10,2
Mer	2,2	2,3	2,9	2,0	5,1	4,4
Outre-Mer	-	-	4,4	4,1	4,4	4,1
Santé	4,5	2,1	3,8	4,9	8,3	7,0
Services du Premier ministre (2)	-	-	2,6	2,8	2,6	2,8
Tourisme	0,3	0,5	4,4	7,0	4,7	7,5
Travail	1,0	2,7	4,2	3,2	5,2	5,8
Total hors Éducation	4,2	4,6	3,9	3,9	8,1	8,5
Éducation nationale (3)	5,3	5,8	3,0	3,1	8,3	8,9
Total y compris Éducation	4,9	5,3	3,4	3,4	8,2	8,7

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Pour 1999, les résultats de la coopération sont comptés avec les affaires étrangères.

(2) Hors Formation interministérielle.

(3) En 1999, les enseignants chercheurs, les maîtres d'internat et les surveillants d'externat ont été retirés des effectifs en fonction.

nc : non communiqué.

Tableau IX-5 : Dépenses totales de formation par rapport à la masse salariale

(en pourcentage)

	Formation initiale		Formation continue y compris congés spécifiques		Total général	
	1998	1999	1998	1999	1998	1999
Affaires étrangères	0,1	0,1	3,1	2,8	3,2	2,9
Agriculture et pêche	2,6	2,0	3,3	3,6	5,9	5,7
Anciens combattants	-	nc	3,0	nc	3,0	nc
Aviation civile	9,7	9,2	10,5	9,6	20,2	18,7
Coopération (1)	nc		nc		nc	
Culture et communication	0,8	0,7	7,9	6,8	8,7	7,6
Défense	0,5	0,8	3,4	2,9	3,8	3,7
Économie, finances et industrie	2,4	2,4	4,3	4,1	6,7	6,4
Environnement	nc	-	nc	3,2	nc	3,2
Équipement	2,0	2,1	4,9	4,7	6,9	6,7
Intérieur	4,3	5,0	4,5	4,5	8,7	9,5
Jeunesse et sports	0,2	0,3	2,8	2,8	3,0	3,1
Justice	2,9	4,4	3,3	3,4	6,2	7,9
Mer	2,7	3,2	4,7	2,9	7,4	6,1
Outre-Mer	-	-	4,1	5,4	4,1	5,4
Santé	2,3	0,9	4,6	5,8	7,0	6,6
Services du Premier ministre (2)	-	-	3,3	3,7	3,3	3,7
Tourisme	0,1	0,2	4,1	5,0	4,2	5,2
Travail	0,8	2,5	4,5	3,0	5,4	5,5
Total hors Éducation	2,7	3,0	4,3	4,2	7,0	7,2
Éducation nationale (3)	2,5	2,8	2,7	2,9	5,2	5,7
Total y compris Éducation	2,6	2,9	3,3	3,4	5,9	6,2

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

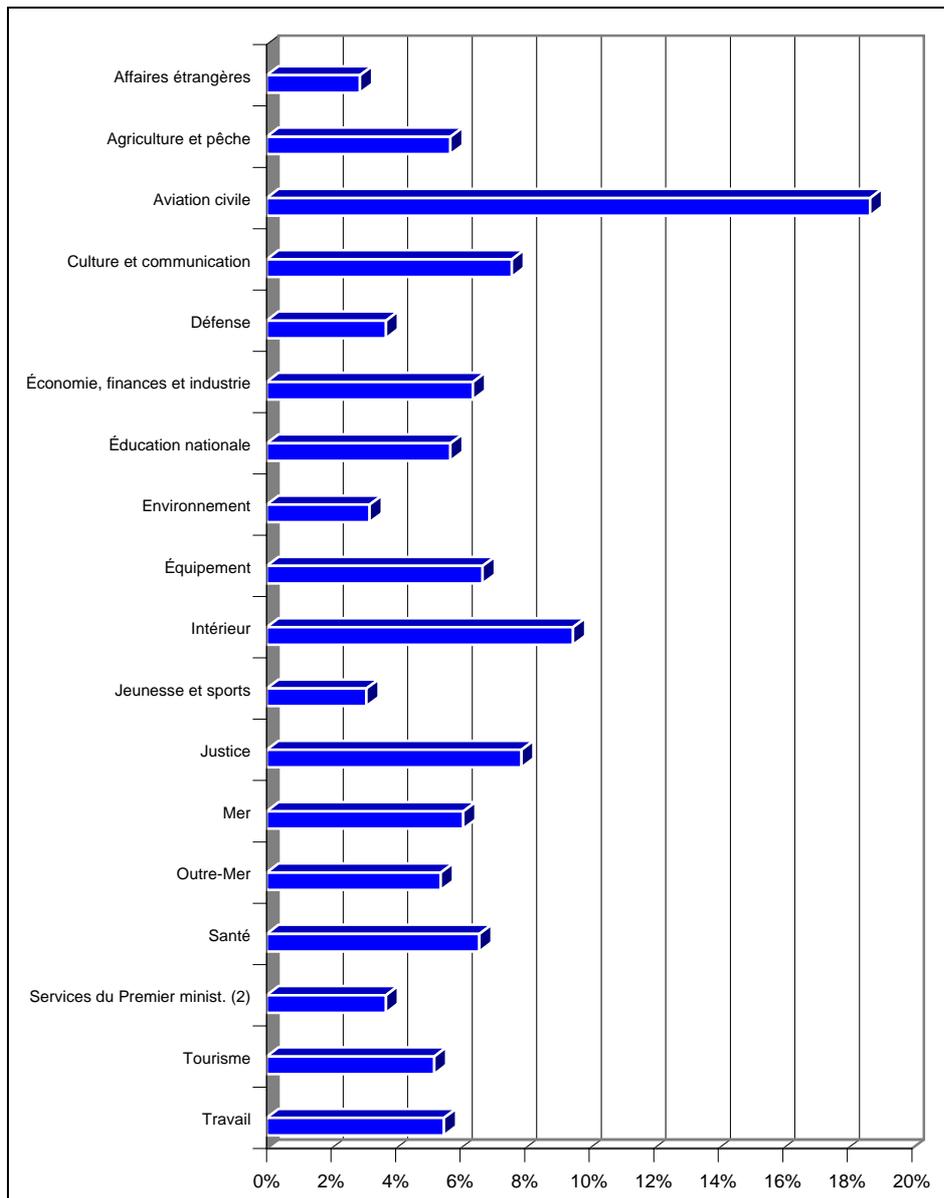
(1) Pour 1999, les résultats de la coopération sont comptés avec les affaires étrangères.

(2) Hors Formation interministérielle.

(3) En 1999, les enseignants chercheurs, les maîtres d'internat et les surveillants d'externat ne sont pas pris en compte dans le calcul de la masse salariale.

nc : non communiqué.

Graphique IX-1 : Dépenses de formation par rapport à la masse salariale par administration en 1999 ⁽¹⁾



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

- (1) Tous ministères hors Anciens combattants.
(2) Hors Formation interministérielle.

10 - Répartition géographique

X. Répartition géographique

Plus de 20% des agents de l'État travaillent en Ile de France.

La répartition Ile de France / autres régions est cependant variable selon les ministères concernés.

Tableau X-1 : Effectifs réels des agents de l'État par région et par ministère au 31 décembre 1999

Régions	Éducation nationale, universités, Jeunesse et sports	Économie, finances et industrie	Intérieur et Outre mer	Équipement, Logement transports	Justice	Agri-culture	Autres ministères civils	Défense	Total
Alsace	35 351	5 160	4 973	2 542	2 037	868	849	8 917	60 697
Aquitaine	52 884	9 440	7 577	6 352	2 878	2 081	1 683	21 948	104 843
Auvergne	25 260	5 602	3 305	3 775	1 370	1 887	819	8 430	50 448
Basse-Normandie	27 272	4 150	2 490	2 991	1 454	1 203	855	8 078	48 493
Bourgogne	31 790	5 198	4 091	4 367	1 908	1 790	998	8 485	58 627
Bretagne	46 224	8 421	5 276	6 445	2 309	2 566	2 804	40 638	114 683
Centre	45 420	6 929	4 755	4 645	2 183	1 561	1 288	20 807	87 588
Champagne-Ardenne	28 529	4 458	3 467	3 575	1 384	1 035	742	14 452	57 642
Corse	5 576	1 273	1 316	1 200	492	304	361	2 816	13 338
Franche-Comté	25 384	3 694	2 062	2 600	944	954	631	7 191	43 460
Haute-Normandie	36 332	5 232	4 292	2 938	1 676	679	840	4 361	56 350
Île-de-France	236 111	51 415	61 532	16 139	17 389	4 007	23 538	65 933	476 064
Languedoc-Roussillon	41 867	7 895	6 095	5 044	2 147	1 812	1 527	11 460	77 847
Limousin	14 970	2 546	1 873	2 055	703	1 161	691	3 989	27 988
Lorraine	51 401	6 432	6 289	4 652	2 889	1 749	1 357	25 140	99 909
Midi-Pyrénées	50 902	8 830	6 338	8 410	2 188	3 125	1 539	17 930	99 262
Nord-Pas-de-Calais	81 446	10 663	12 923	5 382	3 791	787	1 532	8 464	124 988
Pays de la Loire	47 769	9 681	5 889	5 396	2 471	2 216	2 729	12 286	88 437
Picardie	37 195	4 696	3 121	3 259	1 573	902	976	8 644	60 366
Poitou-Charentes	31 064	5 636	2 923	3 372	1 414	1 585	836	14 755	61 585
Prov.-Alpes-Côte d'Az.	81 856	13 659	16 538	7 548	5 567	1 634	2 655	54 123	183 580
Rhône-Alpes	108 474	16 160	13 885	9 889	4 674	3 165	2 649	20 584	179 480
DOM	41 498	4 506	4 781	3 156	2 056	866	2 096	5 694	64 653
TOM	8 248	724	1 654	1 377	501	155	304	4 439	17 402
Étranger	391	2 420	74	102	0	5	15 226	9 559	27 777
Total	1 193 214	204 820	187 519	117 211	65 998	38 097	69 525	409 123	2 285 507

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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires.

Tableau X-2 : Effectifs des agents de l'État par région et par département au 31 décembre 1999

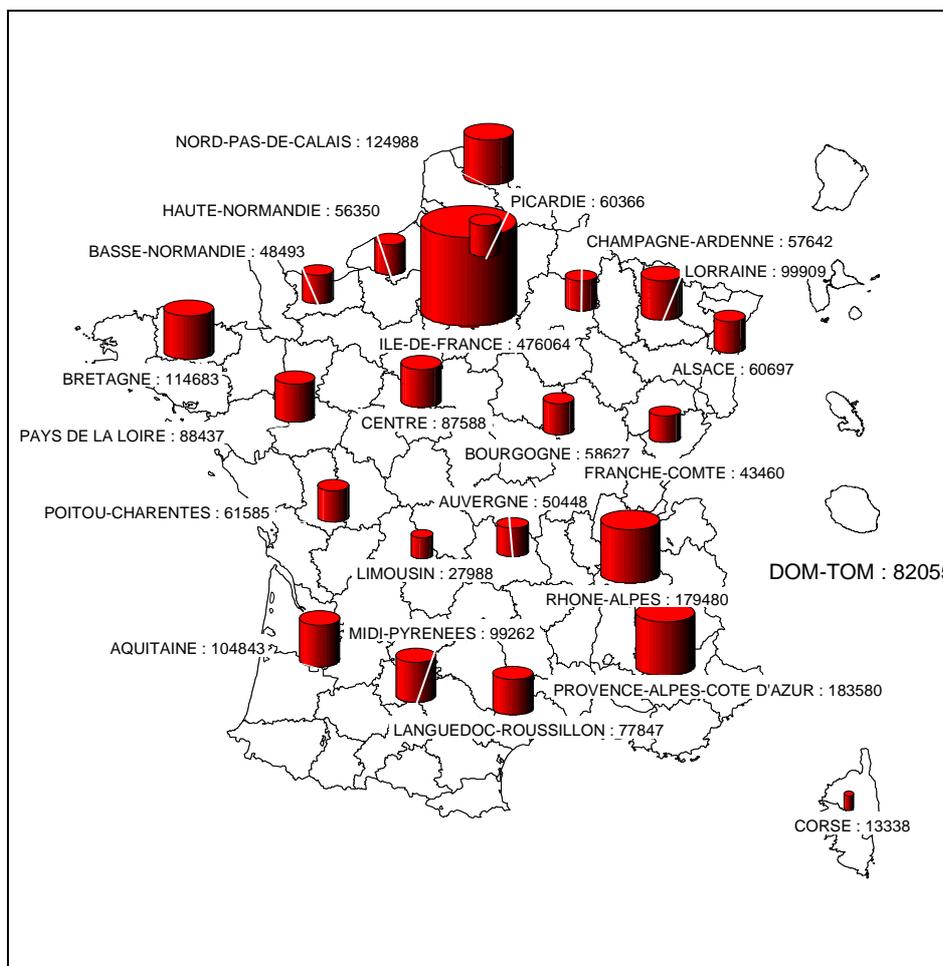
Région et département	Nombre	Région et département	Nombre	Région et département	Nombre
Alsace	60 697	Franche-Comté	43 460	Pays de la Loire	88 437
Bas-Rhin	33 224	Doubs	18 035	Loire-Atlantique	34 588
Haut-Rhin	19 464	Haute-Saône	6 754	Maine-et-Loire	16 102
Aquitaine	104 843	Jura	7 664	Mayenne	6 154
Dordogne	10 655	Terr de Belfort	4 474	Sarthe	13 426
Gironde	44 329	Haute-Normandie	56 350	Vendée	9 022
Landes	8 938	Eure	14 364	Picardie	60 366
Lot-et-Garonne	8 324	Seine-Maritime	38 586	Aisne	14 976
Pyrénées-Atlantiques	16 445	Île-de-France	476 064	Oise	19 726
Auvergne	50 448	Essonne	38 695	Somme	17 580
Allier	9 775	Hauts-de-Seine	43 897	Poitou-Charentes	61 585
Cantal	4 663	Paris	155 128	Charente	9 977
Haute-Loire	5 111	Seine-et-Marne	35 404	Charente-Maritime	15 926
Puy-de-Dôme	24 784	Seine-Saint-Denis	42 824	Deux-Sèvres	8 199
Basse-Normandie	48 493	Val-d'Oise	31 069	Vienne	15 171
Calvados	20 294	Val-de-Marne	42 899	Prov-Alpes-Côte-d'Azur 183 580	
Manche	16 400	Yvelines	41 423	Alpes de Hte-Provence	4 418
Orne	7 700	Languedoc-Roussillon ...	77 847	Alpes-Maritimes	27 128
Bourgogne	58 627	Aude	8 508	Bouches-du-Rhône	62 377
Côte d'Or	19 351	Gard	15 926	Hautes-Alpes	4 377
Nièvre	7 116	Hérault	28 810	Var	30 376
Saône-et-Loire	15 013	Lozère	2 910	Vaucluse	13 096
Yonne	10 263	Pyrénées-Orientales	11 062	Rhône-Alpes	179 480
Bretagne	114 683	Limousin	27 988	Ain	12 191
Côtes d'Armor	13 469	Corrèze	7 444	Ardèche	6 409
Finistère	26 240	Creuse	4 525	Drôme	10 952
Ille-et-Vilaine	30 798	Haute-Vienne	12 976	Haute-Savoie	14 685
Morbihan	16 461	Lorraine	99 909	Isère	33 161
Centre	87 588	Meurthe-et-Moselle	28 293	Loire	18 242
Cher	9 954	Meuse	6 528	Rhône	55 021
Eure-et-Loir	10 997	Moselle	32 332	Savoie	11 196
Indre	7 494	Vosges	11 018	DOM	64 653
Indre-et-Loire	15 660	Midi-Pyrénées	99 262	Guadeloupe	14 149
Loir-et-Cher	8 152	Ariège	4 269	Guyane	6 417
Loiret	19 610	Aveyron	6 758	Martinique	13 506
Champagne-Ardenne	57 642	Gers	4 870	Réunion	24 168
Ardennes	9 027	Haute-Garonne	42 496	TOM	17 402
Aube	8 707	Hautes-Pyrénées	7 013	Mayotte	1 531
Haute-Marne	6 721	Lot	4 892	Nouvelle Calédonie	3 711
Marne	20 269	Tarn	8 491	Polynésie Française	6 678
Corse	13 338	Tarn-et-Garonne	5 798	St Pierre et Miquelon	540
Corse-du-Sud	5 430	Nord-Pas-de-Calais	124 988	Terres austr et antarct	37
Haute-Corse	5 287	Nord	77 703	Wallis et Futuna	471
		Pas-de-Calais	40 405	Étranger	27 777
		Total	2 285 507		

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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires.

Les militaires de la Défense figurent dans les totaux régions, mais pas dans les lignes "départements".

Figure X-1 : Les agents de l'État par région au 31 décembre 1999



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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires.

Tableau X-3 : Répartition par âge et par région des agents de l'État au 31 décembre 1999

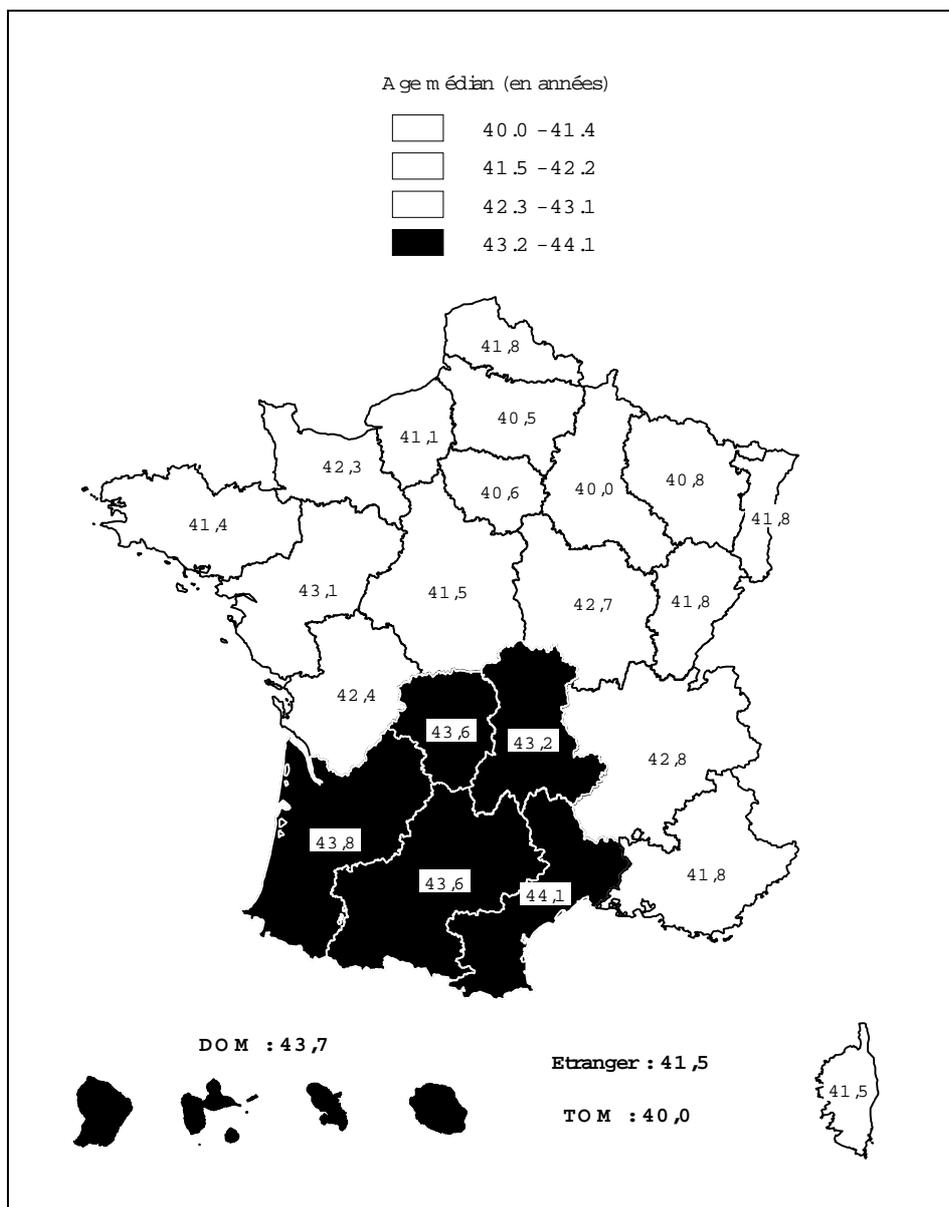
Régions	Part des - de 30 ans	Part des 50 ans et +	Âge moyen en années	Âge médian (1) en années
Alsace	18,3%	23,5%	41,3	41,8
Aquitaine	14,5%	28,6%	42,7	43,8
Auvergne	16,1%	27,0%	42,1	43,2
Basse-Normandie	16,8%	24,4%	41,4	42,3
Bourgogne	16,2%	25,3%	41,8	42,7
Bretagne	18,9%	22,9%	40,8	41,4
Centre	18,4%	22,9%	40,9	41,5
Champagne-Ardenne	21,8%	20,4%	39,9	40,0
Corse	16,9%	23,7%	41,3	41,5
Franche-Comté	18,1%	24,0%	41,1	41,8
Haute-Normandie	18,5%	21,5%	40,7	41,1
Île-de-France	21,1%	23,4%	40,7	40,6
Languedoc-Roussillon	15,7%	30,4%	42,8	44,1
Limousin	15,0%	27,9%	42,4	43,6
Lorraine	19,7%	21,7%	40,5	40,8
Midi-Pyrénées	15,6%	28,8%	42,5	43,6
Nord-Pas-de-Calais	18,5%	23,6%	41,1	41,8
Pays de la Loire	15,0%	25,4%	42,0	43,1
Picardie	20,6%	20,3%	40,2	40,5
Poitou-Charentes	18,5%	25,4%	41,4	42,4
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	19,2%	25,6%	41,2	41,8
Rhône-Alpes	16,5%	26,2%	41,9	42,8
DOM	12,8%	27,4%	42,9	43,7
TOM	17,9%	19,8%	40,3	40,0
Étranger	17,8%	25,5%	41,6	41,5
Total	18,2%	24,7%	41,3	41,9

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

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires.

(1) L'âge médian est celui qui partage la population en deux parties égales : exemple en Bretagne la moitié des agents a moins de 41,4 ans.

Figure X-2 : Âge médian des agents de l'État par région au 31 décembre 1999



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie, résultats provisoires.

Table des matières

I.	BUDGET DE L'ÉTAT	121
A.	BUDGET.....	122
	Tableau I-1 : Les grandes masses du budget de l'État d'après les lois de finances initiales (yc budgets annexes et compte d'affectation spéciale - CAS -).....	122
	Graphique I-1: Évolution du budget de l'État et des budgets annexes.....	123
	Tableau I-2 : Évolution des grandes catégories de dépenses du budget général de l'État.....	124
	Graphique I-2 : Évolution des grandes catégories de dépenses du budget général de l'État.....	125
B.	DEPENSES INDUITES.....	126
	Tableau I-3 : Évolution des principales composantes des dépenses induites par la fonction publique de l'État.....	126
	Graphique I-3 : Évolution des dépenses induites en pourcentage du PIB.....	127
	Tableau I-4 : Les principales composantes des dépenses induites par la fonction publique de l'État pour 2000.....	128
	Tableau I-5 : Répartition des crédits votés et des fonds de concours par élément de rémunération d'activité en 2000.....	129
	Tableau I-6 : Répartition des rémunérations d'activité par ministère en 2000.....	130
	Tableau I-7 : Répartition par nature des primes et indemnités en 2000.....	131
C.	EFFECTIFS BUDGETAIRES.....	132
	Graphique I-4 : Évolution des emplois budgétaires par statut (indice base 100 en 1991).....	132
	Tableau I-8 : Les emplois budgétaires par statut depuis 1991.....	133
	Tableau I-9 : Évolution 2001/2000 des emplois budgétaires.....	134
	Tableau I-10 : Répartition des emplois budgétaires par section budgétaire et par catégorie statutaire en 2000.....	135
	Tableau I-11 : Emplois budgétaires d'administration centrale, y compris les emplois d'inspection générale, en 2000.....	136
	Tableau I-12 : Répartition des emplois budgétaires de titulaires civils par section budgétaire et par catégorie hiérarchique en 2000.....	137
	Tableau I-13 : Emplois budgétaires de titulaires civils dans les principaux corps en 2000.....	138
II.	EFFECTIFS REELS	141
A.	FONCTION PUBLIQUE AU SENS LARGE.....	143
	Tableau II-1 : Effectifs réels de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière.....	143
	Tableau II-2 : Effectifs réels dans la fonction publique de l'État depuis le 31.12.94 par sexe.....	144
	Tableau II-3 : Effectifs réels dans la fonction publique de l'État depuis le 31.12.94 par statut.....	145

	Tableau II-4 : Effectifs des établissements publics nationaux au 31 décembre 1998 par nature juridique d'établissement et par statut et niveau hiérarchique des agents.....	146
	Tableau II-5 : Établissements publics nationaux les plus importants.....	147
B.	ÉTAT : STRUCTURE PAR MINISTERE	149
	Tableau II-6 : Effectifs réels par catégorie de fin 1992 à fin 1999	149
	Tableau II-7 : Effectifs réels selon la catégorie et le sexe au 31 décembre 1999.....	149
	Graphique II-1: Évolution des effectifs réels des principaux ministères civils - Base 100 au 31.12.90	150
	Tableau II-8 : Effectifs réels des agents de l'État par ministère et par statut au 31 décembre 1999.....	151
	Graphique II-2 : Les agents de l'État au 31-12-1999 : part des femmes	152
	Tableau II-9 : Répartition des agents de l'État au 31 décembre 1999 selon le ministère, l'âge et le sexe	153
	Graphique II-3 : Les agents de l'État selon la catégorie socioprofessionnelle au 31 décembre 1999 : part des femmes	154
	Tableau II-10 : Répartition des agents de l'État selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe au 31 décembre 1999	155
	Graphique II-4 : Effectifs réels des titulaires civils des ministères selon la catégorie hiérarchique	156
	Tableau II-11 : Effectifs réels des titulaires civils par ministère et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 1999	157
	Tableau II-12 : Effectifs réels des agents non titulaires par ministère et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 1999	158
	Graphique II-5 : Pyramide des âges des titulaires civils de l'État	159
	Graphique II-6 : Pyramide des âges des titulaires civils de l'État de catégorie A Âge révolu au 31 décembre 1999.....	160
	Graphique II-7 : Pyramide des âges des titulaires civils de l'État de catégorie A <u>Hors Éducation nationale</u> - Âge révolu au 31 décembre 1999	160
	Graphique II-8 : Pyramide des âges des titulaires civils de l'État de catégorie B Âge révolu au 31 décembre 1999.....	161
	Graphique II-9 : Pyramide des âges des titulaires civils de l'État de catégorie C, D - Âge révolu au 31 décembre 1999.....	161
	Tableau II-13 : Les titulaires civils de l'État selon l'âge et le sexe.....	162
	Graphique II-10 : Les titulaires civils de l'État par catégorie hiérarchique et par âge au 31 décembre 1999	163
	Tableau II-14 : Répartition des positions statutaires par catégorie hiérarchique au 31 décembre 1998.....	164
C.	EMPLOIS DE DIRECTION ET D'INSPECTION GENERALE.....	165
	Tableau II-15 : Part des femmes dans les emplois de direction et d'inspection générale de la fonction publique de l'État en 1999 et 2000	165
	Tableau II-16 : Les effectifs des grands corps de l'État au 1 ^{er} juin 2000	166
	Tableau II-17 : Répartition entre hommes et femmes, selon les ministères, des emplois de direction d'administration centrale au 1 ^{er} juin 2000	167
	Tableau II-18 : Répartition entre hommes et femmes, par ministère, des emplois de chef de service déconcentré au 1 ^{er} juin 2000.....	168
	Tableau II-19 : Part des femmes dans les emplois de direction et d'inspection générale de la fonction publique de l'État au 1 ^{er} juin 2000.....	169

III.	REMUNERATIONS	173
	Tableau III-1 : Bilan des augmentations générales des fonctionnaires depuis 1982	174
	Graphique III-1 : Échelonnement des indices caractéristiques de la fonction publique au 1er décembre 2000	176
	Tableau III-2 : Traitements caractéristiques de la fonction publique au 1 ^{er} juillet 2001	177
	Tableau III-3 : Valeur du traitement annuel brut afférent à l'indice 100	178
	Graphique III-2 : Évolution comparée des prix et des traitements de la Fonction Publique depuis 1993 - en glissement	179
	Graphique III-3 : Facteurs d'évolution du salaire moyen par tête (SMPT) et de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) de la fonction publique de l'État depuis 1993	180
	Tableau III-4 : Évolution comparée des prix et des rémunérations publiques depuis 1982.....	181
	Tableau III-5 : Répartition indiciaire des titulaires civils selon le sexe au 31 décembre 1999	182
	Graphique III-4 : Répartition indiciaire des titulaires civils selon le sexe au 31 décembre 1999	183
	Tableau III-6 : Distribution des salaires nets des agents titulaires civils de l'État en 1999.....	184
	Tableau III-7 : Salaire net annuel moyen par catégorie socioprofessionnelle et statut des agents des services civils de l'État en 1999	185
	Tableau III-8 : Rémunération nette annuelle moyenne par catégorie socioprofessionnelle en 1999 (agents titulaires des ministères civils employés à temps complet en métropole).....	186
IV.	TEMPS DE TRAVAIL.....	189
	Tableau IV-1 : Emploi à temps partiel ⁽¹⁾ et cessation progressive d'activité (CPA) par statut, par sexe et selon la quotité de travail au 31 décembre 1999	190
	Tableau IV-2 : Temps partiel et cessation progressive d'activité des agents titulaires par sexe et par ministère au 31 décembre 1999	191
	Tableau IV-3 : Temps partiel et cessation progressive d'activité des agents titulaires par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 1999	192
	Tableau IV-4 : Répartition par catégorie statutaire et par sexe des bénéficiaires de la cessation progressive d'activité au 31 décembre 2000.....	193
	Graphique IV-1 : Évolution du nombre de bénéficiaires du régime de la cessation progressive d'activité.....	194
V.	RECRUTEMENT ET INSERTION PROFESSIONNELLE.....	197
A.	CONCOURS	198
1.	<i>Total fonction publique de l'État</i>	<i>198</i>
	Tableau V-1 : ENSEMBLE DES CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT : Évolution du nombre de postes, de candidats présents et admis sur liste principale	198

Graphique V-1 : ENSEMBLE DES CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT : Évolution du nombre de postes, de candidats présents et admis sur liste principale	199
Tableau V-2 : CONCOURS EXTERNES : Évolution du nombre de postes, de candidats présents et admis sur liste principale	200
Graphique V-2 : CONCOURS EXTERNES : Évolution du nombre de postes, de candidats présents et admis sur liste principale.....	201
Tableau V-3 : CONCOURS INTERNES : Évolution du nombre de postes, de candidats présents et admis sur liste principale	202
Graphique V-3 : CONCOURS INTERNES : Évolution du nombre de postes, de candidats présents et admis sur liste principale.....	203
Tableau V-4 : EXAMENS PROFESSIONNELS : Évolution du nombre de postes, de candidats présents et admis sur liste principale.....	204
Tableau V-5 : CONCOURS UNIQUES : Évolution du nombre de postes, de candidats présents et admis sur liste principale	204
Graphique V-4 : CONCOURS EXTERNES ET INTERNES : évolution de la sélectivité et du nombre de postes offerts	205
Tableau V-6 : ENSEMBLE DES CONCOURS en 1999 : Nombre d'inscrits, de candidats présents, admis sur liste principale et effectivement recrutés (par catégorie et par sexe).....	206
Tableau V-7 : CONCOURS EXTERNES en 1999 : Nombre d'inscrits, de candidats présents, admis sur liste principale et effectivement recrutés (par catégorie et par sexe).....	207
Tableau V-8 : CONCOURS INTERNES en 1999 : Nombre d'inscrits, de candidats présents, admis sur liste principale et effectivement recrutés (par catégorie et par sexe).....	208
Tableau V-9 : EXAMENS PROFESSIONNELS en 1999 : Nombre d'inscrits, de candidats présents, admis sur liste principale et effectivement recrutés (par catégorie et par sexe).....	209
Tableau V-10 : CONCOURS UNIQUES en 1999 : Nombre d'inscrits, de candidats présents, admis sur liste principale et effectivement recrutés (par catégorie et par sexe).....	210
Tableau V-11 : TITULARISATIONS en 1999 : Répartition du nombre de postes, d'inscrits, de candidats présents et admis, par sexe	211
Tableau V-12 : Taux de présence et sélectivité par type de concours et par catégorie hiérarchique en 1999.....	212
Tableau V-13 : ENSEMBLE DES CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT - Nombre d'inscrits, de candidats présents et admis sur liste principale et recrutés en 1999 (par administration)	213
Tableau V-14 : Répartition par administration des postes offerts et des candidats admis par type de concours en 1999.....	214
Tableau V-15 : Répartition par administration des candidats effectivement recrutés par type de concours en 1999	215
Tableau V-16 : Ensemble des concours 1999 dont le nombre de candidats admis sur liste principale et/ou effectivement recrutés est supérieur à 200	216
Tableau V-17 : Concours externes 1999 dont le nombre de candidats admis sur liste principale et/ou effectivement recrutés est supérieur à 200	217
Graphique V-5 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés aux concours externes en 1999.....	218

	Tableau V-18 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés aux concours externes en 1999	219
	Tableau V-19 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés par type de concours et par catégorie (1) en 1999	220
	Tableau V-20 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés par type de concours et par catégorie (hors Éducation nationale) en 1999	221
	Tableau V-21 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés, par sexe, par type de concours et par catégorie (1) en 1999.....	222
2.	<i>Instituts Régionaux d'Administration</i>	223
	Tableau V-22: Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis et du taux de sélectivité.....	223
	Graphique V-6 : Évolution du pourcentage de femmes admises aux concours des instituts régionaux d'administration	224
	Tableau V-23 : Concours des instituts régionaux d'administration : part des femmes dans les candidats admis	225
	Tableau V-24 : Concours externes des instituts régionaux d'administration : taux de réussite selon le type de diplôme des candidats admis en 2000	226
	Graphique V-7 : Concours externes des instituts régionaux d'administration : niveau de formation des candidats admis	227
	Graphique V-8 : Évolution de la sélectivité (présents/admis) aux concours des IRA	228
	Tableau V-25 : Concours internes des instituts régionaux d'administration : répartition des candidats admis selon le niveau de formation	229
	Tableau V-26 : Troisième concours d'accès aux instituts régionaux d'administration : niveau de diplôme des candidats admis	229
	Tableau V-27 : Concours des instituts régionaux d'administration : candidats admis en 2000 selon l'origine géographique	230
3.	<i>École nationale d'administration</i>	231
	Tableau V-28 : Les candidats admis aux concours d'entrée à l'École nationale d'administration : part des femmes, âge moyen.....	231
	Tableau V-29 : Origine socioprofessionnelle des élèves de l'École nationale d'administration - Promotion « Nelson Mandela » 1999/2001	232
	Tableau V-30 : Origine géographique des élèves reçus aux concours d'entrée à l'École nationale d'administration en 2000.....	232
B.	INSERTION PROFESSIONNELLE	233
1.	<i>Handicapés</i>	233
	Tableau V-31 : Bénéficiaires de la loi "handicapés" par ministère et par catégorie de bénéficiaires (y compris quelques établissements publics hors France Télécom et hors Éducation nationale) au 31 décembre 1999.....	233
	Tableau V-32 : Bénéficiaires de la loi "handicapés" par ministère (y compris quelques établissements publics hors France Télécom et hors Éducation nationale) au 31 décembre 1999	234
	Tableau V-33 : Flux de nouveaux bénéficiaires en 1999 selon le statut	235
	Tableau V-34 : Flux de nouveaux bénéficiaires par ministère en 1999.....	236
2.	<i>Emplois jeunes, CES, CEC, CEV</i>	237
	Tableau V-35 : Les emplois aidés	237
VI.	RETRAITES	241

Tableau VI-1 : Nombre annuel de pensions en paiement	242
Tableau VI-2 : Pensions civiles de retraite - Répartition par administration au 31 décembre 1999	243
Tableau VI-3 : Pensions civiles de retraite - Ventilation par tranche d'âge des fonctionnaires retraités et de leurs ayants cause au 31 décembre 1999	244
Graphique VI-1 : Ayants droits titulaires de pensions civiles de retraite en paiement au 31 décembre 1999 : ventilation par tranche d'âge et par sexe.....	245
Graphique VI-2 : Flux annuels de mises à la retraite.....	246
Tableau VI-4 : Nombre annuel de mises à la retraite (ayants droit) (1)	247
Tableau VI-5 : Pensions civiles de retraite - Ventilation des pensions attribuées aux fonctionnaires admis à la retraite en 1999 par administration, par catégorie statutaire et par sexe	248
Tableau VI-6 : Pensions civiles de retraite : ventilation par âge, par sexe et par catégorie de services des fonctionnaires admis à la retraite en 1999 (en distinguant les pensions d'ancienneté et les pensions attribuées pour invalidité)	249
Tableau VI-7 : Montant des pensions de retraite en paiement en 1999 et 2000.....	250
Tableau VI-8 : Évolution de l'indice et du taux de liquidation moyens des fonctionnaires civils de l'État et des militaires.....	251
Tableau VI-9 : Évolution des effectifs gérés par l'IRCANTEC (1).....	252
Tableau VI-10 : Évolution des effectifs gérés par la CNRACL (1)	253
Tableau VI-11 : Le Congé de Fin d'Activité en 2000.....	254

VII. RELATIONS PROFESSIONNELLES..... 257

A. RELATIONS PROFESSIONNELLES	259
Tableau VII-1 : Ensemble des trois fonctions publiques : Résultats des élections professionnelles.....	259
Tableau VII-2 : CAP de la ville de Paris du 30/03/98	259
Tableau VII-3 : Résultats d'ensemble	260
Graphique VII-1: Pourcentage d'électeurs par fédération syndicale.....	260
Tableau VII-4 : Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales Période du 01-01-98 au 31-12-00 <i>Participation électorale par catégorie hiérarchique</i>	261
Tableau VII-5 : Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales Période du 01-01-98 au 31-12-00 <i>Participation électorale - Toutes catégories</i>	262
Tableau VII-6 : Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales Période du 01-01-98 au 31-12-00 <i>Nombre d'électeurs - Toutes catégories</i>	263
Graphique VII-2 : Résultat des élections des représentants du personnel aux CAP - Période du 01-01-98 au 31-12-00 - <i>Nombre d'électeurs - Toutes catégories</i>	264
Tableau VII-7 : Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales Période du 01-01-98 au 31-12-00 <i>Pourcentage du nombre d'électeurs - Toutes catégories</i>	265
Tableau VII-8 : Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales Période du 01-01-98 au 31-12-00 <i>Nombre de sièges - Toutes catégories</i>	266

	Tableau VII-9 : Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales Période du 01-01-98 au 31-12-00 <i>Pourcentage du nombre de sièges - Toutes catégories</i>	267
	Tableau VII-10 : Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales Période du 01-01-98 au 31-12-00 <i>Résultats en voix et sièges par catégorie</i>	268
B.	COMMISSION DE RECOURS DU CSFPE	269
	Tableau VII-11 : Évolution de l'activité de la commission de recours du conseil supérieur de la fonction publique de l'État.....	269
	Graphique VII-3 : Évolution du nombre de recours déposés auprès de la commission de recours du conseil supérieur de la fonction publique de l'État	269
	Tableau VII-12 : Sanctions disciplinaires et mesures prises pour insuffisance professionnelle en 2000.....	270
C.	GREVES	273
	Tableau VII-13 : Cessations collectives et concertées du travail des agents de l'État.....	273
	Graphique VII-4 : Évolution du nombre de journées perdues pour fait de grève (1).....	273
VIII.	POLITIQUE SOCIALE ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....	277
A.	CREDITS SOCIAUX.....	279
	Tableau VIII-1 : Taux des prestations d'action sociale à réglementation commune en 2001	279
	Tableau VIII-2 : Répartition des crédits sociaux par type d'action en 2000	280
	Tableau VIII-3 : Évolution par ministère des crédits budgétaires consacrés à l'action sociale	281
	Tableau VIII-4 : Financement des opérations d'action sociale interministérielle (1)	282
B.	ACCIDENTS DE TRAVAIL	283
	Tableau VIII-5 : Les accidents de travail et de trajet en 1999	283
	Tableau VIII-6 : Les accidents de travail en 1999.....	284
	Tableau VIII-7 : Les accidents de trajet en 1999.....	285
IX.	FORMATION.....	289
	Tableau IX-1 : La formation initiale et continue par administration	290
	Tableau IX-2 : La formation initiale par administration.....	291
	Tableau IX-3 : La formation continue (congs spécifiques compris) par administration.....	292
	Tableau IX-4 : Nombre de jours de formation rapporté aux effectifs en fonction	293
	Tableau IX-5 : Dépenses totales de formation par rapport à la masse salariale	294
	Graphique IX-1 : Dépenses de formation par rapport à la masse salariale par administration en 1999 (1).....	295
X.	REPARTITION GEOGRAPHIQUE	299
	Tableau X-1 : Effectifs réels des agents de l'État par région et par ministère au 31 décembre 1999.....	301

Tableau X-2 : Effectifs des agents de l'État par région et par département au 31 décembre 1999.....	302
Figure X-1 : Les agents de l'État par région au 31 décembre 1999	303
Tableau X-3 : Répartition par âge et par région des agents de l'État au 31 décembre 1999	304
Figure X-2 : Âge médian des agents de l'État par région au 31 décembre 1999.....	305

