



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

L'Observatoire de l'emploi public

Résumé du rapport annuel 2004-2005



COLLECTION
Emploi public

EMPLOI PUBLIC

EMPLOI PUBLIC

EMPLOI

STATISTIQUES STATISTIQUES STATISTIQUES
STATISTIQUES STATISTIQUES STATISTIQUES STATISTIQUES
STATISTIQUES STATISTIQUES STATISTIQUES
STATISTIQUES STATISTIQUES STATISTIQUES STATISTIQUES

Sommaire

Résumé	5
Extraits du dossier de presse	15
1. Analyse de l'emploi public et de son évolution	16
1.1 Qu'est-ce que l'emploi public ?	16
1.2 L'emploi dans les trois fonctions publiques	17
1.3 Les non titulaires dans les trois fonctions publiques	18
1.4 La féminisation de la fonction publique	19
1.5 L'attractivité de la fonction publique	21
1.6 L'enjeu démographique dans la fonction publique	22
1.7 La localisation de l'emploi public	24
1.8 La mobilité dans la fonction publique territoriale	25
2. La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences dans la fonction publique territoriale	26
3. La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences dans la fonction publique hospitalière	26
4. La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences dans la fonction publique de l'État	28
4.1 La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences dans la fonction publique de l'État : les orientations	28
4.2 La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences dans la fonction publique de l'État : une présentation clarifiée de l'emploi	28
4.3 La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences dans la fonction publique de l'État : les plans Gpeec	29
5. La démarche métier dans la fonction publique de l'État	30
6. L'amélioration des systèmes d'information	31
6.1 Le projet interministériel sur les systèmes d'information sur les ressources humaines (SIRH)	31
6.2 L'amélioration du système d'information sur les trois fonctions publiques	33
Annexes	34
A. Qu'est-ce que l'Observatoire de l'emploi public ?	35
B. Les membres du conseil d'orientation de l'Observatoire	36
C. Qu'est-ce qu'un système d'information sur les ressources humaines ?	38
D. Liste des sigles utilisés	40



Résumé

Depuis sa création, en juillet 2000, l'Observatoire de l'emploi public a établi des méthodes et des outils pour assurer la transparence sur l'emploi public, développer les analyses sur ce thème et favoriser les démarches de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (Gpeec) dans les trois fonctions publiques.

1. Assurer la transparence sur l'emploi public

5,2 millions d'agents dans la fonction publique au 31 décembre 2003

L'élaboration, avec l'Insee, d'un tableau de synthèse situant l'emploi public dans l'emploi salarié a permis d'apurer le débat polémique sur les effectifs des fonctions publiques.

Selon le concept d'emploi public retenu, les effectifs de la fonction publique varient :

- selon **l'approche juridique retenue par l'Observatoire**, on considère comme relevant de la fonction publique tout agent qui travaille dans un organisme à caractère administratif recrutant des agents de droit public. Dans ce cadre, les effectifs de la fonction publique s'élevaient à **5,2 millions d'agents au 31 décembre 2003, ou 5,0 millions hors emplois aidés et militaires volontaires**.
- selon **l'approche économique retenue par les comptes nationaux**, on considère comme

relevant de la fonction publique tout agent qui travaille dans un organisme financé majoritairement par prélèvements obligatoires. Leur nombre était à la même date de 5,95 millions d'agents.

Notons que, dans ces deux cas, les contours de l'emploi public diffèrent sensiblement de celui généralement retenu par une majorité de nos concitoyens qui assimile la fonction publique à l'ensemble des personnels exerçant une mission de service public. Trois exemples permettent d'appréhender cette question : celui des agents des maisons de retraite publiques, celui des agents de la Sécurité sociale, ou encore celui des agents de la SNCF (encadré).

Lorsqu'on parle de « fonctionnaires » on cite souvent le cas des agents de la Sécurité sociale, celui des personnels des maisons de retraite publiques ou celui de la SNCF.

Pourtant, seuls les agents des maisons de retraite publiques appartiennent au champ juridique retenu par l'OEP. Ils sont les seuls à relever du statut de la fonction publique. Intégrés au décompte de l'emploi public au sens juridique, ils sont en revanche exclus du champ économique des administrations publiques. Bien que de statut public, les maisons de retraite sont financées majoritairement par l'usager.

A contrario, les agents de la Sécurité sociale sont exclus du décompte de l'emploi public au sens juridique puisque leur contrat de travail est un contrat de droit privé. En revanche, ils sont comptabilisés dans l'emploi public au sens économique puisque la Sécurité sociale est financée majoritairement par prélèvements obligatoires.

C'est en fait pour l'agent de la SNCF que la notion de « service public » s'éloigne le plus des notions juridique et économique : agent « à statut » d'une grande entreprise publique financée principalement par l'usager, il est exclu du décompte de l'emploi public du point de vue juridique, comme du point de vue économique.

Le tableau de synthèse établi avec l'Insee permet de classer ces différentes catégories d'agents et de clarifier ainsi le débat sur l'emploi public.

La part prépondérante de l'État dans l'emploi public se réduit

Parmi les 5,0 millions d'agents (hors emplois aidés et militaires volontaires) travaillant dans la fonction publique selon le concept retenu par l'Observatoire, 2,543 millions dépendent de la fonction publique de l'État, 1,523 millions de la fonction publique territoriale et 966 000 de la fonction publique hospitalière. Toujours premier

employeur public, l'État voit toutefois sa part diminuer : de 54 % en 1992, elle n'est plus que de 51 % en 2003. Depuis 1992, les effectifs de l'État ont en effet augmenté de 9 %, moins que ceux des fonctions publiques territoriale (27 %) et hospitalière (15 %), et moins aussi que l'emploi total (11,4 %).

Tableau 1 : L'emploi dans la fonction publique de l'État, territoriale, hospitalière au 31 décembre 2003, métropole, Dom-Tom et étranger

	France métropolitaine et DOM				France entière			
	Total hors emplois aidés et hors volontaires militaires	Volontaires militaires (1)	Emplois aidés	Total y compris les emplois aidés et les volontaires militaires	Total hors emplois aidés et hors volontaires militaires	Volontaires militaires (1)	Emplois aidés	Total y compris les emplois aidés et les volontaires militaires
FPE	2 487	23	71	2 581	2 543	23	71	2 637
Ministères	2 269	23	13	2 305	2 313	23	13	2 349
EPA	218		58	276	230		58	288
FPT	1 523		109	1 632	1 523		109	1 632
Cofep	1 163		86	1 249	1 163		87	1 250
EPA	360		23	383	360		23	383
FPH	966		28	994	966		29	995
Ensemble 3FP	4 976	23	208	5 207	5 032	23	209	5 264

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

Sources : Insee, Drees, DHOS.

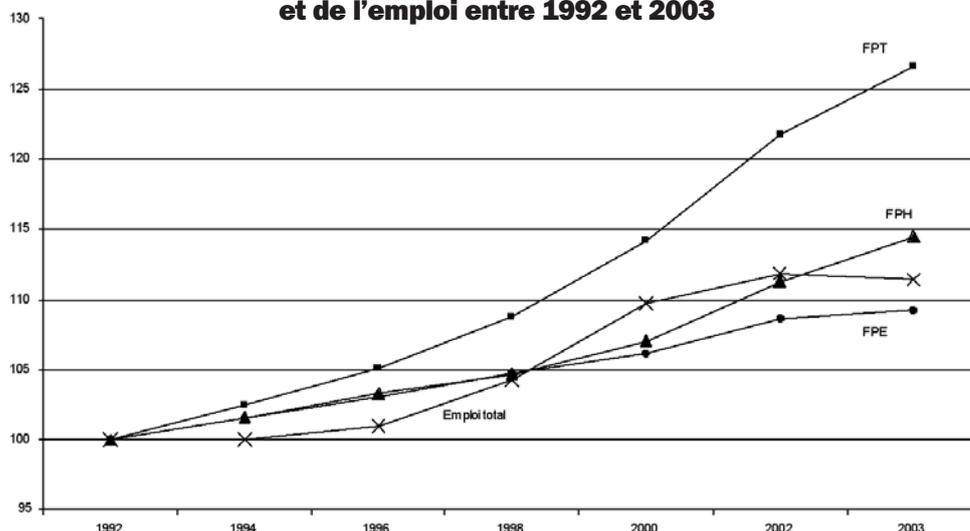
(1) Des contrats de volontaires militaires ont été mis en place depuis 1999 au ministère de la Défense et à celui de l'Outre-mer.

• **La croissance de l'emploi public repose en fait sur celle de la fonction publique territoriale**

Cette tendance de long terme, amorcée dès les années 1960, se prolonge sur l'ensemble de la décennie. La forte augmentation de la population urbaine et celle de l'offre de services communaux qui en a découlé ont conduit au fort

développement des effectifs communaux. La décentralisation et le transfert de certaines compétences de l'État vers les collectivités territoriales deviennent aussi un facteur de plus en plus important de la croissance de l'emploi territorial.

Graphique 1 : Évolution des trois fonctions publiques et de l'emploi entre 1992 et 2003



Sources : Insee, Drees, DHOS

Champ : hors emplois aidés, hors volontaires militaires.

• **Depuis 2003, les effectifs des ministères diminuent**

Confirmant les tendances de long terme, c'est la fonction publique territoriale qui a créé le plus d'emplois en 2003. Au total, 60 % des 98 000 emplois publics créés en 2003 l'ont été dans la fonction publique territoriale. Avec une croissance de + 4 % sur l'année (hors emplois aidés),

la fonction publique territoriale a ainsi connu la plus forte progression des trois fonctions publiques. Comparativement, les effectifs de la fonction publique de l'État se sont accrus de + 0,5 % et ceux de la fonction publique hospitalière de + 2,9 %.

Entre 1992 et 2002, la croissance de la fonction publique de l'État était plus élevée (+ 0,8 % en moyenne annuelle). L'année 2003 marque en fait un tournant.

Pour la première fois, en effet, les effectifs des ministères ont diminué (- 0,2 %) : ils avaient crû de + 0,6 % en moyenne annuelle entre 1992 et 2002. Cette évolution est toutefois en grande partie liée à la création en 2003, dans le cadre d'un nouveau dispositif d'aide à l'emploi, de 16 100 postes d'assistants d'éducation affectés aux budgets des établissements publics locaux d'enseignement (EPLE). Ces assistants d'éducation payés sur le budget des établissements publics locaux d'enseignement (EPLE), sont appelés à remplacer progressivement à la fois les maîtres d'internat et surveillants d'externat (MISE) et les adjoints d'éducation du programme « nouveaux emplois - nouveaux services » (emplois jeunes). L'instauration de ce dispositif modifie la répartition des effectifs entre l'État et les établissements publics : les maîtres d'internat et les surveillants d'externat figurent au tableau des effectifs de l'État alors que les assistants d'éducation et les adjoints d'éducation sont gérés par les établissements d'enseignement et figurent donc aux effectifs des EPA. Hors MISE, le ralentissement de la croissance des effectifs des ministères est de ce fait moins marqué, celle-ci s'est élevée à + 0,4 % entre 2002 et 2003, alors qu'elle était de + 0,6 % entre 1992 et 2002.

A *contrario*, on constate une forte progression des effectifs des établissements publics administratifs de l'État (+ 8,2 %) entre 2002 et 2003.

L'analyse des évolutions 2003/2002 (hors emplois aidés) des effectifs de la fonction publique de l'État ne rend cependant qu'imparfaitement compte de l'impact de ce nouveau dispositif d'aide à l'emploi, créant les assistants d'éducation. La croissance des effectifs (hors emplois aidés) des établissements publics locaux d'enseignement est surévaluée puisqu'elle n'intègre pas la baisse des emplois jeunes. En tenant compte de la baisse des emplois aidés de - 28 %, dont - 29 % dans les établissements publics locaux d'enseignement, les effectifs des établissements publics administratifs de l'État diminuent de - 1,8 %. On peut noter d'ailleurs qu'hors impact de ce nouveau dispositif, créant les assistants d'éducation, les effectifs des établissements publics administratifs de l'État (hors EPLE et emplois aidés) ont même baissé de - 0,6 %, alors qu'ils avaient crû de + 4,0 % entre 1992 et 2002.

Au total, les effectifs de la fonction publique de l'État ont baissé de - 0,4 % y compris emplois aidés entre 2002 et 2003.

La baisse des emplois jeunes n'est pas propre à la fonction publique de l'État : les évolutions des effectifs des deux autres fonctions publiques sont elles aussi moins fortes lorsqu'on intègre les emplois aidés, avec pour la fonction publique territoriale + 1,6 % d'augmentation, contre + 4 % hors emplois aidés et + 2,1 % pour la fonction publique hospitalière, contre + 2,9 % sans ces emplois aidés.

Tableau 2 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques entre 2002 et 2004

	Évolution 1992-2002 en moyenne annuelle	Évolution 2002-2003			Évolution 2003-2004		
	Total hors emplois aidés	Total hors emplois aidés	emplois aidés	Total	Total hors emplois aidés	emplois aidés	Total
FPE (1)	0,8%	0,5%	-25,1%	-0,4%	nc	nc	nc
Ministères	0,6%	-0,2%	-8,9%	-0,3%	-0,6%	-14,0%	-0,6%
total hors MISE	0,6%	0,4%	-8,9%	0,3%	0,0%	-14,0%	-0,1%
MISE	0,9%	-25,1%	-	-25,1%	-32,1%	-	-32,1%
EPA	3,8%	8,2%	-27,9%	-1,8%	nc	nc	nc
total hors EPLE	4,0%	-0,6%	-18,9%	-1,5%	nc	nc	nc
EPLE	1,8%	110,2%	-29,2%	-2,5%	nc	nc	nc
FPT	2,0%	4,0%	-23,4%	1,6%	3,5%	-24,3%	1,6%
Collectivités territoriales	1,5%	2,4%	-24,4%	0,0%	2,2%	-25,5%	0,3%
EPA locaux	4,1%	9,6%	-19,8%	7,2%	7,7%	-19,6%	6,0%
FPH (2)	1,1%	2,9%	-18,6%	2,1%	nc	nc	nc
Ensemble	1,2%	2,0%	-23,4%	0,7%	nc	nc	nc

Sources : Insee, Drees, DHOS.

(1) hors volontaires militaires, données EPA non disponibles en 2004

(2) : hors non-titulaires sur crédits de remplacement entre 1992-2003

et y compris non-titulaires sur crédits de remplacement entre 2002-2003, données non disponibles sur 2004

En 2004, les premières évaluations montrent que la tendance à la baisse des effectifs de l'État se prolonge à la fois du fait de la mise en place progressive du dispositif d'aide à l'emploi créant les « assistants d'éducation » en substitution des maîtres d'internat et surveillants d'externat et des emplois jeunes, mais aussi des baisses ou

moindres progressions des effectifs enregistrées dans la plupart des ministères. Hors MISE et emplois aidés, les effectifs des ministères sont stables entre 2003 et 2004. Par comparaison, ils avaient crû de + 0,6 % en moyenne annuelle entre 1992-2002 et de + 0,4 % entre 2002 et 2003.

2. Développer les analyses sur l'emploi public

Des non titulaires relativement moins nombreux dans les ministères et dans la fonction publique territoriale

Parmi les 5,032 millions d'agents ayant un emploi principal dans la fonction publique (hors emplois aidés et militaires volontaires), 768 000 sont non-titulaires. Cette catégorie d'agents représente 13 % environ de l'emploi dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique hospitalière, et 20 % dans la fonction publique territoriale.

Entre 1992 et 2003, l'emploi des non titulaires a progressé un peu plus vite que l'emploi public (de + 17 % contre + 15 % pour l'emploi public), mais avec des différences marquées entre fonctions publiques.

Tableau 3 : Non titulaires des trois fonctions publiques au 31 décembre 2003 et évolution entre 1992 et 2003

	2003			Évolution 1992-2003	
	Non titulaires	Effectifs totaux	% non titulaires	Évolution des effectifs totaux	Évolution des non titulaires
Ministères	184 401	2 313 430	8,0	6,0	-16,2
EPA nationaux	144 061	229 921	62,7	56,7	85,9
Total fonction publique de l'État	328 462	2 543 351	12,9	9,2	10,4
Communes, départements et régions	217 991	1 162 490	18,8	18,3	3,7
EPA locaux	91 328	359 653	25,4	63,9	36,7
Total fonction publique territoriale	309 319	1 522 143	20,3	26,7	11,7
Fonction publique hospitalière (1)	130 135	966 340	13,5	14,5	95,1
Total fonction publique	767 916	5 031 834	15,3	15,0	16,6

(1) L'évolution des effectifs de la FPH est calculée hors non titulaires sur crédits de remplacement non disponibles en 1992

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

Source : Insee, Drees, DHOS.

En dix ans, en effet, la proportion de non titulaires a baissé dans les ministères et dans la fonction publique territoriale.

Dans les ministères, le nombre de non titulaires baisse en volume et en proportion depuis une dizaine d'années. Il passe de 220 000 fin 1992 (10 % des effectifs) à 184 000 fin 2003 (8 %), notamment sous l'effet des plans de titularisation. Entre 2002 et 2003, le nombre de non titu-

lares des ministères est passé de 198 800 à 184 400, soit une baisse de 7,2 %. Outre l'application des dispositifs d'intégration, tels que celui de la loi dite « Sapin » du 3 août 2001, cette baisse est liée pour une grande part au nouveau dispositif créant les « assistants d'éducation » car

il modifie la répartition des non titulaires entre ministères et établissements publics. Dans les EPA nationaux en revanche, qui représentent 9 % de l'emploi de la fonction publique de l'État en 2003, le nombre de non titulaires est en forte augmentation entre 1992 et 2003. On compte 66 000 non titulaires de plus (44 000 en équivalents temps plein).

Depuis 1992, alors que les effectifs de la fonction publique territoriale ont progressé de 27 %,

ceux des non titulaires n'ont augmenté que de 12 %. La mise en place progressive des cadres d'emplois, à partir de 1988, a en effet conduit à intégrer une partie des non titulaires dans l'emploi statutaire et à limiter le recours à ce type de personnel.

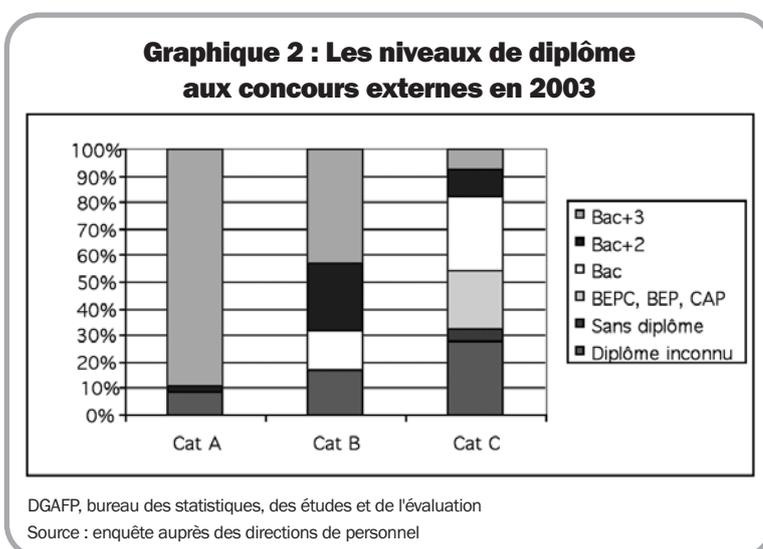
On note cependant dans l'hospitalière une progression des non titulaires supérieure à celle des effectifs totaux.

Une fonction publique aujourd'hui attractive, mais des tensions futures sur le marché du travail pourraient modifier la donne

En 2003, 55 000 personnes ont rejoint la fonction publique de l'État après avoir réussi un concours externe. Les lauréats à ces concours sont surqualifiés : plus de sept lauréats sur dix, pour lesquels on connaît le niveau de diplôme, possèdent au moins une licence. Il est vrai que 60 % des recrutements s'effectuent en catégorie A. Mais force est de constater que, hors Éducation nationale, le nombre de candidats reçus, ayant une licence et plus, est supérieur en catégorie B et C qu'en catégorie A (2 940 contre 2 230).

Comment expliquer cette attractivité actuelle de la fonction publique de l'État ?

Une étude de l'Insee sur la période 1980-2000 l'explique à la fois par le niveau relatif des salaires et par une situation économique peu porteuse. De ce fait, cette attractivité est cyclique : le nombre de candidatures est significativement influencé par le taux de chômage des jeunes de moins de 29 ans, quel que soit le niveau du



concours. On peut dès lors s'interroger sur la permanence de l'attractivité de la fonction publique dans un contexte de départs massifs à la retraite et de besoins croissants en personnels qualifiés, tant dans le public que dans le privé.

Tableau 4 : Structure par niveau de diplôme des salariés âgés de 18 à 35 ans

	Public		Privé	
	1982	2002	1982	2002
< Bac(CAP, BEP, brevet ou aucun diplôme)	54%	31%	81%	48%
Bac à bac+2	34%	39%	15%	39%
≥ Bac+3	12%	30%	4%	13%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : Insee, enquêtes sur l'emploi

Selon les derniers travaux de prospective emploi/formation à l'horizon 2015 du ministère de l'Éducation nationale (hypothèse de croissance annuelle moyenne de 2 % et intégrant l'effet de la réforme des retraites), le nombre de jeunes sortant du système éducatif avec un

diplôme de niveau supérieur ou égal à Bac+2 serait en fait insuffisant pour satisfaire les besoins de l'économie dans presque tous les scénarios (arbitrage plus ou moins favorable au recrutement de jeunes, mobilité professionnelle plus ou moins importante).

Une telle situation constitue un réel défi pour la fonction publique (et notamment la FPE, qui recrute déjà aujourd'hui près de 30 % des jeunes sortants du système éducatif avec une licence au moins), à la fois :

- en tant qu'employeur, pour que les viviers de compétences soient au rendez-vous de ses besoins ;

- en tant que garant de l'intérêt général, pour que la satisfaction de ses besoins n'assèche pas le marché du travail, notamment le marché des cadres.

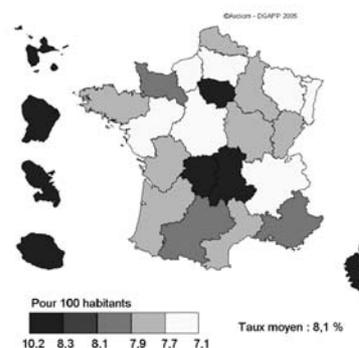
Ce défi est d'autant plus fort qu'il s'inscrit dans un contexte d'évolution démographique différenciée selon les régions.

Un emploi public inégalement réparti sur le territoire national

Si, en effet, le défi démographique impose la vigilance sur le nombre comme sur la qualité des recrutements, une autre nécessité constitue un enjeu majeur pour les pouvoirs publics : celle d'assurer un égal accès aux services publics sur l'ensemble du territoire.

Au 31 décembre 2002, la France (métropole et Dom) comptait 86 agents publics civils et militaires pour 1 000 habitants. Hors militaires, le taux d'administration des personnels civils s'élevait à 81 ‰. Il se décomposait en 39 agents publics civils dans la fonction publique de l'État, 26 dans la fonction publique territoriale et 16 dans la fonction publique hospitalière pour 1000 habitants. Le taux d'administration des trois fonctions publiques atteint son maximum en Île-de-France, avec 96 ‰, et son minimum dans les Pays de la Loire, avec 70 ‰.

Carte 1 : Taux d'administration des trois fonctions publiques



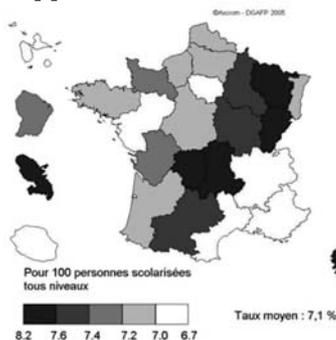
Emploi public y compris enseignement privé sous contrat et bénéficiaires d'emplois aidés, hors militaires.

• Les écarts de densité démographique

Première explication du phénomène : la démographie. Hormis la région capitale, qui concentre des fonctions de conception en administration centrale, ce sont les régions les moins denses qui ont le nombre d'agents publics par habitant le plus important. C'est notamment le cas de la Corse, mais aussi du Limousin et de l'Auvergne,

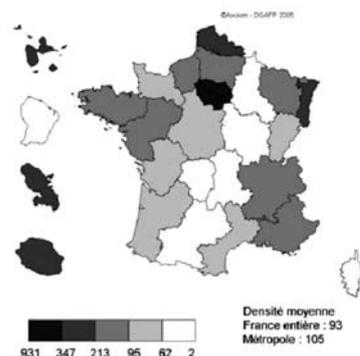
où les économies d'échelle ne sont guère possibles. En effet, le maillage de l'ensemble du territoire en structures administratives nécessaires à l'égalité de traitement des citoyens se traduit par un volume d'emplois publics minimum. Cela est particulièrement net pour l'enseignement.

Carte 2 : Proportion d'enseignants par rapport aux effectifs scolaires



Effectifs scolaires tous niveaux du préélémentaire au supérieur, y compris l'enseignement agricole.

Carte 3 : Densité de population



• Dynamique de la population et spécificités régionales

Au-delà de la démographie, d'autres facteurs, comme la dynamique de la population et les spécificités régionales, se combinent pour expliquer les écarts de taux d'administration :

- tout d'abord, on note une certaine inertie de l'emploi public à la dynamique de la population : il ne suit qu'avec retard la croissance démographique. Par exemple, dans les Pays de la Loire, en Alsace et en Rhône-Alpes, régions les moins administrées, la population

s'accroît plus fortement qu'ailleurs en raison de migrations internes et d'un solde naturel élevé ;

- ensuite, on note des spécificités régionales, comme dans le Sud du pays, caractérisé par une plus forte présence de la fonction publique territoriale avec, à l'inverse un taux d'administration plus faible de la fonction publique hospitalière.

• Au final, l'emploi public occupe une place plus importante dans les régions touchées par le chômage

Notons par ailleurs que bien d'autres thèmes, outre ceux que nous avons mis en exergue, sont analysés dans le rapport complet : la parité

hommes-femmes, les mobilités dans la fonction publique territoriale, l'insertion des personnels handicapés [etc.].

3. Favoriser les démarches de Gpeec

Ce contexte rend de plus en plus nécessaire le développement des démarches de gestion prévisionnelle. De nombreux travaux ont été

menés depuis dix ans, mais cet aspect prend beaucoup d'importance depuis trois ans...

Deux initiatives dans la fonction publique territoriale

• Les conférences régionales : vers une coopération active des différents acteurs

Organisée en Alsace-Lorraine en juin 2003, la première conférence régionale a regroupé dans une action commune le CNFPT, l'ensemble des centres de gestion de la région et les grandes collectivités non affiliées. Cette initiative constitue un tournant pour la Gpeec dans la fonction publique territoriale en posant les fondations d'une coopération régionale active entre les différents acteurs. En juillet 2005, dix régions et une interrégion avaient déjà organisé une

conférence régionale de ce type¹ et d'autres sont prévues à plus ou moins brève échéance².

Même si ces conférences sont diverses dans leur organisation et leurs thèmes traités, toutes montrent l'intérêt de ces structures régionales coopératives pour asseoir un diagnostic partagé et tracer des orientations permettant aux collectivités d'améliorer la gestion de leurs ressources humaines.

• Un répertoire des métiers actualisé

Lancée en 2000, l'actualisation du répertoire des métiers de la fonction publique territoriale (qui comprend 253 métiers) a été présentée officiellement par le CNFPT en avril 2005 (accessible sur www.cnfpt.fr).

évolutions à l'œuvre dans la fonction publique territoriale depuis 1993 :

- renforcement ou émergence de certaines fonctions transversales (accueil, contrôle d'ingénierie de projets et de pilotage global des politiques publiques, commercial, animation des territoires, prospective) ;

Ce travail, qui a associé l'ensemble des acteurs de la fonction publique territoriale, montre les

1) Alsace-Lorraine, Bourgogne (seule région à avoir organisé deux conférences), Bretagne, Franche-Comté, Rhône-Alpes, Limousin, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées, Aquitaine, Poitou-Charentes et Picardie.

2) Des conférences régionales sont programmées (3^{ème} conférence en Bourgogne, 2^{ème} en Alsace-Lorraine...) ou envisagées à moyen terme : Pays de la Loire, Île-de-France, Aquitaine (projet interrégional).

- transformation de certains métiers techniques (métiers des TIC et des systèmes d'information) ; apparition de nouveaux métiers (opérateur de vidéosurveillance, responsable métrologie, agent de déchetterie, technicien de service d'assistance techni-

que à l'exploitation des stations d'épuration).

Il met aussi en évidence l'élévation des niveaux d'exercice des activités et de responsabilité des agents territoriaux.

Dans la fonction publique hospitalière, les travaux engagés en 2003 sur la démographie et les métiers se sont poursuivis

• Une analyse détaillée des évolutions démographiques

En 2003, l'examen des évolutions démographiques des effectifs de la fonction publique hospitalière avait notamment permis d'apprécier l'ampleur du défi démographique auquel devrait être confrontée la FPH à l'horizon 2015. Ces travaux s'inscrivaient dans une démarche plus globale d'analyse des évolutions démographiques du secteur de la santé.

La direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS), dans le cadre des travaux de l'Observatoire national des emplois et des métiers de la fonction publique hospitalière (ONEMFPH), centre ses analyses sur les évolutions démographiques de la fonction publique hospitalière au sens strict (hors médecins), mais prend aussi en compte dans ses analyses globa-

les l'ensemble des besoins de l'hôpital public ainsi que de ceux des secteurs privé et libéral.

La fonction publique hospitalière est à ce titre directement concernée par les travaux récents de l'Observatoire national de la démographie des professions de santé (ONDPS) sur la situation et l'évolution des effectifs des professions de santé d'une part, l'évolution des métiers et de leurs conditions d'exercice d'autre part.

Pour l'ONDPS, les résultats obtenus sur la démographie « infirmiers » doivent en effet être nuancés du fait de l'évolution des conditions d'exercice mais aussi de celle des métiers, des comportements des professionnels, ou encore du nombre de médecins.

• Le répertoire des métiers hospitaliers finalisé

En 2004, l'ONEMFPH a achevé le répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière.

Composé de 5 domaines fonctionnels, de 22 familles de métiers, de 64 sous-familles de métiers et de 183 fiches métiers, ce répertoire, destiné à tous les professionnels de santé, a pour double objectif de contribuer à la gestion

collective (quantifier les besoins en effectifs par métier, repérer des besoins de formation ou des métiers et secteurs critiques, communiquer en interne comme en externe sur les métiers de la FPH...), et de favoriser la gestion individuelle (préparer un bilan de compétences, définir des parcours de mobilité...).

Pour la fonction publique de l'État, la démarche de Gpeec constitue l'un des éléments fondateurs des stratégies ministérielles de réforme depuis 2002

Par les circulaires du Premier ministre (2 décembre 2002) relative à la réforme de l'État et celle du ministre chargé de la fonction publique (16 décembre 2002) relative à la gestion prévisionnelle, le Gouvernement a souhaité donner une nouvelle impulsion à la démarche de Gpeec initiée dès le début des années 1990 et en faire l'un des éléments fondateurs des stratégies ministérielles de réforme.

Trois objectifs étaient assignés à cette politique :

- mieux préparer les recrutements de l'État et sa politique de gestion des ressources humaines dans un contexte démographique qui va renforcer la concurrence avec le secteur privé sur le marché du travail ;
- permettre à l'État de rendre compte plus

précisément devant les citoyens de l'évolution des effectifs de la fonction publique ;

- nourrir le dialogue social en ouvrant, dans un cadre et à un rythme qu'il appartient à chaque ministre de fixer, un débat avec les organisations syndicales.

À cette fin, les ministères avaient été appelés à transmettre au ministre chargé de la fonction publique un dossier comprenant : une photographie précise des emplois budgétaires et des effectifs de ces dernières années ; une évaluation de l'évolution de la situation des agents en fonction ; une évaluation des besoins en emplois budgétaires cohérents avec les missions retenues dans le cadre de la stratégie ministérielle de réforme ; la définition de la politique de gestion des ressources humaines correspondant à ces évolutions.

De premières analyses avaient été présentées dans le rapport de l'OEP de 2003.

Cet exercice a été renouvelé en 2004. Une circulaire de la DGAFP du 9 juin 2004 rappelait l'aspect stratégique de ce dossier : « *Au-delà de son caractère technique, le dossier demandé comporte une dimension stratégique* puisque chaque ministère doit se livrer à la fois à un exer-

cice critique d'examen de ses missions et à une analyse détaillée de l'impact, tant en emplois budgétaires qu'en profils de compétence souhaitée des modifications envisagées. Plusieurs scénarios d'ajustement en termes de gestion des ressources humaines peuvent être proposés. Dans le cadre de cet exercice, les ministères sont ainsi invités à formuler de premières orientations en termes de politique de GRH permettant d'accompagner les évolutions susceptibles d'intervenir. Celles-ci peuvent concerner les politiques de recrutement (diversification du recrutement notamment), de formation, de gestion des corps (fusion de corps, repyramidage...) et d'organisation de la gestion ».

La synthèse des plans ministériels de Gpeec au 15 juillet 2005 (accessible sur le site de la fonction publique) montre les avancées réalisées tant pour l'analyse des situations présentes que pour les perspectives d'avenir. Tous les ministères ne sont pas au même stade d'avancement. Tous peuvent présenter une photographie de leurs personnels précisant les causes des écarts entre leurs emplois budgétaires et les effectifs réels, mais certains n'ont pu développer encore intégralement la Gpeec en proposant des stratégies de GRH adaptées aux évolutions prévisibles de leur structure d'emplois.

• Les causes des écarts entre les emplois budgétaires et les effectifs réels précisés

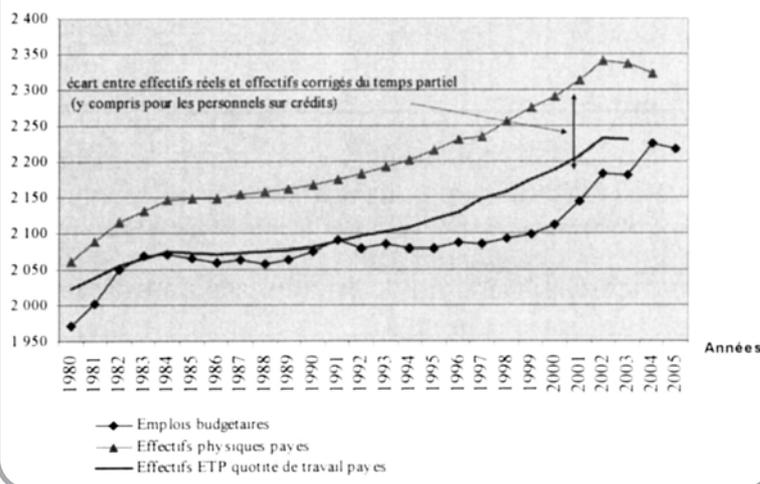
Le travail engagé avec les ministères depuis 2001 (pour rendre compte de l'autorisation parlementaire et répondre à l'injonction de la Cour des comptes qui demandait depuis plusieurs années la lumière sur cette question³⁾) permet aujourd'hui d'expliquer mais surtout de quantifier les causes des écarts entre les emplois budgétaires et les effectifs réels payés.

Le tableau relatif au passage des emplois budgétaires aux effectifs réels payés au 31 décembre 2003 explique l'écart de 158 258 unités entre les emplois budgétaires (2 180 240) et les effectifs réels payés (hors emplois aidés et personnes en congé de longue durée) déclarés par les ministères (2 336 498). Cet écart tient aux vacances d'emplois (24 517), à l'impact du temps partiel (71 825), et à la prise en compte dans les effectifs payés des personnels rémunérés sur crédits (106 641).

Cependant, ce n'est pas tant l'écart en lui-même que son évolution qui était source de débat. Alors que le nombre des emplois budgétaires

était relativement stable durant les années 1990-2000, les effectifs réels payés continuaient en effet à croître.

Graphique 3 : Évolution des emplois et des effectifs (en milliers) - hors emplois aidés, hors appelés, y compris volontaires



3) Rapport particulier de la Cour des comptes sur la fonction publique de l'État (janvier 2000).

Depuis cette date, toutefois, l'écart se réduit sous l'effet des plans de titularisation et des mesures de consolidation en emplois budgétaires de personnels payés sur crédits.

La mise en place de la Lof, en 2006, permettra le rapprochement des deux notions puisque tous

les agents publics devront impérativement être comptabilisés dans les plafonds d'emplois ministériels pour leur quotité de temps travaillé.

• **Des plans de Gpeec ministériels plus ou moins aboutis**

Dans le cadre de leur plan de Gpeec, certains ministères ont commencé à redéfinir leurs missions : les Transports, l'Équipement, le Tourisme et la Mer.

D'autres, après avoir réfléchi à leurs missions, engagent l'analyse prospective des besoins en compétences : Affaires étrangères, Économie.

Enfin, certains ministères ont chiffré l'évolution de leurs missions en emplois budgétaires : Défense, Éducation nationale, Intérieur (secteur police nationale et secteur préfecture), Jeunesse et Sports et Justice, en articulant pour certains des objectifs pluriannuels d'évolution des emplois en volume et en valeur (niveaux de qualification attendus, etc.).

4. Un système d'information rénové et complété

Afin de consolider les démarches entreprises, il faut rénover les systèmes d'information sur les ressources humaines des trois fonctions publiques. Trois axes de travail sont en cours :

- la refonte des SIRH ministériels sur la base des référentiels « fonction publique » (consultables sur vit@min, sur l'espace public du projet A86 SIRH à l'adresse : <http://vitamin2.adae.gouv.fr>) et la mise en place d'infocentre à la DGAFP ;
- l'harmonisation des nomenclatures trois fonctions publiques dans le cadre d'une restructuration du système d'information sur les trois fonctions publiques autour de la DADS-U (déclaration annuelle de données sociales unifiée) ;
- la constitution d'un répertoire interministériel des métiers de l'État.

Qu'est ce qu'un infocentre-RH ?

Un infocentre est un système décisionnel constitué :

- de référentiels communs (concepts, données et nomenclatures associées) ;
- d'un entrepôt de données validées et conformes aux référentiels communs, alimenté régulièrement à partir des données contenues dans les SIRH ou plus largement à partir de diverses sources statistiques (DADS-U par exemple, ou encore « bilans sociaux » de la FPT et de la FPH) ;
- d'outils d'analyse et de simulation permettant d'établir des tableaux de bord et d'estimer, par exemple, les départs prévisibles à la retraite, ou encore d'évaluer l'impact financier du repyramidage d'un corps, d'une modification des règles de promotion...



Extraits du dossier de presse

1. Analyse de l'emploi public et de son évolution

1.1 Qu'est-ce que l'emploi public ?

• *Des plans de Gpeec ministériels plus ou moins aboutis*

- La première, celle des juristes, consiste à dénombrer les personnels fonctionnaires ou encore ceux qui, fonctionnaires ou non-fonctionnaires, travaillent dans des organismes soumis au droit administratif ;
- la seconde, celle des économistes, revient à comptabiliser l'ensemble des personnels des services publics financés majoritairement par prélèvements obligatoires ;
- on peut en ajouter une troisième, celle d'une majorité de nos concitoyens, qui assimile la fonction publique à l'ensemble des personnels exerçant une mission de service public.

Selon le concept retenu, le nombre d'agents de la « fonction publique » varie.

• *Le tableau de synthèse établi avec l'Insee permet de préciser ces différentes notions*

Afin de clarifier le débat sur l'emploi public et d'examiner comment ces définitions de la fonction publique peuvent s'emboîter ou au contraire se croiser, un tableau de synthèse a été établi en liaison avec l'Insee et publié pour la première fois dans le rapport de l'Observatoire en juin 2001.

Ce tableau permet de replacer l'emploi public dans l'ensemble de l'emploi salarié selon diffé-

rents concepts, et ainsi de retenir le champ pertinent selon la question posée. Si l'on s'intéresse à l'impact des règles de gestion des agents publics, on privilégiera une approche juridique. Si, en revanche, la question est celle de la maîtrise de l'évolution des prélèvements obligatoires, le concept à retenir est le concept économique.

• *L'approche juridique retenue par l'OEP*

L'approche qui correspond au périmètre de l'Observatoire repose sur des critères juridiques qui combinent le statut de l'employeur et le statut de l'agent : relève de la fonction publique tout agent qui travaille dans un organisme à caractère administratif recrutant des agents de droit public.

Sont donc comptés tous les agents -fonctionnaires et non-fonctionnaires des ministères (admi-

nistrations centrales, services déconcentrés), ceux des collectivités territoriales (régions, départements, communes) et ceux des établissements publics à caractère administratif tels les hôpitaux publics, les maisons de retraite publiques, le CNRS, l'ANPE, les universités, les établissements publics locaux d'enseignement, les centres de gestion de la fonction publique territoriale, les caisses des écoles...

• *Certaines missions de service public sont assurées hors du périmètre de l'administration*

Les établissements qui recrutent selon les règles du droit privé ne figurent pas dans le champ de l'emploi public ainsi défini.

Ne figurent donc pas dans les effectifs de la fonction publique les salariés d'organismes financés par les prélèvements obligatoires, tels que les organismes de sécurité sociale ou encore ceux des associations dont le financement public est prédominant.

Ne sont pas inclus non plus les salariés des établissements publics à caractère industriel ou commercial non marchands et ceux des entreprises publiques (La Poste, France Télécom, SNCF, RATP, EDF, Air France, Ports autonomes...aux statuts juridiques variés). Pourtant, La Poste (établissement public à caractère industriel et commercial) et France-Télécom (société anonyme) comptent une grande majorité de fonctionnaires dans leur personnel.

• **Dans cette approche juridique, la fonction publique représente 5,2 millions d'agents au 31 décembre 2003**

Dans le champ ainsi défini, les effectifs de la fonction publique s'élevaient hors Tom et étranger à 4,98 millions d'agents titulaires et non titulaires exerçant leur activité principale dans des administrations ou dans des établissements publics administratifs, ce qui représentait

environ 22 % des salariés de métropole et des Dom. Il convient d'y ajouter les 208 000 agents bénéficiant de contrats aidés, et les 22 700 volontaires de la Défense et de l'Outre-mer, soit un total de 5,2 millions d'agents.

1.2 L'emploi dans les trois fonctions publiques

Les trois fonctions publiques réunies emploient 5,032 millions de personnes au 31 décembre 2003, soit un salarié sur cinq, auxquels s'ajoutent 209 000 bénéficiaires d'emplois aidés (contrats emploi solidarité, contrats emploi consolidé, contrats emplois jeunes) et 23 300 volontaires militaires. Hors emplois aidés et volontaires, 51 % des agents appartiennent à la fonction publique de l'État, 30 % à la fonction publique territoriale et 19 % à la fonction publique hospitalière.

Les composantes de la fonction publique depuis 1992

	1992	2003	En %	
			1992	2003
FPE	2 329 200	2 543 400	54	51
FPT	1 201 700	1 522 100	28	30
FPH nc NTCR (1)	799 400	915 100	18	
FPH yc NTCR (2)		966 300		19
Total nc NTCR (1)	4 330 300	4 980 600	100	
Total yc NTCR (2)		5 031 800		100

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

Sources : Insee, Drees, DHOS.

(1) : non compris les non titulaires sur crédits de remplacement

(2) : y compris les non titulaires sur crédits de remplacement

Champ : hors emplois aidés et emplois secondaires, hors volontaires militaires.

• **La part prépondérante de l'État dans l'emploi public se réduit progressivement**

L'État reste le premier employeur, avec 2,543 millions d'agents qui travaillent dans les ministères ou les établissements publics administratifs de droit public. Mais sa part prépondérante dans l'emploi public se réduit progressivement : l'État représentait 54 % de l'emploi public en 1992 et

n'en représente plus que 51 % en 2003. Depuis 1992, les effectifs de l'État ont augmenté de 9 %, moins que ceux des fonctions publiques territoriale (27 %) et hospitalière (15 %) et moins aussi que l'emploi total (11,4 %).

• **En 2003, plus de la moitié des emplois publics sont créés dans la fonction publique territoriale**

Confirmant les tendances de long terme, c'est dans la fonction publique territoriale qu'ont été créés le plus d'emplois en 2003. La FPT a en

effet absorbé 60 % des 98 000 emplois publics créés en 2003, hors emplois aidés, l'État 13 % et la fonction publique hospitalière 27 %.

• **En 2003, la fonction publique de l'État connaît pour la première fois une baisse de ses effectifs**

Entre 2002 et 2003, pour la première fois, les effectifs des ministères ont diminué (- 0,2 %). Globalement, si l'on tient compte de l'évolution des effectifs des établissements publics (+ 8,2 %), les effectifs de la fonction publique de l'État sont restés stables (+ 0,5 % hors emplois aidés).

Toutefois, y compris emplois aidés qui se réduisent de 25 %, la fonction publique de l'État a connu une baisse de - 0,4 % de ses effectifs.

1.3 Les non titulaires dans les trois fonctions publiques

• En dix ans, la proportion de non titulaires a baissé dans les ministères et dans la fonction publique territoriale

Dans les ministères, le nombre de non titulaires baisse en volume et en proportion depuis une dizaine d'années. Il passe de 220 000 fin 1992 à 184 000 fin 2003. Dans la toute dernière période, entre 2002 et 2003, le nombre de non titulaires des ministères est passé de 198 800 à 184 400, soit une baisse de 7,2 %. Cette baisse est liée, pour une grande part, au nouveau dispositif d'aide à l'emploi créant les « assistants d'éducation », car il modifie la répartition des non titulaires entre ministères et établissements publics.

Dans les EPA nationaux, le nombre de non titulaires est en revanche en forte augmentation entre 1992 et 2003. Cette évolution accompagne la croissance des effectifs des établissements publics, notamment des établissements « dérogatoires ». Dans ces derniers, le statut normal des agents étant celui de non-titulaire, la création d'EPA dérogatoires conduit donc à l'embauche de non titulaires. Un tiers des non titulaires des EPA sont dans les EPA dérogatoires

alors que ceux-ci ne représentent que le quart des effectifs des EPA.

Depuis 1992, les effectifs de la fonction publique territoriale ont progressé de 27 %. Ceux des non titulaires n'ont augmenté que de 12 %. La mise en place progressive des cadres d'emplois à partir de 1988 a en effet conduit à intégrer une partie des non titulaires dans l'emploi statutaire et à limiter le recours à ce type de personnel. Dans l'ensemble constitué des régions, départements et communes, l'augmentation du nombre de non titulaires n'est que de 4 %, mais elle s'élève à 37 % dans les établissements publics locaux.

Contrairement à la situation dans la FPE et la FPT, le nombre de non titulaires dans la fonction publique hospitalière augmente plus rapidement que l'effectif total : alors que l'emploi total hospitalier a progressé de 15% entre 1992 et 2003, le nombre de non titulaires a presque doublé pour atteindre 130 000 agents en 2003.

• La moitié environ des non titulaires de la fonction publique sont recrutés temporairement ou occupent des emplois non permanents

Parmi les 184 000 non titulaires des ministères, 93 000 personnes (soit 53 %) appartiennent à des catégories d'emplois très spécifiques qui ne peuvent être occupés que par des non titulaires

en raison du caractère particulier des missions accomplies. Ils occupent des fonctions n'ayant pas vocation à être exercées par des titulaires.

Typologie des non titulaires des ministères au 31 décembre 2003

Catégories spécifiques de non titulaires	
Maîtres d'internat et surveillants d'externat	39 150
Enseignants et chercheurs temporaires	29 674
Recrutés locaux	9 172
Personnels de service	7 855
Cas particuliers	7 072
Total catégories spécifiques	92 923
Autres non titulaires	91 478
Total non titulaires	184 401

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Dans la fonction publique territoriale, la part des emplois non permanents parmi les agents non-titulaires est évaluée à 47 % et varie selon les cadres d'emplois. Certains cadres d'emplois recrutent des non titulaires essentiellement sur des emplois non permanents répondant à des besoins occasionnels ou saisonniers. C'est très clair en particulier dans la filière animation, dont 69 % des emplois sont occupés par des non titulaires. Les animateurs et agents d'animation non titulaires sont à 89 % et 73 %, respectivement, des agents non permanents. Dans la

filière administrative et dans la filière technique, certains cadres d'emplois relèvent du même schéma : 63 % des agents administratifs et 54 % des agents d'entretien non titulaires occupent des emplois non permanents.

Dans la fonction publique hospitalière, le nombre de non titulaires « sur crédits de remplacement » des hôpitaux publics représente 45 % du nombre total de non titulaires. Ce sont les hôpitaux locaux qui font le plus appel à ce type d'agents.

1.4 La féminisation de la fonction publique

• La fonction publique est fortement féminisée

Dans la fonction publique, les femmes sont majoritaires. Les femmes sont de plus en plus présentes dans l'emploi salarié mais l'écart entre le public et le privé demeure. Dans le secteur privé, la proportion de femmes parmi les salariés est passée de 37 % à 42 % entre 1982 et 2003. Cette proportion est passée de 45 % des effectifs des trois fonctions publiques réunies en 1982 à 59 % en 2003.

Proportion de femmes dans la fonction publique en 2003, en %

	Fonction publique de l'État	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	3 fonctions publiques
Titulaires	57,2	56,8	79,6	61,5
Non titulaires	57,9	68,7	80,1	66,0
Militaires	11,7			11,7
Ouvriers d'État	14,6			14,6
Médecins (1)			39,8	39,8
Assistants maternelles		98,1		98,1
Total	50,5	60,7	75,8	58,5
Total hors militaires	56,2	60,7	75,8	61,7

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

Sources : Insee, Drees, DHOS.

Champ : hors bénéficiaires d'emplois aidés (CES, CEC, emplois-jeunes). Emplois principaux.

(1) Pourcentage de femmes observé en 2002.

• Des métiers et des filières sont encore traditionnellement réservés aux femmes

La répartition entre hommes et femmes est équilibrée dans la fonction publique de l'État (51 % de femmes, militaires inclus), alors que les femmes représentent respectivement 61 % des effectifs de la fonction publique territoriale et 76 % de ceux de la hospitalière.

L'équilibre d'emploi entre les hommes et les femmes au sein de la fonction publique de l'État masque une spécialisation selon les ministères. Les deux tiers des enseignants sont des femmes ainsi que près des trois quarts des agents du

ministère de l'Emploi et de la Solidarité ; à l'inverse, les ministères de l'Intérieur, de l'Équipement ou de la Défense restent majoritairement masculins.

Dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, la spécialisation est aussi à l'œuvre : les postes à caractère administratif, social, paramédical ou éducatif sont largement féminins, alors que les emplois techniques et ouvriers sont principalement occupés par des hommes.

• **Si les femmes cadres sont plus nombreuses dans la fonction publique que dans le secteur privé...**

La proportion de femmes sur des postes de cadres (catégorie A) est généralement inférieure à la proportion de femmes dans les effectifs : c'est le cas notamment pour la fonction publique territoriale ou encore pour la fonction publique hospitalière, y compris médecins, ou pour la

fonction publique de l'État, hors enseignants.

Cependant, les femmes cadres sont nettement plus nombreuses dans la fonction publique que dans le secteur privé, où elles ne sont que 28 %.

Proportion de femmes dans les effectifs civils des trois fonctions publiques en 2003

	FPE 2003		FPT 2001	FPH 2002		Total FPH	Emploi salarié privé (1)
	Total	Hors enseignants		Personnel non médical	Médecins		
Catégorie A : cadres, professions intellectuelles supérieures et médecins	56,5	42,7	56,2	73,8	39,3	48,8	27,9
Catégorie B : professions intermédiaires	62,9	58,5	64,2	84,5		84,5	42,6
Catégorie C : employés, ouvriers et assistantes maternelles	51,6	51,6	58,6	76,3		76,3	44,9
Total des femmes	56,2	51,6	59,3	79,5	39,3	75,5	42,3

(1) Emploi salarié total hors cadres de la fonction publique, professeurs et professions scientifiques, instituteurs et assimilés professions intermédiaires administratives de la fonction publique, employés civils et agents de services de la fonction publique, policiers et militaires

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

Sources : Insee, Drees, CNFPT-DGCL.

Champ : hors emplois aidés et militaires.

• **... elles restent toutefois sous représentées dans l'encadrement supérieur**

Plus l'on s'élève dans les catégories hiérarchiques, moins les femmes sont présentes. La proportion des femmes dans les corps d'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État recrutés à la sortie de l'École nationale d'administration, des écoles d'application de l'École polytechnique, de l'École nationale de la magistrature, est de 34 % contre 57 % parmi les cadres A des ministères.

L'enquête sur les emplois de direction dans la FPE montre que les femmes n'occupent que 14 % des emplois de directeurs, sous directeurs ou chefs des services, avec une différence marquée entre administration centrale et services déconcentrés.

Parmi les enseignants également, les postes de catégories supérieures restent majoritairement occupés par des hommes.

Proportion de femmes enseignantes ou chercheuses dans les effectifs universitaires en 2003

	Proportion de femmes en %
Assistants (non agrégés) et assimilés, attachés de recherche	51,8
Maîtres de conférences et maîtres-assistant, chargé de recherche	38,8
Professeurs d'université ou directeur de 2ème classe	23,2
Professeurs d'université ou directeurs de recherche de 1ère classe et de classe exceptionnelle	12,4
Total	34,8

Catégorie A 42,8
Catégorie A+ 18,5

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

Source : Insee.

Champ : hors emplois aidés (CES, CEC, emplois jeunes).

À l'université, les femmes représentent 35 % du personnel enseignant et chercheur, 23 % des professeurs ou directeurs de recherche (catégorie A+). Les présidents d'université élus par leurs collègues universitaires comprennent 13 % de femmes.

La féminisation des emplois de cadres supérieurs de l'État a toutefois augmenté en 20 ans.

Parmi les titulaires des ministères civils, la part des femmes au sein des catégories A+ est en augmentation régulière. Ainsi, elles représentent 39 % des administrateurs en 2002, contre 19 % en 1980. Plus de la moitié des magistrats sont des femmes en 2003 (52 %) alors qu'elles ne représentaient qu'un tiers du corps 20 ans plus tôt (32 % en 1980).

1.5 L'attractivité de la fonction publique

En 2003, 55 000 personnes ont rejoint la fonction publique de l'État après avoir réussi un concours externe. Les postes de catégorie A représentent 63 % de ces recrutements, ceux de B et C respectivement 9 % et 28 %. Compte tenu

de la place de l'Éducation nationale dans la FPE, les enseignants représentent plus de la moitié des recrutements effectués (58 % environ) et 90 % des agents de catégorie A.

• *La fonction publique est aujourd'hui attractive...*

Les lauréats à ces concours sont surqualifiés. Plus de sept lauréats sur dix, pour lesquels on connaît le niveau de diplôme, possèdent en effet une licence. Ce n'est pas étonnant puisque plus de 60 % des recrutements s'effectuent en catégorie A, où le niveau de diplôme exigé au minimum est celui de la licence. Mais force est de constater que, hors Éducation nationale, le nombre de candidats reçus, ayant une licence et plus, est supérieur en catégorie B et C qu'en catégorie A (2 940 contre 2 230).

Pour les concours B et C, trois lauréats sur quatre ont un diplôme supérieur à celui exigé. À l'Économie et aux Finances, ministère très attractif, sept contrôleurs des impôts sur dix, et sept contrôleurs du Trésor sur dix sont titulaires d'une licence, alors que le diplôme exigé pour ces concours est, comme pour la plupart des concours externes de catégorie B, le baccalauréat. La situation est la même à la Police nationale et à la Justice.

On observe la même surqualification pour les concours de catégorie C. La plupart sont ouverts sans condition de diplôme. Pour d'autres, le niveau exigé est celui du BEPC ou du CAP. Pourtant en 2003 encore, 63 % des recrutés en catégorie C ont un diplôme supérieur à celui exigé et 10 % ont au moins une licence. À la Justice, 69 % des surveillants de l'administration pénitentiaire sont bacheliers. Au dernier recrutement d'adjoints administratifs du ministère de l'Économie, sept lauréats sur dix sont titulaires du baccalauréat et parmi eux 31 % ont une licence.

La FPE absorbe ainsi près de 30 % des jeunes sortant du système éducatif avec au moins une licence (26 % pour les seuls cadres A) et on estime que les besoins devraient augmenter d'au moins 5 points d'ici 2010, à structure de recrutement inchangée.

• *... dans un contexte de chômage élevé et d'écart salariaux favorables en début de carrière...*

Une étude de l'Insee réalisée sur la période 1980-2000 montre que l'attractivité de la FPE dépend à la fois d'écart salariaux favorables tant pour les non diplômés que pour les diplômés, et d'une situation économique peu porteuse. L'attrait de la fonction publique revêt en effet un

caractère pour partie cyclique : le nombre de candidatures est significativement influencé, quel que soit le niveau du concours, par le taux de chômage des jeunes de moins de 29 ans. Les concours de niveau B et C sont les plus sensibles au niveau du taux de chômage.

• ...mais des tensions futures sur le marché du travail des plus qualifiés pourraient modifier la donne

On peut dès lors s'interroger sur la permanence d'une telle situation dans un contexte de départs massifs à la retraite et de besoins croissants en

personnels qualifiés, tant dans le public que dans le privé.

1.6 L'enjeu démographique dans la fonction publique

Avec les départs massifs à la retraite des générations nombreuses d'après-guerre et l'arrivée sur le marché du travail, depuis le milieu des années 1990, de jeunes actifs issus de générations moins nombreuses, on sait que la ten-

dance d'évolution de la population active s'inversera d'ici quelques années : la France connaîtra une baisse de son nombre d'actifs entre 2007 et 2015 selon les hypothèses macro-économiques et réglementaires retenues.

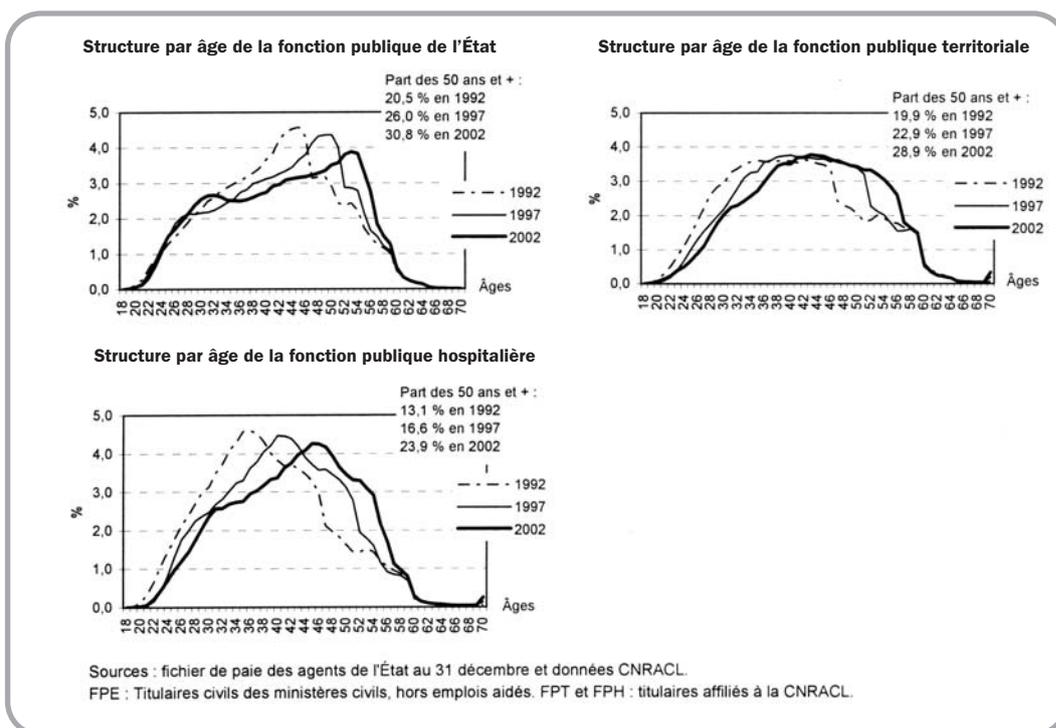
• Un vieillissement plus marqué dans le public que dans le privé...

Le secteur public, qui a plus vieilli ces 20 dernières années que le secteur privé, sera confronté plus tôt et plus intensément au choc démographique, avec une part d'agents âgés de plus de 50 ans de 24 % en 2002 contre 18 % pour le secteur privé.

les plus élevés, est particulièrement concernée : 31 % de ses titulaires civils étaient âgés de 50 ans et plus fin 2002. Chez les agents de catégorie A, ce taux atteint même 35 %.

La fonction publique de l'État, dont le niveau et l'augmentation du taux de 50 ans et plus sont

Pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière ces taux étaient respectivement de 29 % et de 24 %.



• ... qui se traduit par d'importants départs à la retraite dans les années à venir, notamment pour les plus qualifiés

Avant la réforme des retraites de 2003, les départs à la retraite devaient fortement s'accroître à partir de 2005. Si la réforme devrait à terme inciter à l'allongement de la durée d'activité, elle ne modifiera pas toutefois la tendance à l'accélération des départs à partir du milieu de la décennie.

Dans la FPE, selon les estimations de la DGAFP avant prise en compte de la réforme des retraites, 45 % des titulaires civils devraient quitter leur fonction d'ici à 2015. Dans la FPT et la FPH, ils devraient être, selon la CNRACL, de 38 % et 41 %.

Départs à la retraite prévus des titulaires des trois fonctions publiques d'ici 2015

(hors prise en compte de la réforme des retraites de 2003 et de la décentralisation)

En milliers	Effectifs au 31/12/2002 (1)	Départs en retraite (estimation avant réforme)					Cumul des départs de 2003 à 2015	Taux cumulés de départ par rapport à l'effectif 2002
		1995 (réalisation)	2000 (réalisation)	2005 (estimation)	2010 (estimation)	2015 (estimation)		
FPE - ministères civils	1 696	36,9	47,0	56,3	62,1	54,5	769	45%
FPT	1 100	15,8	16,8	23,8	35,2	38,6	415	38%
FPH	849	13,7	15,5	22,2	28,0	29,7	345	41%

(1) Pour FPE : titulaires des ministères civils

Pour FPH et FPT : stagiaires et titulaires affiliés à la CNRACL, cotisants ou non cotisants à la CNRACL

L'écart observé pour la FPH notamment entre les effectifs 2002 de la CNRACL et ceux de l'OEPE tient au fait que des titulaires affiliés à la CNRACL ne travaillent pas tous dans des EPA de la FPH. En 2002, on comptait à la CNRACL 742 469 cotisants FPH et 1 002 880 cotisants FPT.

Sources : DGAFP pour FPE (Estimation des sorties définitives -retraites, CFA, démissions, décès... à partir de 2003) et CNRACL pour FPH et FPT (Estimation du nombre de liquidants à partir de 2005)

Ces résultats ne sont que peu modifiés lorsqu'on prend en compte l'effet de la réforme des retraites, même s'il est encore difficile

aujourd'hui d'évaluer quels seront les comportements des fonctionnaires dans ce nouveau contexte.

• **Les catégories et les métiers inégalement concernés : vers une pénurie de personnels qualifiés ?**

Les prochains départs à la retraite concernent principalement les cadres A de la fonction publique alors que les besoins en personnels qualifiés sont croissants dans le public comme dans le privé.

On peut dès lors craindre une concurrence accrue, dans les années à venir sur le marché du travail des jeunes les plus qualifiés, l'augmentation du nombre de diplômés observée depuis le début des années 1980 étant aujourd'hui arrêtée.

Selon les derniers travaux de prospective emploi/formation à l'horizon 2015 du ministère de l'Éducation nationale (hypothèse de croissance annuelle moyenne de 2 % et intégrant l'effet de la réforme des retraites), le nombre de jeunes sortant du système éducatif avec un diplôme de niveau supérieur ou égal à Bac+2 serait insuffisant pour satisfaire les besoins de

l'économie, et ce dans presque tous les scénarios (arbitrage plus ou moins favorable au recrutement de jeunes, mobilité professionnelle plus ou moins importante).

Une telle situation constitue un réel défi pour la fonction publique (et notamment pour la FPE, qui recrute déjà aujourd'hui près de 30 % des jeunes sortants du système éducatif avec une licence au moins), à la fois :

- en tant qu'employeur - pour que les viviers de compétences soient au rendez-vous de ses besoins ;
- en tant que garant de l'intérêt général - pour que la satisfaction de ses besoins n'assèche pas le marché du travail, notamment le marché des cadres.

1.7 La localisation de l'emploi public

Le défi démographique auquel sont confrontées les fonctions publiques, et dans une moindre mesure le secteur privé, impose que l'on soit vigilant tant sur le nombre et la qualité des recrutements que sur leur localisation. Assurer un égal accès aux services publics sur l'ensemble du territoire constitue un enjeu majeur pour les pouvoirs publics.

Au 31 décembre 2002, la France (métropole et Dom) comptait 86 agents publics civils et mili-

itaires pour 1 000 habitants. Hors militaires, le taux d'administration des personnels civils s'élevait à 81 %. Il se décomposait en 39 agents publics civils dans la fonction publique de l'État, 26 dans la fonction publique territoriale et 16 dans la fonction publique hospitalière, pour 1000 habitants.

• **Les taux d'administration varient selon les régions pour partie en raison d'écart de densité démographique...**

Le taux d'administration des trois fonctions publiques atteint son maximum en Île-de-France avec 96 ‰ et son minimum dans les Pays de la Loire avec 70 ‰.

Une forte présence des fonctions publiques en Île-de-France, dans les Dom, en Corse, dans le Limousin et en Auvergne.

La région capitale est caractérisée par la concentration des fonctions de conception en administration centrale qui s'ajoutent aux fonctions

classiques des autres régions. Dans les régions les moins denses (Corse, mais aussi Limousin et Auvergne), où les économies d'échelle ne sont guère possibles, le nombre d'agents publics par habitant est plus important qu'ailleurs. En effet, le maillage de l'ensemble du territoire en structures administratives nécessaires à l'égalité de traitement des citoyens se traduit par un volume d'emplois publics minimum.

Cela est particulièrement net pour l'enseignement.

• **...mais résulte aussi de la dynamique de la population et de spécificités régionales**

Plusieurs autres facteurs se combinent permettant d'expliquer les écarts de taux d'administration :

- tout d'abord, un effet sensible d'inertie de l'emploi public à la dynamique de la population. L'emploi public ne suit qu'avec retard la croissance de la population. Dans les Pays de la Loire, en Alsace et en Rhône-Alpes, qui sont les régions les moins administrées, la

population s'accroît en effet plus fortement que dans beaucoup d'autres en raison de migrations internes et d'un solde naturel élevé ;

- ensuite, des spécificités régionales, avec notamment pour le sud de la France une plus forte présence de la fonction publique territoriale, et à l'inverse un taux d'administration plus faible de la fonction publique hospitalière.

• **L'emploi public occupe une place plus importante dans les régions touchées par le chômage**

En moyenne, l'emploi public, y compris l'enseignement privé, représente 21,3 % de l'emploi total (actifs occupés des secteurs public et privé) lorsqu'on inclut les militaires et 20,0 % hors militaires.

Dans les régions particulièrement touchées par le chômage telles que la Picardie, la Lorraine, Paca, le Nord-Pas-de-Calais et le Languedoc-Roussillon notamment, l'emploi public civil

occupe une place relative plus importante dans l'emploi total que dans la population totale (carte 1). Inversement, l'Île-de-France, très fortement administrée par rapport à sa population, se place dans la catégorie des régions où la part d'emploi public dans l'emploi total est plutôt faible (19,6 agents civils pour 100 actifs), tant l'emploi dans le secteur privé est lui-même sur-représenté dans cette région.

1.8 La mobilité dans la fonction publique territoriale

La mobilité dans la fonction publique est un des enjeux importants pour la rénovation de la gestion des ressources humaines. Elle permet aux agents de la fonction publique d'enrichir leurs connaissances, d'acquérir des expériences et des savoir-faire nouveaux utiles à leur déroulement de carrière comme à la bonne marche de leur administration. La mobilité des fonctionnaires au sein de chacune des trois fonctions publiques, et entre elles, constitue une garantie fondamentale de leur carrière.

Contrairement aux idées reçues, des études de l'Insee présentées dans le rapport 2003 de l'Observatoire de l'emploi public avaient montré

que la mobilité dans la fonction publique est une réalité, même si elle apparaît plus réduite que celle du secteur privé.

Deux diagnostics essentiels avaient pu être portés :

- la mobilité d'établissement au sein de la fonction publique, mais aussi entre fonction publique et secteur privé concerne plus particulièrement les jeunes ;
- elle est surtout l'apanage des jeunes hommes cadres titulaires lorsqu'elle a pour but de partir dans le secteur privé.

• **Deux résultats connus : les femmes sont plus attirées que les hommes par la fonction publique territoriale et les cadres sont plus mobiles**

L'étude de l'Insee sur la mobilité dans la fonction publique territoriale confirme ce diagnostic.

salariés de la fonction publique territoriale. Les femmes sont par ailleurs plus attirées que les hommes par la FPT.

D'une façon générale, les jeunes et les plus diplômés sont plus mobiles que les autres

• **Deux résultats novateurs : la structure par âge de la FPT et du secteur privé en partie due aux mobilités entre ces deux secteurs...**

L'auteur met aussi en évidence l'impact des caractéristiques - âge, sexe, catégorie socio-professionnelle - des salariés mobiles entre les deux secteurs sur leur structure démographique respective.

territoriale s'accroît. En effet, l'effectif de salariés d'une génération donnée a tendance à augmenter avec l'âge dans les collectivités territoriales et, à l'inverse, à diminuer dans le secteur privé.

Du fait des mobilités croisées public/privé, l'âge moyen des salariés de la fonction publique

• **...mobilité et salaire sont deux variables liées**

L'auteur montre aussi qu'outre l'âge, le sexe, la catégorie socioprofessionnelle ou encore la région de travail et la taille de l'employeur, le niveau de salaire est déterminant pour la mobilité : sauf dans le cas du changement de

domaine d'emploi des collectivités territoriales vers le privé, ce sont les salariés déjà les mieux payés dans leur catégorie qui sont les plus mobiles. Qui plus est, ces mobilités sont liées aux évolutions salariales.

2. La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences dans la fonction publique territoriale

• **Des acteurs et des initiatives de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences multiples**

Dans la fonction publique territoriale, la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences relève d'acteurs multiples :

- des collectivités territoriales, elles-mêmes, au sein desquelles se décident les créations et suppressions de postes et se définit la carrière des agents (promotion, sanction, mutation...);
- des différentes structures et instances spécialisées qui assurent, par les règles qu'elles édictent et par les concours et formations qu'elles organisent, la fluidité du marché de l'emploi public territorial (DGCL, CSFPT, CNFPT et CDG).

Depuis ces dernières années, les démarches de Gpeec entreprises par ces différents acteurs sont elles aussi multiples.

On peut notamment citer les travaux d'analyse de l'emploi public territorial menés par le CNFPT, les études développées en commun par la DGCL

et le CNFPT à partir de l'exploitation nationale des bilans sociaux, les réflexions menées par le CSFPT (notamment celles de sa formation spécialisée n° 1) ainsi que les initiatives prises par les centres de gestion (cf. l'annexe 10 au rapport 2003) et, enfin, les questionnements et les pratiques de grandes collectivités (l'enquête établie en 2001-2002 par l'Association des directeurs des ressources humaines des grandes villes de France est ainsi citée dans le rapport 2002).

Deux initiatives ont toutefois retenu l'attention cette année :

- l'organisation dans de nombreuses régions, à l'instar de celle lancée en 2003 en Alsace-Lorraine, de « Conférences régionales pour l'emploi territorial et la formation » ;
- l'actualisation, sous l'égide du CNFPT, du répertoire des métiers de la fonction publique territoriale (ce répertoire est disponible sur le site du CNFPT : www.cnfpt.fr).

3. La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences dans la fonction publique hospitalière

La mise en place le 17 avril 2002 d'un Observatoire national des emplois et des métiers de la fonction publique hospitalière (ONEMFPH) représente une avancée notable pour le développement des démarches de Gpeec dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Éclatées entre différents acteurs - les établissements hospitaliers, au sein desquels sont gérés les agents, les agences régionales d'hospitalisation qui sont chargées de définir et mettre en œuvre la politique régionale d'offre des soins hospitaliers, ou encore la Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins

qui est responsable de la régulation globale du système de soins - les démarches de Gpeec avaient en effet besoin d'une impulsion nationale pour se consolider.

Cet observatoire paritaire, créé par le décret n° 2001-1347 du 28 décembre 2001, répond à cette attente. Il s'est fixé plusieurs objectifs :

- suivre l'évolution des emplois dans la fonction publique hospitalière ;
- contribuer au développement d'une stratégie de gestion prévisionnelle et prospective et

proposer des orientations prioritaires, en particulier en matière de formation ;

- apprécier l'évolution des métiers, des fonctions et des qualifications ;
- recenser les métiers nouveaux et leurs caractéristiques.

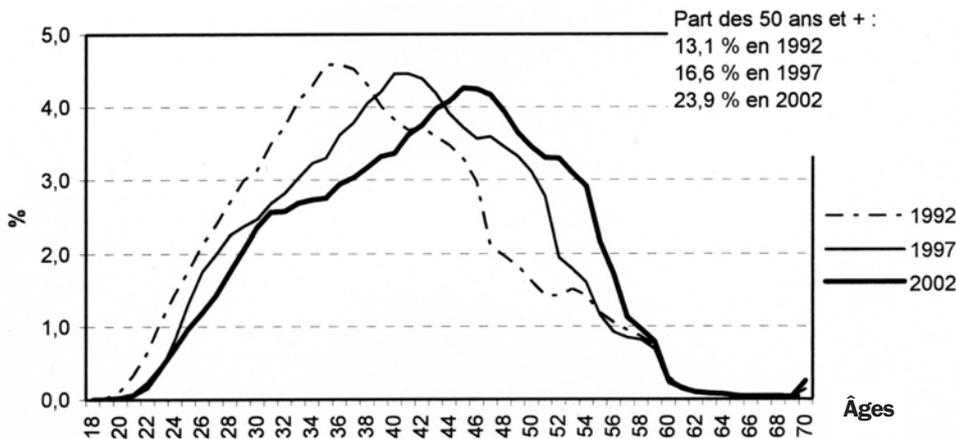
En 2003, cet Observatoire avait centré ses travaux sur deux thèmes : l'analyse des évolutions démographiques (cf. rapport 2003 de l'OEP), et la réalisation d'un répertoire des métiers. Les travaux se sont poursuivis depuis dans cette direction.

• Une analyse détaillée des évolutions démographiques

L'examen des évolutions démographiques des effectifs de la fonction publique hospitalière avait notamment permis d'apprécier l'ampleur

du défi démographique auquel devrait être confrontée la FPH à l'horizon 2015 (cf. rapport 2003 de l'OEP).

Graphique 1 : Structure par âge de la fonction publique hospitalière



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

Pour certains corps, la situation apparaît tout à fait préoccupante, puisque avant évaluation de l'impact de la réforme des retraites sur les comportements, les départs à la retraite d'ici 2015 s'élevaient à plus de 82 % de l'effectif de 1999 pour les attachés, à plus de 85 % pour les cadres d'encadrement des filières de soins et médico-technique, ou encore à plus de 95 % pour les corps des chefs de garage et agents chefs, à 85 % pour les contremaîtres et à 82 % pour les agents techniques de la filière technique et ouvrière.

Ces travaux s'inscrivent dans une démarche plus globale d'analyse des évolutions démographiques du secteur de la santé.

Si la DHOS, dans le cadre des travaux de l'ONEMFPH, centre ses analyses sur les évolutions démographiques de la fonction publique hospitalière au sens strict (hors médecins), elle

prend aussi en compte dans ses analyses globales l'ensemble des besoins de l'hôpital public ainsi que de ceux des secteurs privé et libéral.

La fonction publique hospitalière est à ce titre directement intéressée par les travaux récents menés par l'Observatoire national de la démographie des professions de santé (ONDPS) relatifs à :

- la situation et à l'évolution des effectifs des professions de santé ;
- l'évolution des métiers et de leurs conditions d'exercice.

Comme le montre le rapport de l'ONDPS, les résultats obtenus sur la démographie « infirmiers » doivent en effet être nuancés au regard des modifications apportées aux conditions d'exercice mais aussi à l'évolution des métiers, des comportements des professionnels, ou encore

au nombre de médecins. À cet égard, l'ONDPS insiste sur l'interdépendance des métiers dans la prise en charge des patients. Elle nécessite des coopérations entre professionnels, médicaux mais aussi paramédicaux, médico-sociaux et techniques.

En conséquence, le recensement des professionnels par spécialité et par profession doit être complété par des analyses des pratiques soignantes susceptibles de prendre en compte les coopérations et les solidarités effectives entre les métiers.

• **Le répertoire des métiers hospitaliers finalisé**

En 2004, l'ONEMFPH a achevé la réalisation du Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière, après un travail intense et collectif.

Les perspectives sont aujourd'hui de communiquer, former et actualiser.

4. La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences dans la fonction publique de l'État

4.1 La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences dans la fonction publique de l'État : les orientations

Le seul cadre annuel ne permet pas d'effectuer dans des conditions satisfaisantes l'adaptation des moyens humains aux objectifs des politiques publiques. C'est la raison pour laquelle la

gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (Gpeec) est un élément essentiel de la performance des actions de l'État.

• **La Gpeec est une démarche qui présente un caractère essentiel pour l'État**

Il s'agit de :

- mieux préparer les recrutements de l'État et sa politique de gestion des ressources humaines dans un contexte démographique qui va renforcer la concurrence avec le secteur privé sur le marché du travail ;

- permettre à l'État de rendre compte plus précisément devant les citoyens de l'évolution des effectifs de la fonction publique ;
- nourrir le dialogue social en ouvrant, dans un cadre et à un rythme qu'il appartient à chaque ministre de fixer, un débat avec les organisations syndicales.

4.2 La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences dans la fonction publique de l'État : une présentation clarifiée de l'emploi

Comme le soulignait la Cour des comptes⁴, la transparence sur l'emploi public exige de clarifier la question du passage entre les emplois budgétaires et les effectifs réels et payés.

C'est la raison pour laquelle l'Observatoire de l'emploi public, qui s'est vu assigner à sa créa-

tion la double mission d'assurer la transparence sur l'emploi public et le développement des démarches de Gpeec, a demandé à chaque département ministériel d'expliquer et quantifier les écarts entre ses emplois budgétaires et ses effectifs réels payés et gérés.

4) Rapport particulier de la Cour des comptes sur la fonction publique de l'État (janvier 2000).

- **Un exercice de transparence essentiel pour apurer le débat sur l'emploi public**

Les raisons de l'écart entre les emplois budgétaires et le nombre d'agents rémunérés par l'État sont en fait bien connues. Elles s'expliquent, dans le cadre des lois de finances « Ordonnance de 1959 », par la conjonction de quatre phénomènes essentiels : le temps partiel (un emploi budgétaire peut être occupé par plusieurs personnes à temps partiel) ; les vacances d'emplois (certains emplois budgétaires peuvent ne pas être pourvus) ; les surnombres et gages qui peuvent être accordés en cours d'année par les contrôleurs financiers ; enfin, les crédits non présentés sous forme d'emplois budgétaires qui permettent de rémunérer des personnels temporaires ou à temps incomplet pris en compte dans l'effectif réel payé.

En fait, ce n'est pas tant l'écart en lui-même que son évolution qui était source de débat.

Alors que le nombre des emplois budgétaires était relativement stable durant les années 1990-2000, les effectifs réels payés continuaient à croître.

Depuis cette date l'écart se réduit toutefois sous l'effet :

- des plans de titularisation qui ont conduit à créer des emplois budgétaires pour asseoir la rémunération d'agents antérieurement payés sur crédits ;
- des mesures de consolidation en emplois budgétaires de personnels payés sur crédits.

...qui rend possible l'analyse de la gestion RH et qui constitue le point de départ de tout exercice de projection nécessaire pour définir précisément les besoins en recrutement.

4.3 La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences dans la fonction publique de l'État : les plans de Gpeec

- **De l'analyse des missions à l'identification des besoins de compétences...**

Le ministère des Transports, de l'Équipement, du Tourisme et de la Mer (MTETM) a analysé de façon approfondie ses missions en les classant dans les quatre catégories suivantes :

- les missions qui devront être développées ;
- les missions ou activités qui devront être réorientées ;
- les missions ou activités qui devront être progressivement abandonnées ;
- les missions ou activités qui devront être transférées.

La nature même de ce classement montre à quel point ce ministère se prépare à des change-

ments importants qui impliquent une gestion des ressources humaines adaptée.

Le ministère des Affaires étrangères (MAE) a choisi de faire ressortir dans son plan -en grandes tendances- les conséquences de l'évolution des conditions d'exercice de ses missions sur ses effectifs.

Le ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie (Minéfi) a engagé quant à lui, en 2004 une démarche visant à identifier de façon précise les besoins en compétences à l'horizon 2010.

- **...et à leur traduction en emplois budgétaires**

Le plan Gpeec de la Défense s'inscrit dans les perspectives de la loi de programmation militaire 2003-2008 qui a pour objectif la consolidation de la professionnalisation. Compte tenu de la nécessité d'ajuster de façon continue les effectifs aux besoins des armées, les questions d'attractivité et de fidélisation sont des éléments

importants de la politique de GRH du ministère de la Défense.

La Gpeec de la Police nationale est également déclinée à partir des orientations fixées dans la loi d'orientation et de programmation pour la sécurité intérieure n° 2002 1094 du 29 août

2002 (Lopsi). Elle est notamment caractérisée par la déflation des effectifs des personnels du corps des commissaires, des officiers de police et une augmentation concomitante des effectifs des gradés et gardiens et des personnels administratifs, techniques et scientifiques.

Pour la Justice, la loi d'orientation et de programmation du 9 septembre 2002 détermine largement son exercice de Gpeec, dont l'enjeu majeur est aussi la question du recrutement.

L'Éducation nationale, confrontée au même défi du recrutement (renouvellement de 150 000 enseignants entre 2007 et 2011), prend aussi appui sur la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'École du 23 avril 2005 afin de définir son plan Gpeec.

Le scénario Gpeec du ministère des Sports s'appuie sur une réflexion approfondie de ses missions et une orientation clairement affichée pour les recentrer sur celles jugées essentielles. Globalement, dans un contexte d'élargissement

du périmètre du ministère à la Vie associative, cela conduit à une stabilisation des emplois pour la période 2005-2007, après une phase de décroissance des effectifs observée jusqu'en 2005.

Pour les emplois des préfectures, le ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du Territoire (MIAT -hors police-) a structuré de façon très complète un plan Gpeec en utilisant comme instrument la directive nationale d'orientation. Ce plan résulte à la fois de perspectives démographiques et de l'évolution des missions. Au total, l'Intérieur considère que le redéploiement des effectifs résultant de l'évolution des missions devrait permettre de dégager un millier d'emplois de moins que l'effectif actuel (soit - 3,5 % du total). Présenté et discuté avec les représentants des personnels, ce plan propose des orientations GRH de moyen terme fondées sur le principe du « gagnant/gagnant », en contrepartie d'un engagement pluriannuel de baisse du nombre des emplois.

5. La démarche « métier » dans la fonction publique de l'État

• Quels sont les enjeux d'une démarche métier pour l'État ?

La démarche métier au sein de la FPE permet de rendre les emplois de l'administration plus lisibles. Cette lisibilité est nécessaire :

- pour assurer une meilleure transparence à l'égard des citoyens sur ce « que font les agents de l'État », mais aussi pour mieux valoriser le travail effectué par ces derniers. Elle est donc essentielle pour faire évoluer l'image de la fonction publique ;

- pour rendre les besoins en compétences de l'État plus lisibles par le marché du travail ;
- pour favoriser une gestion dynamique des ressources humaines (GRH).

Cette dimension qualitative de la GRH constitue un des éléments essentiels de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (Gpeec).

• Un répertoire interministériel des métiers de l'État en cours d'élaboration

Cet outil, en cours d'élaboration depuis le début de l'année, devrait être finalisé en février ou mars 2006. Il ne doit pas se substituer aux répertoires ministériels existants mais en être l'élément de cohérence permettant d'avoir une lecture commune des emplois de l'État et de partager les mêmes concepts. La démarche

choisie pour ce projet s'appuie sur une approche des métiers par les *domaines fonctionnels* (ensembles homogènes de fonctions concourant à la même finalité) et non pas à partir des postes de travail, par nature trop nombreux et diversifiés.

Les domaines fonctionnels envisagés*

Fonctions stratégiques (I)

- 1 - Élaboration des politiques publiques
- 2 - Pilotage des politiques publiques
- 3 - Études et évaluation

Fonctions opérationnelles (II)

- 4 - Diplomatie
- 5 - Sécurité
- 6 - Justice
- 7 - Contrôle
- 8 - Éducation/formation tout au long de la vie
- 9 - Recherche
- 10 - Soutien au développement
- 11 - Santé
- 12 - Insertion sociale
- 13 - Services aux usagers
- 14 - Territoire et développement durable
- 15 - Culture/patrimoine
- 16 - Défense
- 17 - Finances publiques

Fonctions d'appui (III)

- 18 - Gestion budgétaire et financière
- 19 - Logistique administrative et technique
- 20 - Affaires juridiques
- 21 - Ressources humaines
- 22 - Systèmes et réseaux d'informations
- 23 - Communication

* mis à jour au 15/10/2005

6. L'amélioration des systèmes d'information

6.1 Le projet interministériel sur les systèmes d'information sur les ressources humaines (SIRH)

La maîtrise de la gestion des ressources humaines dépend aujourd'hui de la richesse et de la qualité des systèmes d'information des ressources humaines (SIRH) sur lesquels elle s'appuie.

La gestion des ressources humaines de la fonction publique de l'État repose aujourd'hui sur

de nombreux SIRH conçus à des périodes différentes et basés sur des progiciels hétérogènes. Actuellement, plus de la moitié des départements ministériels ont lancé des projets de refonte ou d'enrichissement de leurs SIRH, cinq ou six n'étant encore qu'au stade de la réflexion ou du pré-projet.

• **Les SIRH, un des projets phares du plan d'action de l'administration électronique**

L'importance stratégique de ce projet interministériel a conduit le Gouvernement à en faire un

des projets phares du plan de l'administration électronique (mesure Adèle 86).

• **Les principaux chantiers du projet**

Pour mener à bien ce projet, conduit par la DGAFP et l'Adaé, trois chantiers principaux ont été lancés :

- le premier, ouvert dès janvier 2003, a permis l'élaboration de référentiels communs, avec l'ambition de créer et entretenir une base de connaissances GRH de la fonction publique, dont le SIRH puisse se "nourrir" directement ;
- le deuxième chantier "noyau commun" avait pour objet d'établir des spécifications fonctionnelles et techniques communes aux SIRH de

la fonction publique de l'État. Il a permis de définir, à partir des référentiels communs, les "briques informatiques de base" qui permettront à chaque ministère de construire son propre système et d'acquérir en commun une version mutualisée de ce noyau ;

- le troisième concerne la mise en place d'un infocentre RH (trois fonctions publiques) à la DGAFP, ainsi que l'accompagnement des ministères dans le développement de leur propre infocentre RH.

• **Un infocentre RH à la DGAFP : une nécessité**

Pour aider la DGAFP à accomplir sa mission d'évaluation et le pilotage des politiques interministérielles, pour faciliter et "industrialiser" ses travaux tout en allégeant la charge de renseignement des enquêtes des ministères, et pour offrir aux ministères qui le souhaitent un outil convivial d'analyse et de simulation, il est apparu nécessaire de bâtir un instrument de consolidation et d'exploitation de données directement issues des systèmes d'information des ministères, mais aussi d'autres sources.

Pour l'Observatoire de l'emploi public, il permettra notamment -par les données qu'il comprendra- de réaliser des études comparatives sur les trois fonctions publiques et, en intégrant des outils conviviaux de simulation mis à la disposition des ministères, il facilitera le développement des démarches de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.

• **L'état d'avancement du projet interministériel à la mi-2005**

Le chantier "référentiels" est aujourd'hui achevé. Les référentiels "fonction publique" que doivent reprendre l'ensemble des SIRH ministériels sont consultables sur vit@min dans l'espace public du projet A86 SIRH, à l'adresse : <http://vitamin2.adae.gouv.fr>.

a été fait mi-avril 2005 et le marché notifié par l'Adaé début juin 2005. Le noyau aujourd'hui en phase de développement sera livré fin 2005. Les travaux liés à la convergence des systèmes en projet (ou en production) vers les spécifications du noyau SIRH commun ont démarré en septembre 2005.

Concernant le noyau commun, le choix du fournisseur de la version mutualisée du noyau

Positionnement des ministères

1. Les ministères ou administrations qui participent à l'achat en commun du noyau : Affaires étrangères, Justice et Armée de Terre.

2. Les ministères qui ont obtenu une dérogation pour poursuivre leur projet : ils se sont engagés à fournir les spécifications du noyau commun à leur éditeur afin de construire un "noyau alternatif" pour lequel sera lancé une procédure de labellisation. C'est le cas notamment de l'Équipement, de la Défense (pour la gestion de ses personnels civils) ou encore de la DGCP. La gendarmerie, qui avait obtenu une dérogation, a choisi l'éditeur qui va construire la version mutualisée du noyau.

3. Les ministères qui ont un projet en cours avec un autre éditeur que celui choisi en commun : ils devront obtenir de leur prestataire de faire évoluer son produit en prenant en compte les spécifications du noyau. Les Finances, l'Intérieur, les Sports, le Travail et la Santé, ainsi que les services du Premier ministre sont dans ce dernier cas.

À partir de l'étude préalable achevée fin 2004, une procédure de dialogue compétitif a été engagée début mars 2005 pour la construction de l'infocentre RH de la DGAFP. Elle débouchera

sur le choix d'un fournisseur et un début de réalisation à la fin de l'année 2005 ; l'objectif étant un infocentre opérationnel début 2007.

6.2 L'amélioration du système d'information sur les trois fonctions publiques

Les travaux réalisés au cours des trois premières années d'activité de l'Observatoire de l'emploi public ont permis de clarifier les concepts d'emploi public et d'assurer la cohérence entre différentes sources statistiques.

Deux questions ont été principalement traitées : celle du champ de l'emploi public et celle de son dénombrement. Ces travaux ont toutefois montré les insuffisances du dispositif statisti-

que actuel. Certains domaines, tels les secteurs social et médico-social, sont encore mal couverts. La multiplicité des enquêtes, pas toujours coordonnées -notamment dans la fonction publique territoriale⁵-, nuit à l'analyse.

Une coordination et rationalisation du dispositif statistique est dès lors nécessaire afin d'améliorer les remontées d'information.

• **Faire de la déclaration annuelle de données sociales unifiée⁶ la « colonne vertébrale » du système d'information constitue une mesure de simplification administrative...**

Retenir une telle source pour structurer le système d'information sur les trois fonctions publiques présente de nombreux avantages :

- elle permet d'aller dans le sens de la simplification administrative (les enquêtes complémentaires pourraient être recentrées sur d'autres objectifs, d'autres simplement supprimées) ;
- constituant une base de données individuelles pour l'ensemble du champ « salariés du secteur privé et du secteur public », elle permettrait d'établir plus précisément les frontières entre les fonctions publiques territoriale et hospitalière et interdirait tous les doubles comptes dus à la pluriactivité ;
- du fait qu'elle inclut des informations relatives à l'agent (le sexe, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle et le statut -la catégorie statutaire pour les fonctions publiques-, les rémunérations...), et à la collectivité qui l'emploie (la raison sociale, le numéro d'identité Insee...), son exploitation, dans le respect des autorisations accordées par la Cnil, permet de nombreuses études, croisant selon la question posée les différents critères.
- base de données couvrant l'ensemble du champ salarié, elle autorise des analyses transverses aux trois fonctions publiques, et même plus largement des études comparatives secteur public / secteur privé.

5) Enquête biennale de la DGCL et du CNFPT dite « bilans sociaux » (remontée à des fins statistiques des bilans sociaux) ; Enquête annuelle de l'Insee dite « enquête Colter » à partir de laquelle sont établies les données nationales sur les collectivités territoriales ; Enquêtes diverses du CNFPT ; Enquêtes des centres de gestion réalisées dans le cadre des nouvelles missions qui leur ont été confiées par la loi « Sapin ».

6) DADS-U : déclaration annuelle obligatoire qui doit être renseignée avant le 31 janvier de chaque année par l'ensemble des employeurs pour toutes les personnes qu'ils ont employées l'année précédente.



Annexes

A. Qu'est-ce que l'Observatoire de l'emploi public ?

Créé par décret du 13 juillet 2000 et installé le 18 septembre 2000, l'Observatoire de l'emploi public est chargé d'assurer la collecte, l'exploita-

tion et la diffusion de l'information sur l'emploi dans les services de l'État, des collectivités territoriales et des structures hospitalières.

• Instance de dialogue et d'échanges entre les décideurs de l'emploi public

Il est constitué :

- d'un conseil d'orientation présidé par le ministre de la Fonction publique, regroupant 43 membres : représentants des assemblées parlementaires, directeurs d'administrations centrales, élus de la fonction publique territoriale, de différents organismes des fonctions publiques territoriale et hospitalière et des organisations syndicales ;
- d'un comité technique, co-présidé par le directeur général de l'administration et de la fonction publique et par le directeur général de l'Insee ou par leur représentant, et regroupant les administrations techniques (statistiques, économiques et budgétaires).

Le conseil adopte, sur proposition du comité technique, le programme annuel des travaux et

le rapport annuel d'activité. Le comité est chargé de l'élaboration et de l'exécution du programme de travail.

Son secrétariat général, rattaché au directeur général de l'administration et de la fonction publique, travaille en étroite collaboration avec le bureau des « statistiques, études et évaluation » de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Assurer une meilleure transparence sur l'emploi public, d'une part, et mettre en place des démarches de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (Gpeec), d'autre part sont les deux axes de travail de l'Observatoire depuis son installation.

• Centre de ressources au service de la transparence sur l'emploi public

L'Observatoire contribue « à la mise en valeur et à la diffusion des travaux réalisés en matière d'emploi public ».

L'Observatoire élabore les méthodes techniques nécessaires à la bonne connaissance de l'emploi public et à la gestion prévisionnelle des emplois et en assure la diffusion dans les

services, établissements et collectivités concernés. Il publie tous les ans un rapport décrivant les avancées méthodologiques réalisées et présentant un état statistique sur les trois fonctions publiques. Il participe à la mise en œuvre d'actions interministérielles et inter-fonctions publiques, favorisant une gestion plus dynamique des ressources humaines.

• Animateur de réseaux

Le secrétariat général de l'Observatoire anime plusieurs groupes de travail :

- les groupes prévus par le protocole d'accord sur la résorption de l'emploi précaire dans les trois fonctions publiques et le comité interministériel à la réforme de l'État du 12 octobre 2000 ; le groupe de travail DGAFP/organisations syndicales sur la Gpeec, et le groupe des correspondants ministériels pour la Gpeec ;
- un groupe sur la Gpeec dans la fonction publique territoriale, constitué de représentants des associations des directeurs des ressources humaines des grandes villes de France et des départements de France, de

représentants de l'Association des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion, de membres des services administratifs de l'Union des centres de gestion, du Conseil national de la fonction publique territoriale et du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, de représentants de la Direction générale des collectivités locales (ministère de l'Intérieur), de la DGAFP et de l'Insee.

Il participe également, à titre consultatif, aux travaux de l'Observatoire national des emplois et des métiers hospitaliers.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter le site internet du ministère de la Fonction publique : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>

B. Les membres du conseil d'orientation de l'Observatoire*

Président

M. Christian JACOB, *ministre de la Fonction publique.*

Représentants du Parlement

- Mme Valérie PECRESSE, *députée des Yvelines,*
- M. Bernard DEROSIER, *député du Nord (et président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale),*
- Mme Jacqueline GOURAULT, *sénateur du Loir-et-Cher,*
- M. Henri de RAINCOURT, *sénateur de l'Yonne.*

Représentants des administrations de l'État

- Mme Sophie BOISSARD, *commissaire au plan,*
- M. Paul PENY, *directeur général de l'administration et de la fonction publique,*
- M. Jean-Michel CHARPIN, *directeur général de l'Insee,*
- M. Dominique SCHMITT, *directeur général des collectivités locales,*
- M. Pierre-Mathieu DUHAMEL, *directeur du budget,*
- M. Jean CASTEX, *directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins,*
- M. Philippe BOUYOUX, *directeur de la direction générale du Trésor et de la politique économique,*
- M. Antoine MAGNIER, *directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques,*
- douze directeurs d'administration centrale ayant dans leurs attributions la gestion du personnel ou l'étude des questions relatives au personnel.

À ce dernier titre siègent au conseil d'orientation de l'Observatoire :

- M. Antoine POUILLIEUTE, *directeur général de l'administration du ministère des Affaires étrangères,*
- Mme Claudine PERETTI, *directrice de l'évaluation et de la prospective du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche,*
- M. Jacques ROUDIERE, *directeur de la fonction militaire et du personnel civil du ministère de la Défense,*
- M. Daniel CANEPA, *secrétaire général du ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du Territoire*
- M. Etienne MARIE, *directeur de l'administration générale, du personnel et du budget du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale,*
- Mme Martine MARIGEAUD, *directrice de l'administration générale du ministère de la Culture et de la Communication,*
- Mme Hélène JACQUOT-GUIMBAL, *directrice générale du personnel et de l'administration du ministère des Transports, de l'Équipement, du Tourisme et de la Mer,*
- Dominique SORAIN, *secrétaire général du ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche et de la Ruralité,*
- M. Jean-François SOUMET, *directeur du personnel, de la modernisation et de l'administration du ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie,*
- M. Edward JOSSA, *directeur de l'administration générale et de l'Équipement du ministère de la Justice,*
- M. Emmanuel REBEILLE-BORGELLA, *directeur général de l'administration du ministère de l'Écologie et du Développement durable,*
- M. Hervé CANNEVA, *directeur du personnel et de l'administration du ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative.*

Représentants des fonctions publiques hospitalière et territoriale

- M. André ROSSINOT, *président du Centre national de la fonction publique territoriale*,
- M. Bernard DEROSIER, *président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (et député du Nord)*,
- M. Michel CARNOIS, *Association des maires de France*,
- M. Pierre MAILLE, *Assemblée des départements de France*,
- M. Robert ALFONSI, *Association des régions de France*,
- M. Serge BERNARD, *Fédération hospitalière de France*.

Représentants des organisations syndicales

- Mme Hélène GOSSELIN et Mme Marie-Odile ESCH, *union des fédérations CFDT des fonctions publiques et assimilés (UFFA-CFDT)*,
- M. Jean-Marc CANON et M. Fabrice ANGEÏ, *Union générale des fédérations de fonctionnaires (UGFF-CGT)*,
- M. Gérard NOGUES et M. Jean-Marie BELLOT, *Union interfédérale des agents de la fonction publique (FO)*,
- Mme Bernadette GROISON et M. Daniel ROBIN, *Fédération syndicale unitaire (FSU)*,
- M. Jean-Marie POIROT et Antoine BREINING, *Union nationale des syndicats autonomes (UNSA-fonctionnaires)*,
- Mme Catherine GILLES, *Union fédérale des cadres des fonctions publiques (CFE-CGC)*,
- M. Yves MISSAIRE, *Fédération générale CFTC des syndicats chrétiens de fonctionnaires, agents de l'État et assimilés (Interfon/CFTC)*.

Secrétaire générale de l'Observatoire

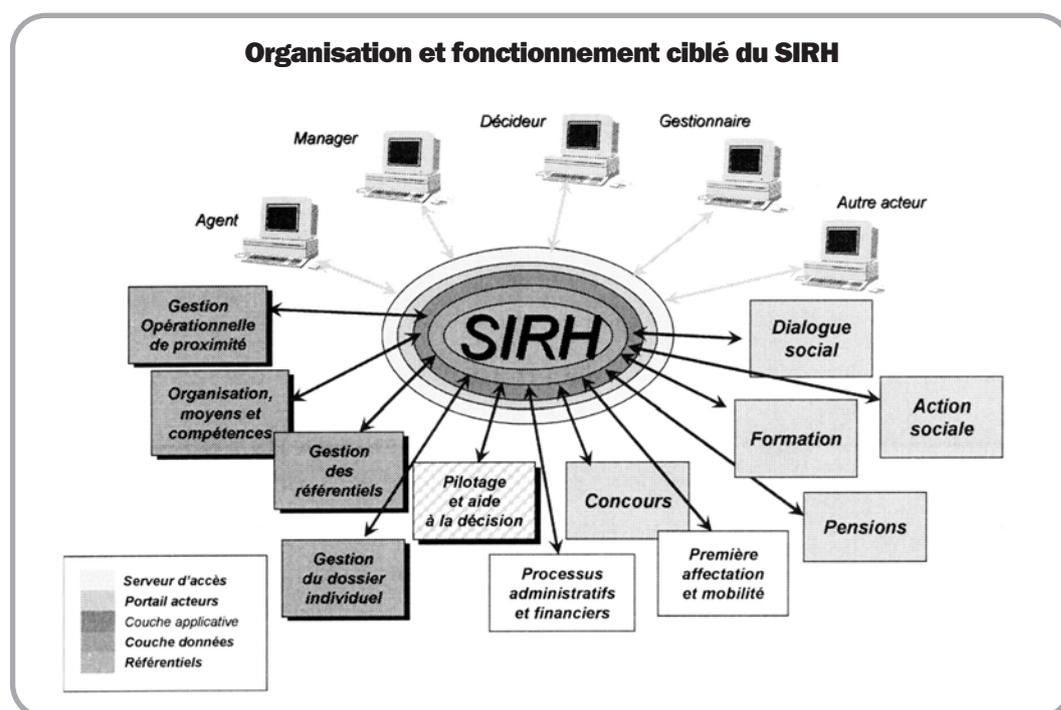
- Mme Catherine ZAIDMAN.

C. Qu'est-ce qu'un système d'information sur les ressources humaines ?

Un système d'information des ressources humaines (SIRH), regroupe l'ensemble des informations relatives aux ressources humaines et des processus qui permettent de les gérer.

Le SIRH s'appuie sur un système informatique (matériels et logiciels) qui peut être développé

« sur mesure » ou sur la base d'une solution « prêt-à-porter » qui nécessite plus ou moins de retouches (progiciel). Son développement peut être pris en charge en interne, ou sous-traité. La combinaison de ces deux types de choix donne une grande variété de solutions possibles.



Ce schéma représente l'organisation « technico-fonctionnelle » et le fonctionnement cible type d'un SIRH :

- un système informatique qui permet, par l'intermédiaire d'un « portail » de distribuer à chaque type d'acteur les services et les données auxquels il est autorisé à accéder ;
- des « modules » correspondant aux grands domaines fonctionnels (voir détail ci-après) qui fournissent les fonctions ou services nécessaires à l'automatisation de la gestion et de l'aide à la décision ;
- des bases de données qui permettent de stocker l'information (non représentées).

Certains modules (rectangles verts ombrés ou gris foncés) correspondent à des fonctionnalités basiques et très classiques, bien présentes dans les progiciels du marché : « gestion des référentiels », « gestion du dossier individuel »,

« organisation, moyens et compétences », « gestion opérationnelle de proximité ». Ils constituent le noyau de base d'un futur produit mutualisé.

Les processus administratifs et financiers (rectangles jaunes ou presque blancs) sont souvent liés à l'organisation de l'entité et constituent un domaine fonctionnel qui peut présenter des différences importantes d'une entité à l'autre. Lorsqu'ils s'organisent selon des « campagnes » périodiques, le traitement automatisé de ces processus peut s'appuyer sur une base de données temporaire constituée à partir d'une sélection d'individus de la base principale. En fin de processus, la base principale est enrichie des nouvelles données concernant les individus traités.

Les autres modules (rectangles bleus ou gris clairs) correspondent à des domaines fonctionnels qui peuvent être intégrés ou pris en charge

par des systèmes périphériques qui disposent de leur propre base de données. Cette dernière est alimentée d'informations issues du noyau et une fonction « d'interface » permet de réinjecter de nouvelles informations dans la base centrale.

Pour atteindre le fonctionnement cible du SIRH, le noyau SIRH commun comprendra toutes les « briques » de base à partir desquelles chaque ministère va pouvoir bâtir le cœur de son propre SIRH :

- les fonctions qui vont permettre de gérer les référentiels statutaires (nomenclatures, règles de gestion, visas, modèles d'actes), les référentiels Lolf (programmes, actions, sous actions), les référentiels métiers (emplois-types, compétences, activités), ... ;
- les fonctions permettant de gérer l'organisation des structures et les moyens de leur fonctionnement (plafonds d'emplois, masse salariale, postes et compétences) ;
- les fonctions de gestion et de contrôle de toutes les données du dossier des agents ;
- les fonctions nécessaires à la gestion opérationnelle de proximité (présences, congés, activités) ;
- un ensemble de fonctions génériques ou transverses dont l'assemblage va permettre à chaque ministère d'automatiser les processus de gestion comme il le souhaite ;
- les interfaces communes (échanges TG, DGAFP, Accord...);
- les fonctions communes du domaine décisionnel.

D. Liste des sigles utilisés

A

Accord : Application coordonnée de comptabilisation, d'ordonnancement et de règlement de la dépense de l'État

Adaé : Agence pour le développement de l'administration électronique

Adèle : programme gouvernemental "ADministration ÉLEctronique 2004/2007"

ANDCDG : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion (fonction publique territoriale)

ANPE : Agence nationale pour l'emploi

B

Bac : Baccalauréat

BEP : Brevet d'études professionnelles

BEPC : Brevet d'études du premier cycle

C

CAP : Certificat d'aptitude professionnelle

CDG : Centre de gestion (fonction publique territoriale)

CEC : Contrat emploi consolidé

CES : Contrat emploi-solidarité

CFA : Congé de fin d'activité

CFDT : Confédération française démocratique du travail

CFE-CGC : Confédération française de l'encadrement / Confédération générale des cadres

CFTC : Confédération française des travailleurs chrétiens

CGT : Confédération générale du travail

Cire : Comité interministériel à la réforme de l'État

CNFPPT : Centre national de la fonction publique territoriale

Cnil : Commission nationale de l'informatique et des libertés

CNRACL : Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales

CNRS : Centre national de la recherche scientifique

Colter : Collectivités territoriales (Enquête Insee)

CSFPT : Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

D

DADS-U : Déclaration annuelle de données sociales - Unifiée

DGAFP : Direction générale de l'administration et de la fonction publique

DGCL : Direction générale des collectivités locales

DHOS : Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (Santé)

Dom : Départements d'Outre-mer

Drees : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Santé)

E

EDF : Électricité de France

EPA : Établissement public administratif

ETP : Équivalent temps plein

F

FO : Force ouvrière

FPE : Fonction publique de l'État

FPT : Fonction publique territoriale

FPH : Fonction publique hospitalière

FSU : Fédération syndicale unifiée

G

Gpeec : Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences
GRH : Gestion des ressources humaines

I

Insee : Institut national de la statistique et des études économiques

L

Lof : Loi organique relative aux lois de finances (n° 2001-692 du 2 août 2001)
Lopsi : Loi d'orientation et de programmation pour la sécurité intérieure (n° 2002-1094 du 29 août 2002)

M

MAE : Ministère des affaires étrangères
MIAT : Ministère de l'intérieur et de l'aménagement du territoire
Minefi : Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie
MI-SE : Maîtres d'internat et surveillants d'externat
MTETM : Ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer

N

NTCR : Non-titulaires sur crédits de remplacement (fonction publique hospitalière)
NTIC : Nouvelles technologies de l'information et de la communication

O

OEP : Observatoire de l'emploi public
ONDPS : Observatoire national de la démographie des professions de santé
ONEMFPH : Observatoire national des emplois et des métiers de la fonction publique hospitalière

P

Paca : Provence-Alpes-Côte d'Azur (région)
PAP : Projet annuel de performance

R

RATP : Régie autonome des transports parisiens
RH : Ressources humaines
RIME : Répertoire interministériel des métiers de l'État

S

SIRH : Système d'information des ressources humaines
SMR : Stratégie ministérielle de réforme
SNCF : Société nationale des chemins de fer

T

TG : Trésorerie générale
Tom : Territoires d'Outre-mer

U

Unsa : Union nationale des syndicats autonomes

***Pour en savoir plus sur les travaux de l'Observatoire de l'emploi public,
et accéder au rapport de l'Observatoire de l'emploi public dans son intégralité,
voici le chemin d'accès :***

Une fois sur le site : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/>

cliquez sur :

- [les trois fonctions publiques] puis**
- [Observatoire de l'emploi public].**

Le présent document inclut un résumé du rapport 2004-2005 de l'Observatoire de l'emploi public (OEP), complété d'extraits du dossier de presse remis le 6 septembre 2005 à l'occasion de la présentation du rapport au conseil d'orientation de l'OEP. L'ensemble permet une première approche d'un rapport devenu indispensable pour une meilleure connaissance des enjeux et des chantiers concernant l'emploi public.



Rapport d'activité ministériel

Bilan d'activité du ministère, ce document présente les actions non seulement de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), mais aussi celles des entités incluses dans le périmètre du ministère de la Fonction publique.



Fonction publique : faits et chiffres

Synthèse des données statistiques et analytiques de la fonction publique - État, territoriale et hospitalière -, ce « bilan social » permet de comprendre son évolution année après année et constitue, à ce titre, un indispensable document de référence pour les décideurs, les responsables syndicaux, les gestionnaires... mais aussi pour tous ceux qui s'intéressent à la fonction publique.



Ressources humaines

Piloter la gestion des ressources humaines de l'État, assumer en quelque sorte les fonctions d'une « DRH groupe » de l'administration, telle est l'une des grandes missions confiées à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique. Cette collection rassemble toute l'information nécessaire concernant le recrutement, la carrière, la rémunération et la gestion des agents de la fonction publique.



Emploi public

Créé en 2000 pour assurer une meilleure transparence sur l'emploi public dans les trois fonctions publiques, et pour mettre en place les outils d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), l'Observatoire de l'emploi public (OEP) diffuse notamment chaque année un rapport.



Statistiques

La collection « Statistiques », déclinée en deux publications distinctes, diffuse les travaux du bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP. « Points Stat », outil apprécié des décideurs et des gestionnaires, dégage les idées forces en quelques pages. « RésulStats » présente, pour qui recherche une information plus détaillée, les études complètes. Il convient particulièrement aux chercheurs et statisticiens.



Perspectives

Présidé par une personnalité indépendante, le Comité de la recherche et de la prospective de la DGAFP conduit des recherches sur l'évolution de la fonction publique. Il organise des rencontres avec des experts et commande, à des chercheurs, des études dont les principales sont publiées dans cette collection.



Point Phare

Cette collection apporte un éclairage approfondi sur un thème ou un chantier, chiffres et références à l'appui.



IntrAdoc

Cette collection, à usage interne, réunit tous les documents de travail de la DGAFP utilisés dans le cadre de réunions interservices, séminaires, journées d'étude... Elle est destinée notamment à l'encadrement supérieur de la fonction publique (directeurs de personnel, services gestionnaires ...).