

Les agents de la fonction publique de l'État en position de mobilité au 31 décembre 2018

Décembre 2019

Au 31 décembre 2018, la part des fonctionnaires civils gérés par un ministère qui n'exercent pas leur activité dans leur administration ou corps d'origine progresse légèrement à 7,4 % contre 7,2% ⁽¹⁾ en 2017. Les deux principales positions de mobilité sont les détachements, représentant 40,2 % des fonctionnaires en mobilité et les disponibilités (35,3 %). Les ministères de l'Agriculture et de l'Alimentation et de la Transition écologique et solidaire ont de loin la part la plus élevée de leurs fonctionnaires en position de mobilité (32,6 % et 27,8 %) en raison d'un recours important à la position normale d'activité.

Les agents de l'Etat sont soit en position d'activité, soit en position de mobilité statutaire. Les positions de mobilité statutaire prises en compte dans cette publication sont les détachements, les disponibilités et les positions hors cadres (*voir définitions*). Cependant, certains agents en activité travaillent en dehors de leur administration d'origine : ils sont soit mis à disposition (rémunérés par leur administration d'origine), soit en « position normale d'activité » (rémunérés selon une convention de gestion par l'administration d'accueil). La notion de mobilité regroupe ici les situations de mobilité statutaire ainsi que les positions d'activité en dehors de l'administration d'origine.

La position de mobilité la plus fréquente est le détachement ; elle représente 40,2 % des fonctionnaires civils en mobilité en 2018 (Figure 1). Cette part diminue depuis plusieurs années ; en 2015, elle constituait 42,1 % des mobilités. Elle concerne, en 2018, 44 400 agents, dont 22 % travaillent à l'étranger, essentiellement sur des postes du réseau d'enseignement français à l'étranger (Figure 2).

La disponibilité est la deuxième position de mobilité la plus fréquente parmi les fonctionnaires (35,3 % en 2017). Elle progresse depuis 2015, où elle ne représentait que 33,2 % des fonctionnaires en mobilité avec 36 700 agents en disponibilité contre 39 000 en 2018. Les deux principaux motifs, pour convenance personnelle et de droit, représentent à eux deux 94 % des disponibilités. La part des disponibilités pour convenance personnelle recule cependant depuis plusieurs années (48 % en 2018 contre 53 % en 2015) au profit des disponibilités de droit (46 % en 2018 contre 41 % en 2015). Les autres motifs de disponibilité, d'office (2,6 %), pour faire des études et de la recherche (2,5 %) ou pour créer une entreprise (1,2 %) sont rares.

La part de la « position normale d'activité » (PNA) reste quasiment stable, elle représente 21,1 % des fonctionnaires en position de mobilité en 2018 contre 20,6 % en 2015. Parmi eux, 69 % sont affectés sur un poste dans un établissement public sous tutelle du ministère d'origine, 29 % sont en poste dans un autre ministère et 1 % dans un établissement public sous tutelle d'un autre ministère. Le ministère de l'Agriculture et de la Pêche ainsi que le ministère de la Transition écologique et solidaire sont les deux principaux utilisateurs de la PNA où elle représente respectivement 66 % et 64 % des fonctionnaires en mobilité. Dans les autres ministères, cette position ne concerne que 7,8 % des agents en mobilité.

La mise à disposition (MAD) représente 3,1 % des agents en position de mobilité (soit 3 500 agents en 2018). Cette part évolue peu depuis trois ans (3,5 % en 2015). Plus des deux tiers des fonctionnaires en MAD sont employés au sein de la fonction publique (57 % dans la fonction publique de l'État, 13 % dans la fonction publique territoriale et 0,3 % dans la fonction publique hospitalière), 24 % travaillent dans d'autres organismes contribuant à la mise en œuvre de politiques publiques et 6 % à l'étranger ou dans une organisation internationale.

La position hors cadres a été supprimée en 2016 et se trouve donc en voie d'extinction. Sa part est très faible (0,3 % en 2018) et a diminué de moitié depuis 2015. Les trois quarts des fonctionnaires en position hors cadres sont en poste dans la fonction publique de l'État.

(1) Cette proportion a été révisée par rapport la précédente publication. La prise en compte de ces révisions augmente la part des effectifs de fonctionnaires en mobilité de 0,3 point.

L'ancienneté en mobilité diffère selon la position employée (Figure 3). Les disponibilités durent en moyenne moins longtemps que les autres positions de mobilité. En 2018, 81 % des fonctionnaires en disponibilité le sont depuis moins de 5 ans (+3 points par rapport à 2017 et +6 points par rapport à 2016), en particulier du fait de la hausse des disponibilités récentes (de moins d'un an) dont les effectifs augmentent de 45 % en deux ans. À l'inverse, 43 % des fonctionnaires en PNA sont dans cette position depuis 10 ans ou plus.

Les fonctionnaires en disponibilité sont aussi en moyenne plus jeunes. En 2018, 34 % d'entre eux sont âgés de moins de 40 ans (Figure 4). Les autres positions de mobilité sont occupées par des personnes en moyenne plus âgées. Les moins de 40 ans représentent seulement 15 % des fonctionnaires mis à disposition, 19 % de ceux en détachement, 21 % de ceux en PNA et moins de 1 % des hors cadres.

Le recours aux différentes positions de mobilité diffère selon la catégorie hiérarchique de l'agent. Les fonctionnaires de catégorie A+ sont beaucoup plus souvent en mobilité que ceux de catégorie C, eux-mêmes plus souvent en mobilité que les agents de catégorie A ou B. Près des deux tiers des fonctionnaires de catégorie A+ en mobilité sont en détachement (Figure 5). Ces corps d'encadrement disposent en effet de plus d'opportunité pour effectuer ce type de mobilité. Parmi les fonctionnaires de catégorie A en mobilité, 48 % sont en disponibilité. Ils correspondent majoritairement à de jeunes professeurs du 1^{er} ou 2nd degré qui interrompent leur carrière pour élever leurs enfants. De leur côté, 40 % des effectifs de catégorie B en mobilité sont en PNA, ils proviennent essentiellement du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation et du ministère de la Transition écologique et solidaire.

Figure 1 : Répartition du nombre de fonctionnaires en position de mobilité statutaire par ministère d'origine au 31 décembre 2018

	Effectif des fonctionnaires civils gérés par le ministère	Effectif des fonctionnaires civils en mobilité	Part des fonctionnaires en mobilité (en %)	Évolution 2018 / 2017 (en point)	En position de mobilité en dehors de son administration		En position de mobilité en dehors de son corps		
					Mise à disposition	Position normale d'activité	Détachement	Disponibilité	Hors cadres
Agriculture et Alimentation	30 835	10 050	32,6	1,0	217	6 600	2 512	718	3
Armées ⁽¹⁾	40 066	5 963	14,9	-0,1	75	3 380	1 188	1 107	213
Culture ⁽²⁾	9 718	1 492	15,4	0,5	459	2	673	358	0
Économie et Finances, Action et Comptes publics ⁽³⁾	149 098	6 953	4,7	-0,1	545	744	3 180	2 417	67
Éducation nationale et Jeunesse, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation ⁽⁴⁾	912 987	56 140	6,1	0,2	429	2 079	25 129	28 478	25
Europe et Affaires étrangères	6 039	732	12,1	0,7	83	144	260	245	0
Intérieur, Cohésion des territoires et Relations avec les collectivités territoriales, Outre-mer	176 344	5 777	3,3	0,1	737	75	2 408 ⁽⁶⁾	2 551	6
Justice ⁽⁴⁾	81 352	4 109	5,1	1,7	218	9	2 626	1 256	0
Ministères sociaux ⁽⁵⁾⁽¹⁾	25 423	2 979	11,7	-0,6	437	125	1 882	522	13
Services du Premier ministre	4 514	589	13,0	1,7	24	28	401	133	3
Transition écologique et solidaire	56 867	15 821	27,8	-0,3	231	10 168	4 182	1 204	36
Ensemble	1 493 243	110 605	7,4	0,2	3 455	23 354	44 441	38 989	366
Part dans l'ensemble des fonctionnaires civils de l'État en position de mobilité (en %)		100,0			3,1	21,1	40,2	35,3	0,3

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires gérés par les ministères.

(1) Les données 2017 sur les effectifs de fonctionnaires civils gérés par le ministère ont été révisées par rapport à la précédente publication.

(2) Y compris opérateurs en délégation de gestion : BNF, le Louvre, musée Rodin et CNSM de Lyon.

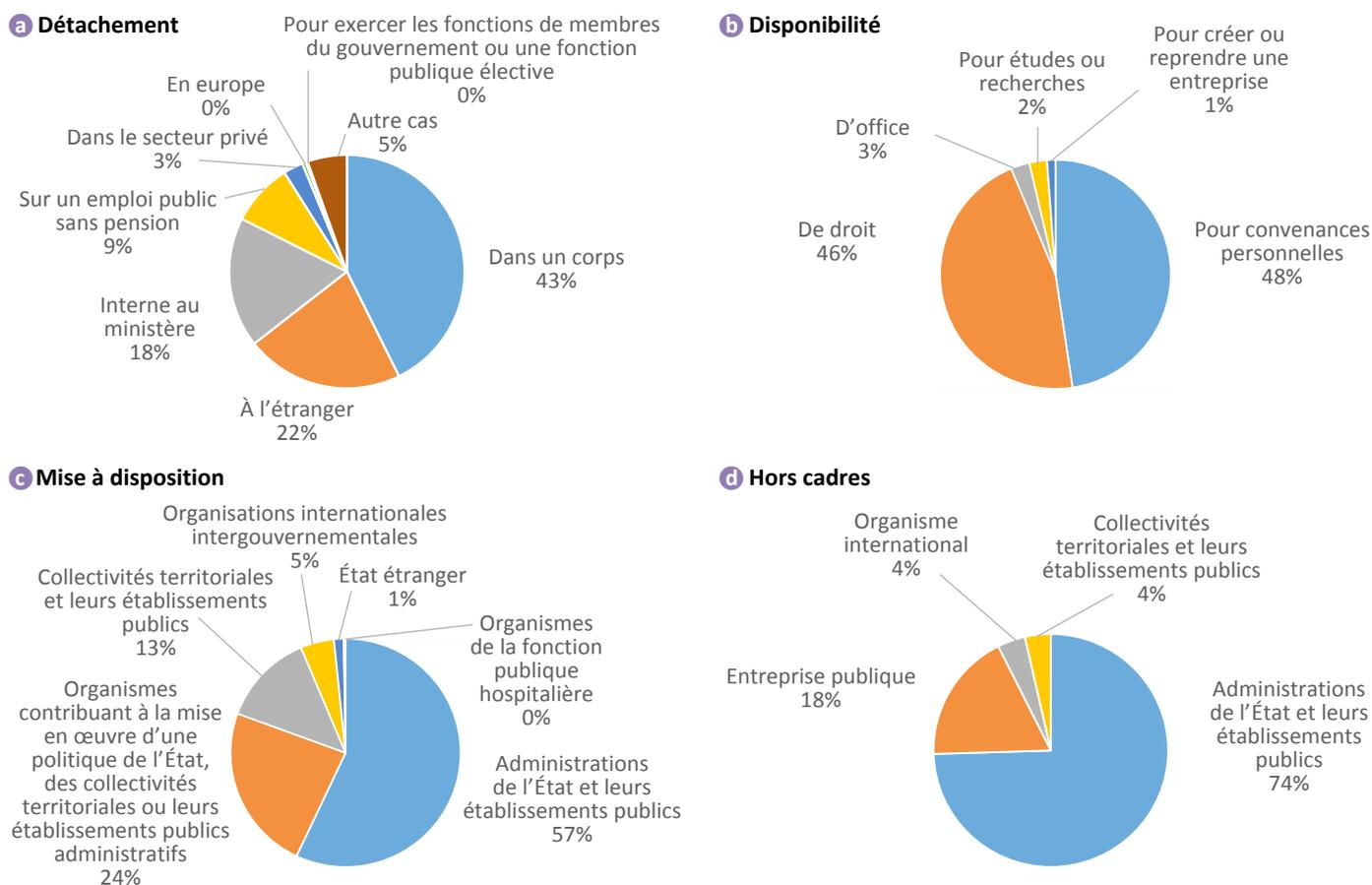
(3) Y compris Caisse des dépôts et consignations.

(4) Y compris ses établissements publics administratifs rattachés.

(5) Y compris les agences régionales de santé (ARS).

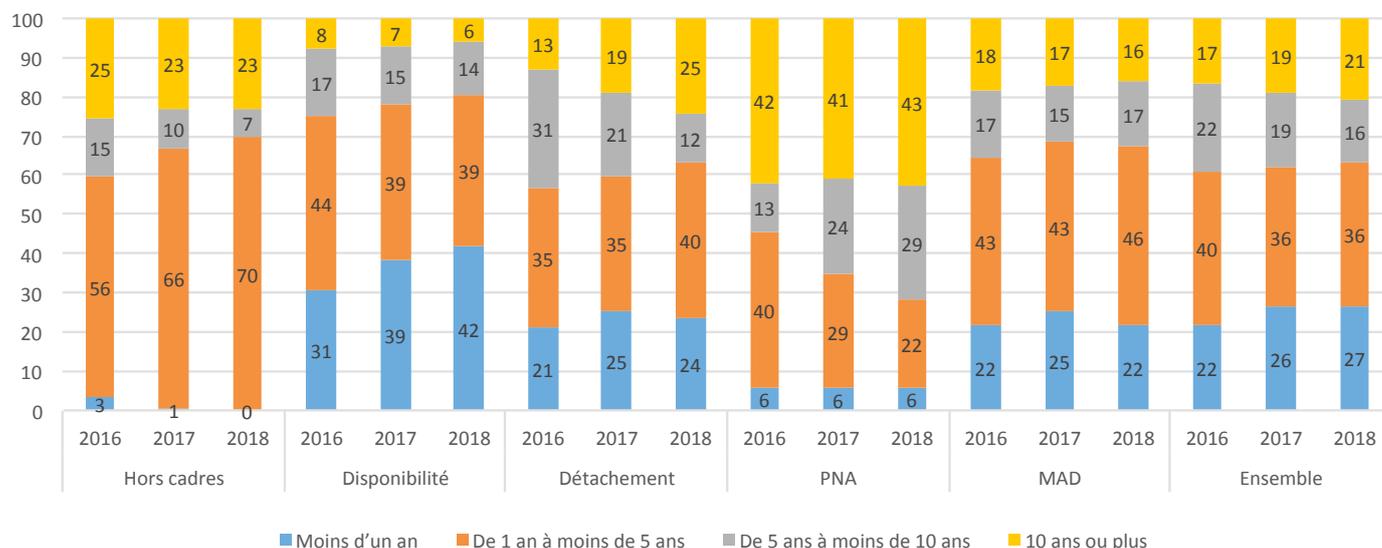
(6) Personnels BIATSS (personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques) uniquement. Les données 2017 des effectifs BIATSS en PNA ont été révisées par rapport à la précédente publication.

Figure 2 : Répartition des fonctionnaires en position de mobilité selon la destination ou le motif au 31 décembre 2018 (en %)



Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFF – Dessi.
 Champ : Fonctionnaires en position de mobilité gérés par les ministères.

Figure 3 : Répartition des fonctionnaires en position de mobilité selon la durée dans la position au 31 décembre (en %)



Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFF – Dessi.
 Champ : Fonctionnaires en position de mobilité gérés par les ministères.
 Note : La répartition par durée en position de mobilité est indisponible pour les personnels du ministère de la Culture et pour les personnels en PNA du ministère des Armées.

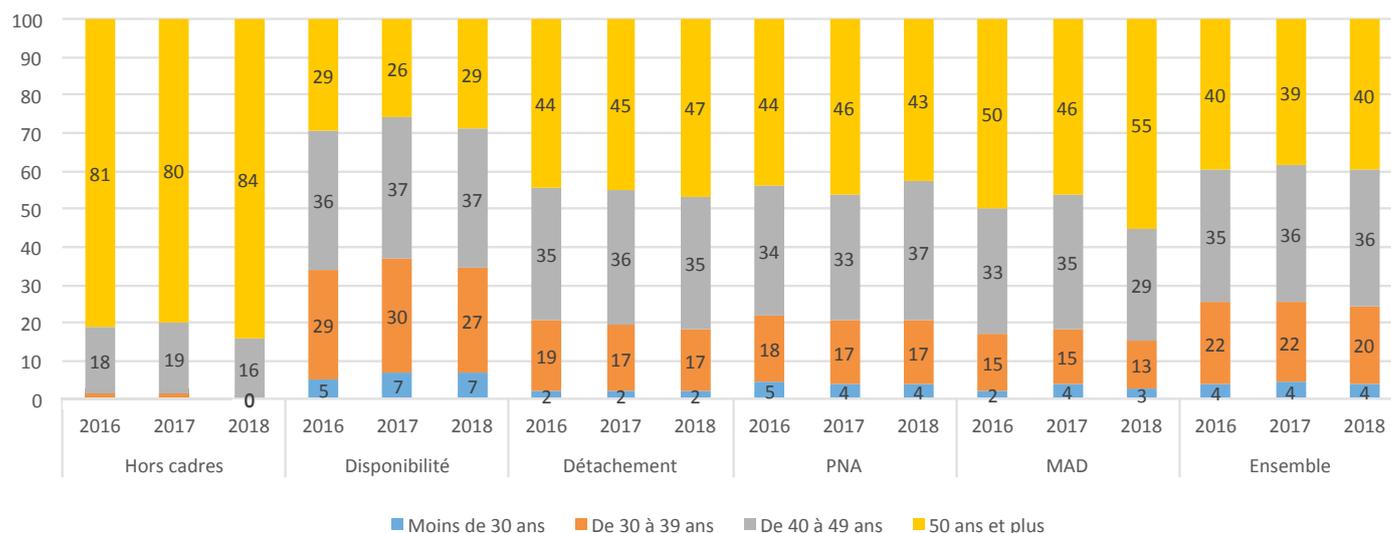
Au 31 décembre 2018, les femmes représentent 55 % des agents en position de mobilité (Figure 6) soit une proportion proche de leur part dans l'emploi. Celle-ci est plus élevée pour les disponibilités (68 % en 2018), mais plus faible pour les positions hors cadres (33 %) ou les PNA (41 %).

Les positions de mobilité ne sont pas exclusivement réservées aux agents fonctionnaires, mais les autres statuts sont très peu concernés. Ainsi, la part des contractuels en position de mobilité s'élève à 3,5 % au 31 décembre 2018 (Figure 7). La PNA est la position de mobilité la plus fréquente pour les

contractuels ; elle représente à elle seule 76 % des positions de mobilité en fin 2018. Par ailleurs, jusqu'en 2018, les contractuels n'ont pas accès au détachement.

Du fait des spécificités liées au statut de militaire, la part des agents en mobilité est faible : seulement 2,3 % des militaires sont en mobilité fin 2018. La position de mobilité la plus fréquente chez les militaires est la mise à disposition avec 43 % des agents en mobilité. Enfin, 9,9 % des ouvriers d'État sont en position de mobilité en 2018, une part plus élevée que celles des autres statuts.

Figure 4 : Répartition des fonctionnaires en position de mobilité selon l'âge au 31 décembre (en %)

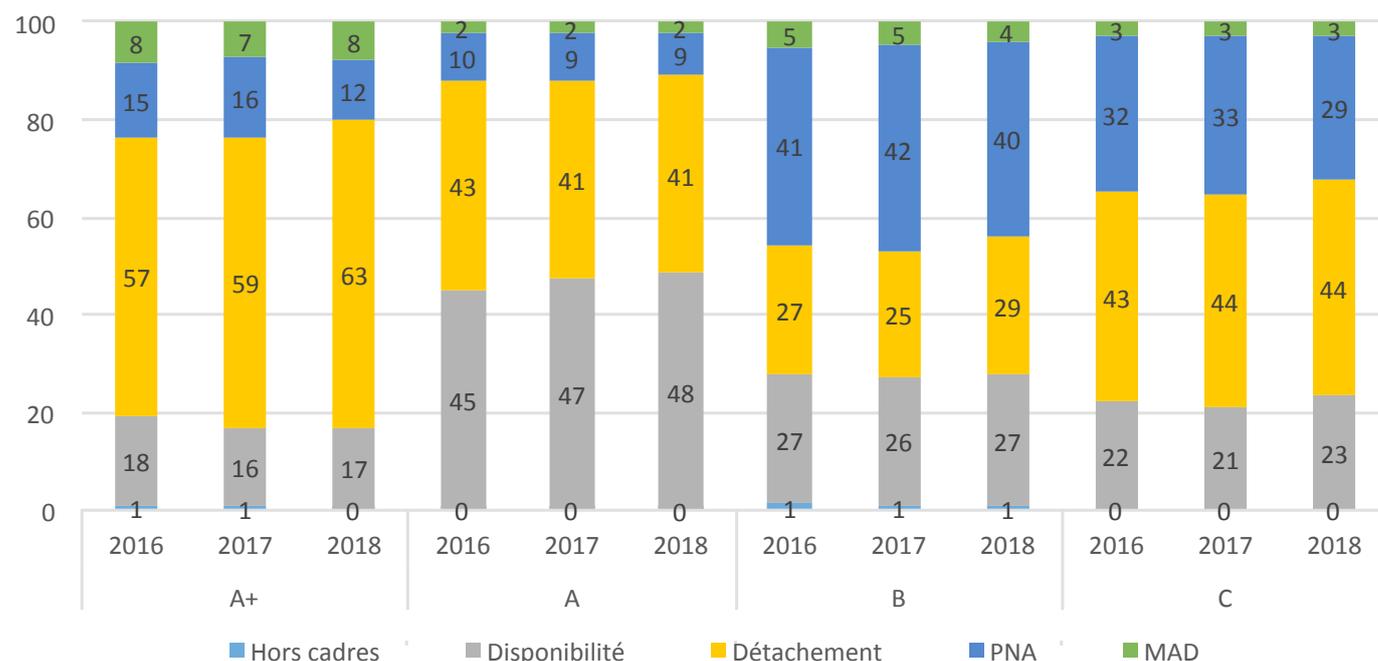


Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires en position de mobilité gérés par les ministères.

Note : La répartition par âge est indisponible pour les personnels du ministère de la Culture et pour les personnels en PNA du ministère des Armées.

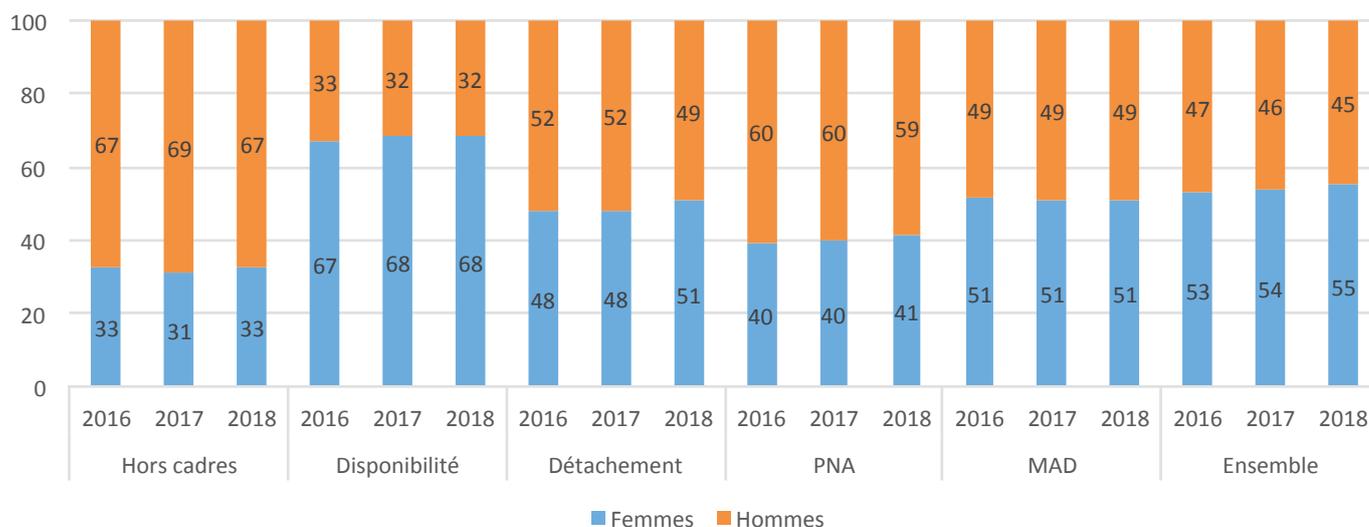
Figure 5 : Répartition des fonctionnaires selon leur position de mobilité et leur catégorie hiérarchique au 31 décembre (en %)



Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires en position de mobilité gérés par les ministères.

Note : La répartition par catégorie hiérarchique est indisponible pour les personnels en PNA du ministère des Armées.

Figure 6 : Répartition des fonctionnaires en position de mobilité selon le sexe au 31 décembre (en %)

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires en position de mobilité gérés par les ministères.

Note : La répartition par sexe est indisponible pour les personnels en PNA du ministère des Armées.

Figure 7 : Effectifs en position de mobilité statutaire selon le statut au 31 décembre 2018

	Contractuels ⁽¹⁾	Militaires	Ouvriers d'État
Nombre d'agents en position de mobilité statutaire	5 860	7 168	1 858
Détachement	///	1 681	21
Mise à disposition	98	3 130	547
PNA	4 432	2 111	1 058
Disponibilité	1 330	221	232
Hors cadres	///	25	0
Part des agents en mobilité (en %)	3,5	2,3	9,9

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Effectifs contractuels, militaires et ouvriers d'État gérés par les ministères.

(1) Ensemble des contractuels, sur emplois permanents et particuliers.

/// : Cette position de mobilité ne s'applique pas aux agents contractuels.

Encadré : Le congé parental

Outre les positions de mobilité statutaire détaillées dans l'article, il existe une dernière position administrative accessible aux agents de la fonction publique de l'État : le congé parental, qui permet aux agents d'interrompre leur carrière pour élever un enfant âgé de moins de 3 ans. Le congé parental de l'agent peut débuter à tout moment après la naissance ou l'adoption de l'enfant, ou après un congé de maternité. Dans le cas d'une naissance, le congé parental est accordé par tranches de six mois renouvelables jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant. Comme il s'agit d'un congé lié à la famille, cette position administrative n'est pas *stricto sensu* une position de mobilité et est donc traitée à part.

Au 31 décembre 2018, 6 000 agents sont en congé parental, dont près de 5 000 fonctionnaires (Figure). La part des agents en congé parental est plus élevée parmi les fonctionnaires (0,33 %), suivie par celle des contractuels et ouvriers d'État (0,28 %) et des militaires (0,15 %).

Figure : Nombre d'agents en congé parental selon leur statut au 31 décembre 2018

	Fonctionnaires	Contractuels ⁽¹⁾ et ouvriers d'État	Militaires
Agents en congé parental	4 967	523	489
Part des agents en congé parental (en %)	0,33	0,28	0,15

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Ensemble des effectifs gérés par les ministères.

(1) Ensemble des contractuels, sur emplois permanents et particuliers.

Définitions

Dans cet article, un agent est dit en **position de mobilité** s'il est dans l'une des cinq situations administratives suivantes : la mise à disposition, la position normale d'activité, le détachement, la disponibilité ou la position hors cadres. La position de mobilité s'oppose notamment à la **position d'activité dans l'administration gestionnaire du corps**, position ordinaire de l'agent qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement ses fonctions dans l'un des emplois correspondant à ce grade et dans le service où il a vocation à exercer.

La **mise à disposition (MAD)** est la situation de l'agent qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir. L'administration d'accueil rembourse les rémunérations de l'agent à l'administration d'origine.

Les agents affectés dans la situation dite de **position normale d'activité (PNA)** sont dans la même situation que ceux en MAD, mais leur rémunération est directement prise en charge par l'administration d'accueil.

Un fonctionnaire en **détachement** est placé hors de son corps d'origine ; il continue toutefois à jouir des droits à l'avancement et à la retraite attachés à ce corps.

Pour être en position **hors cadres**, un fonctionnaire doit remplir les mêmes conditions que pour être détaché, ainsi qu'une condition de durée de service (quinze ans minimum). À la différence du détachement, il ne bénéficie plus des droits à l'avancement et à la retraite de son ancien corps ; il est soumis au régime d'avancement et de retraite régissant ses nouvelles activités. Cette position a été supprimée en 2016 et n'existe plus que de façon résiduelle.

La **disponibilité** est la position de l'agent qui cesse momentanément de travailler pour son administration ou service d'origine. L'agent ne bénéficie plus, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il existe plusieurs motifs de disponibilité ; les deux principaux sont la disponibilité de droit et celle pour convenance personnelle. La disponibilité de droit est fondée sur certaines circonstances d'ordre familial (donner des soins à un membre de la famille, élever un enfant de moins de 8 ans, suivre son conjoint ou partenaire à la suite d'un déménagement). La disponibilité pour convenance personnelle n'est, elle, accordée que sous réserve de nécessité de service.

Il existe par ailleurs une autre position administrative : le **congé parental** dont les résultats sont présentés dans l'encadré en fin d'article.

Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de **catégorie « A+ »** est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ».

Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, au moins au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection.

Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

Source et champ

Les positions de mobilité sont évaluées dans la fonction publique de l'État à partir des données de l'enquête Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la fonction publique de l'État (TEMS). Elle fournit des informations détaillées sur les agents en position de mobilité (effectif, répartition par catégorie hiérarchique, par sexe, par âge, par durée dans les différentes positions, etc.).

Directeur de la publication : **Thierry Le Goff**

Rédacteur en chef : **Adrien Friez**

Stats rapides n° 56 - ISSN : 2267-6483

Département des études, des statistiques et des systèmes d'information
DGAFF - 139, rue de Bercy - 75572 Paris Cedex 12

RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFF. Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique – encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité – cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

LES ESSENTIELS

Cette collection – destinée à un large public – rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.