

ÉDITION
2015

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

Politiques et pratiques de ressources humaines

Faits et chiffres



RAPPORT ANNUEL

MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

Politiques et pratiques de ressources humaines

Faits et chiffres

TITRE 1

Politiques et pratiques de ressources humaines

Rédacteur en chef : Olivier Mary, chef du bureau de la modernisation des politiques de ressources humaines et de l'animation interministérielle et territoriale

Rédactrice en chef adjointe : Marie-Pauline Couette, chargée d'études au sein du bureau de la modernisation des politiques de ressources humaines et de l'animation interministérielle et territoriale

Contributeurs

Géraldine Achard-Bayle
Bernard Amat
Annie Brenot-Ouldali
Nathalie Caro
Yannick Coirint
Marie-Pauline Couette
Bruno Deboges
Nacer-Eddine Djider
Marc Firoud
François Giquel
Flore-Emilie Goddet
Nathalie Green

Marie-France Koeffler
Vincent Lazerges
Marie Marcel
Véronique Marchal
Solenne Margage
Olivier Mary
Auguste Moutopoulos
Cyrille Pajot
Jean-Louis Pastor
Marie-Hélène Perrin
Florian Petit
Alexandra Pierre-Angelot

Valérie Plomb
Emmanuelle Racinet
Stéphanie Ricatti
Marie-Edith Sarakatsanis
Emmanuel Savarin
Franck-Marie Schoumacker
Flora Séguin
Nicolas Seigneur
Philippe Simeon-Devron
Sarah Soubeyrand
Pascale Trébuçq

TITRE 2

Faits et chiffres

Rédacteur en chef : Adrien Friez, directeur de projet, chef du département des études et des statistiques, DGAFP

Coordination scientifique : Olivier Filatriau

Coordination éditoriale : José-Antoine Cilleros

Contributeurs

Christophe Andreoletti (DGOS)
Eva Baradji (DGAFP)
Olivier BERNARD (Direction du budget)
Alexandre Bourgeois (Direction du Budget)
Nunzia Bounakla (DGAFP)
Sébastien Clausener (DGAFP)
Emma Davie (DGAFP)
Jonathan Duval (DGAFP)
Nicolas Espinosa-Galmès (DGAFP)
Christophe Gallin (Service des retraites de l'État - DGFIP)

Loïc Gautier (Caisse des dépôts et consignations - CNRACL et FSPOEIE)
Natacha Gualbert (DGAFP)
Nadine Guin (Direction du Budget)
Safiédine Hama (DGCL)
Salah Idmachiche (DGAFP)
Romain Lesur (Service des retraites de l'État - DGFIP)
Frédérique Mercier (Service des retraites de l'État - DGFIP)
Philippe Micallef (Caisse des dépôts et consignations - Ircantec)

Pierrick Milot Bonniou (DGAFP)
Martine Moisan (DGAFP)
Laurent Pichard (Direction du Budget)
Éric Poujardieu (Caisse des dépôts et consignations - CNRACL et FSPOEIE)
Erwan Pouliquen (DGAFP)
Stéphanie Ricatti (DGAFP)
Emmanuel Savarin (DGAFP)
Emilie Sénigout (Insee)
Jean Éric Thomas (DGAFP)

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

L'éditio 2015 du **rapport annuel sur l'état de la fonction publique** témoigne de l'intensité des réformes et chantiers engagés par le Gouvernement pour poursuivre la modernisation de la fonction publique afin de mieux répondre aux attentes des usagers et de la société, avec une volonté constante de conduire ces changements dans la concertation et la négociation avec les partenaires sociaux. Si l'année 2014 - 2015 a été largement occupée par la négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations, de nombreux autres chantiers ont également pu être engagés ou poursuivis, notamment pour renforcer la diversité et l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique.

Le titre 1 du rapport « Politiques et pratiques de ressources humaines » présente les principales évolutions de la fonction publique en 2014 - 2015, notamment les actions les plus importantes conduites pour poursuivre cette dynamique de modernisation. Ces évolutions répondent à trois objectifs majeurs.

- *Mieux répondre aux fortes attentes des usagers envers le service public en s'appuyant sur l'engagement et les compétences des agents.*

Répondre aux demandes nouvelles des usagers en matière d'offre et de proximité de services publics, s'adapter aux nouvelles organisations de l'État et des collectivités locales, notamment dans le cadre de la réforme territoriale, faire évoluer les pratiques de travail et améliorer la condition de vie des agents publics sont autant de défis que doivent relever sans cesse les employeurs publics. Il est impératif qu'ils se dotent à cette fin d'une véritable stratégie des ressources humaines, fondée sur l'engagement et les compétences des agents. Les évolutions engagées en 2014 - 2015 pour améliorer la gouvernance des politiques de ressources humaines, notamment par le renforcement de la fonction RH, plusieurs chantiers de simplification et de modernisation, ou les engagements pris pour accompagner des agents lors de la réforme territoriale témoignent de cette volonté.

- *Préparer l'avenir en dialoguant avec les agents et leurs représentants.*

Si la négociation avec les partenaires sociaux sur les « parcours professionnels, les carrières et les rémunérations - avenir de la fonction publique » a occupé le devant de la scène, de nombreuses autres questions ont également fait l'objet de concertations ou de négociations pour améliorer les conditions de travail et de vie au travail des agents publics. Les employeurs publics ont naturellement participé à ces discussions.

- *Avoir une fonction publique plus à l'image de la société, exempte de discriminations et qui doit rechercher l'exemplarité.*

Le comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté du 6 mars 2015 a marqué de ce point de vue une étape décisive en traçant une feuille de route ambitieuse pour conforter l'objectif républicain d'égal accès de tous les citoyens à la fonction publique et renforcer la lutte contre les discriminations dans la fonction publique. C'est à ce titre que la fonction publique a notamment pris sa part dans l'objectif consistant à accueillir 500 000 jeunes en apprentissage en 2017 afin de contribuer à leur insertion sociale.

Le titre 2 du rapport, « Faits et chiffres » est destiné à partager le plus largement possible des chiffres et des analyses sur les ressources humaines des trois versants de la fonction publique : emploi, recrutements et parcours professionnels, formation, rémunérations, conditions de travail et politique sociale notamment pour alimenter le dialogue social.

La présentation des résultats annuels continue de s'améliorer avec l'intégration des établissements sociaux et médico-sociaux dans les statistiques sur les rémunérations permettant désormais une vision d'ensemble de la fonction publique hospitalière.

Les synthèses sur les rémunérations ainsi que sur les départs en retraites ont été enrichies et leur nouvelle présentation fait émerger une vision d'ensemble de la fonction publique tout en mettant en lumière les particularités de chacun de ses versants. Le recueil des définitions essentielles a continué de s'étoffer sur les aspects liés à la retraite.

Deux dossiers d'études inédites comparent les comportements entre les secteurs public et privé. L'un apporte un éclairage objectif montrant le lien entre conditions de travail et absences pour raison de santé ; le second montre l'ampleur de la participation des agents publics aux formations professionnelles et leur aspiration à développer leurs compétences.

La transparence des données est une condition essentielle de la démocratie et de la démarche de modernisation. Le **rapport sur l'état de la fonction publique** y participe et a vocation à être lu et utilisé par un public aussi large que possible (parlementaires, partenaires sociaux, administrations, journalistes, universitaires...). Il est intégralement téléchargeable sur le site de la fonction publique (www.fonction-publique.gouv.fr), accompagné de l'ensemble des figures et de données complémentaires facilement réutilisables, notamment dans une perspective de séries historiques.

Marylise Lebranchu
Ministre de la décentralisation
et de la fonction publique

TITRE 1

Politiques et pratiques de ressources humaines	13
1 Une fonction publique qui se modernise pour répondre aux attentes envers le service public	17
1.1 La modernisation de la gouvernance de la fonction publique : une action structurante	19
1.1.1 Les instances de gouvernance et d'accompagnement	19
1.1.2 Le comité des DRH publics-privés et les échanges avec des entreprises sur les pratiques RH	23
1.1.3 La coopération au niveau communautaire	24
1.2 La mobilisation et l'adaptation des dispositifs d'accompagnement des agents pour la mise en œuvre de la réforme territoriale	25
1.2.1 Assurer un dialogue social approfondi tout au long de la réforme	25
1.2.2 Organiser un accompagnement individualisé et collectif des agents aux différentes étapes de la réforme	26
1.2.3 Assurer un traitement équitable des agents	28
1.2.4 Sécuriser et accompagner les parcours des cadres lors de la réforme	30
1.3 La modernisation de la politique de gestion managériale des cadres : une nouvelle étape, de nouvelles pratiques, une responsabilisation accrue fondée sur la confiance	32
1.3.1 De la lettre de mission du 2 décembre 2014 à la DGAFP à la circulaire du 10 juin 2015 du Premier ministre : vers un plan managérial pour chaque ministère	32
1.3.2 Les nouvelles orientations de l'École du management et des ressources humaines	36
1.4 La modernisation de la fonction RH	36
1.4.1 Les travaux sur le renforcement de la fonction RH et sur les processus RH	36
1.4.2 Le programme interministériel de « modernisation SIRH-Paye », vecteur de transformation numérique des processus de gestion des ressources humaines	37
1.4.3 Les chantiers DSN	38
1.5 La mutualisation accrue de l'offre de formation continue interministérielle en région	38
1.6 Une nouvelle étape dans la convergence et la simplification statutaire et indemnitaire	40
1.6.1 Les corps interministériels à gestion ministérielle (CIGEM)	40
1.6.2 La simplification du paysage indemnitaire de la fonction publique	41
1.6.3 La déconcentration juridique et « managériale » prévue par la nouvelle charte de la déconcentration	43
2 Une fonction publique qui prépare l'avenir dans le cadre d'une large négociation avec les partenaires sociaux	45
2.1 Les principales étapes de la négociation	47
2.2 La conclusion de la négociation et la transmission du projet d'accord	50

3	Une fonction publique plus à l'image de la société et exempte de discriminations	51
	3.1 Le comité interministériel « à l'égalité et à la citoyenneté » du 6 mars 2015 : une impulsion décisive pour la politique d'égal accès de tous les citoyens à la fonction publique	53
	3.1.1 Le premier bilan de la charte de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations dans la fonction publique	54
	3.1.2 La définition d'un cadre facilitant l'accueil des apprentis dans la fonction publique et la mise en place d'un pilotage interministériel déconcentré	54
	3.1.3 Le développement des classes préparatoires intégrées	56
	3.1.4 La généralisation d'un label diversité rénové d'ici fin 2016 dans tous les ministères	56
	3.2 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : une action volontariste et une priorité confirmée	57
	3.2.1 L'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique continue de produire ses effets positifs	57
	3.2.2 Le dispositif de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant, récompensé par le prix de l'ONU pour le service public	60
	3.3 La conférence nationale du handicap (CNH) a fixé l'objectif à la fonction publique de se montrer exemplaire en terme d'ouverture	61
4	Une fonction publique qui doit rechercher l'exemplarité	63
	4.1 La priorité accordée par le Gouvernement au renforcement des dispositifs applicables en matière de déontologie et au respect des valeurs de la fonction publique	65
	4.2 La lutte contre la précarité dans la fonction publique : le premier bilan du plan de déprécarisation des contractuels depuis 2012	67
	4.3 La prise en compte de la qualité de vie au travail et de la santé et sécurité au travail : une nécessité pour le bien-être des agents et la performance des services	71
	4.3.1 Le comité de suivi de prévention des risques psycho-sociaux	71
	4.3.2 Les mesures de l'accord SST de 2009 ont été largement mises en œuvre	71
	4.3.3 Le projet d'accord sur la qualité de vie au travail	73
	4.4 L'action sociale interministérielle : mise en œuvre des dix-sept mesures arrêtées dans le cadre de la concertation conclue avec les organisations syndicales le 13 mai 2014	74
	4.5 L'amélioration structurelle du dialogue social	76
	4.5.1 Les premières élections professionnelles unifiées du 4 décembre 2014, un événement majeur	76
	4.5.2 La concertation sur la qualité du dialogue social	78
	4.5.3 Le dialogue social européen	80

TITRE 2

Faits et chiffres	83
Vues d'ensemble	85
1 L'emploi public	87
1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2013 : évolutions, localisation et caractéristiques des agents	89
5,4 millions d'agents dans la fonction publique fin 2013 sur le territoire national, soit un emploi sur cinq	90
Augmentation de l'emploi public pour la deuxième année consécutive en 2013	92
Légère hausse de l'emploi dans la fonction publique d'État	96
Le secteur communal continue de contribuer fortement au dynamisme des effectifs de la fonction publique territoriale	99
La FPH retrouve en 2013 une croissance de ses effectifs proche de leur évolution tendancielle	100
Hausse du nombre de contractuels dans la FPE et la FPH en 2013	101
Des structures hiérarchiques par versant qui évoluent peu en 2013	103
Comme en 2012, la Corse, la Guyane et La Réunion voient leurs effectifs augmenter nettement plus que la moyenne quant à l'inverse, la Martinique enregistre le plus important recul	105
En métropole, un agent civil de la fonction publique d'État sur quatre travaille au sein d'un service déconcentré.	108
La place des femmes se renforce en nombre et dans l'échelle hiérarchique	109
La part des 50 ans et plus continue d'augmenter dans la fonction publique, surtout dans la FPT	111
Hausse de la part des moins de 30 ans dans la catégorie A de la FPH et de la FPE	113
2 Les flux de personnels dans la fonction publique	117
2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2013	119
Orienté à la baisse depuis 2003, le nombre de recrutements externes dans la fonction publique de l'État progresse en 2013 pour la deuxième année consécutive.	119
En 2013, l'offre d'emploi à l'État sans concours diminue tandis que celle via le concours externe est en hausse.	120
Le repli des recrutements externes amorcé en 2003 dans la FPE, fait place à une légère reprise en 2013.	121
La sélectivité est en baisse pour l'ensemble des recrutements externes de l'État sauf aux concours uniques	122
En 2013, le nombre de candidats augmente pour les emplois dans la FPE de toutes les catégories hiérarchiques	123
Les recrutements de la FPE en catégorie A essentiellement offerts aux Master 2 et titulaires d'un doctorat progressent en 2013	123
Près de 30 % des lauréats de la catégorie B de la FPE et 15 % de ceux de la catégorie C sont titulaires d'un diplôme d'au moins Bac+4	125
Les femmes sont majoritaires parmi les candidats aux concours de la fonction publique de l'État et réussissent mieux que les hommes en catégorie A	128
La reprise des recrutements à l'Éducation nationale se poursuit alors que la Justice enregistre un repli	128
L'augmentation globale du nombre de recrutements externes dans la FPE en 2013 se traduit principalement par une hausse des recrutements au niveau déconcentré	130
Recrutements externes dans la fonction publique territoriale en 2013	131

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique	135
Le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires diminue en 2014	136
L'âge moyen de départ à la retraite et la part des départs à la retraite après 60 ans augmentent pour les fonctionnaires, quel que soit leur régime, ainsi que pour les ouvriers d'État	142
L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires civils de l'État radiés des cadres pour ancienneté progresse de trois mois	146
L'âge moyen de départ à la retraite des militaires de la FPE radiés des cadres progresse de cinq mois	147
L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL radiés des cadres progresse de plus de trois mois	148
Parmi les fonctionnaires, les départs à la retraite avant l'âge de 60 ans concernent plus particulièrement les catégories actives	151
En 2014, diminution de la part des agents concernés par la décote pour les fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL	155
En 2014, la part de fonctionnaires civils de la FPE concernés par la décote diminue et celle de fonctionnaires civils concernés par la surcote reste stable	156
En 2014, la part de fonctionnaires de la FPH et de la FPT affiliés à la CNRACL concernés par la décote diminue et celle des fonctionnaires concernés par la surcote augmente	157
Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique, suite aux réformes des retraites	161
Le suivi des pyramides des âges selon le statut des agents permet d'affiner l'évaluation des flux de départs à la retraite à venir	162
Une structure par âge différente entre secteur public et secteur privé	167
Effectifs et pyramides des âges des catégories actives dans les trois versants de la fonction publique	168

3 Les rémunérations dans la fonction publique **173**

Les rémunérations dans la fonction publique en 2013	175
La dispersion des salaires est moins étendue dans la fonction publique que dans le secteur privé	176
Salaires moyens : des niveaux différents entre versants de la fonction publique et entre secteur public et privé, du fait des caractéristiques très différentes des agents	181
Baisse du salaire net moyen de 0,5 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique en 2013	187
Pour les fonctionnaires de la FPE et de la FPT, les évolutions du salaire brut sont essentiellement portées par l'évolution du traitement indiciaire, dans un contexte de ralentissement des primes	189
Les effets d'entrées-sorties pèsent de façon plus marquée sur l'évolution du salaire moyen dans la fonction publique de l'État	192
Dans l'ensemble de la fonction publique, la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) a augmenté en 2013 de 0,7 % en euros constants	193
La RMPP est plus dynamique pour les agents les plus jeunes et les agents les moins rémunérés	198
Dans la fonction publique de l'État, le salaire net moyen évolue à un rythme comparable dans les ministères et dans les établissements publics administratifs	205
Ralentissement des mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire des fonctionnaires de l'État	209
Baisse de la part des primes dans la fonction publique territoriale	213
Dans le Secteur hospitalier, la RMPP est plus dynamique en 2013 pour les médecins et les cadres administratifs	215

1	Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé	219
	Les agents de la fonction publique sont légèrement plus nombreux à avoir eu au moins un arrêt maladie dans l'année	225
	Les agents de la fonction publique de l'État s'arrêtent moins longtemps que ceux des autres versants de la fonction publique et du secteur privé	225
	Dans le public comme dans le privé, les femmes s'arrêtent plus souvent et plus longtemps que les hommes	226
	Chez les plus âgés, la probabilité d'avoir un arrêt dans l'année est plus faible, mais les durées d'absence pour raisons de santé sont plus longues	227
	Dans la fonction publique, les fonctionnaires et les agents de catégorie B et C s'absentent plus fréquemment pour raisons de santé	232
	Dans la fonction publique, les familles de métiers « Action sociale » et « Entretien maintenance » comptent le plus d'agents absents pour raison de santé	232
	Les agents de la FPH, fortement exposés aux conditions de travail difficiles, ne sont pas plus souvent absents pour raisons de santé	233
	Les familles de métiers où la proportion d'agents absents au moins une fois pour maladie est la plus élevée n'ont pas de profil spécifique d'exposition aux conditions de travail	236
	Les salariés ayant eu des arrêts maladie dans l'année déclarent des expositions aux risques professionnels et psychosociaux plus importantes	239
	Plus les salariés cumulent des expositions fortes à des risques professionnels, plus ils sont nombreux à avoir au moins un arrêt maladie dans l'année	244
	Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'avoir au moins un arrêt dans l'année est plus élevée dans la FPE et la FPT, et celle d'avoir au moins deux arrêts dans la FPT uniquement	245
	Toutes choses égales par ailleurs, être exposé à des conditions de travail difficiles augmente la probabilité d'avoir au moins un arrêt maladie dans l'année	245
	La probabilité d'être absent pour raisons de santé est d'autant plus importante que les fortes expositions aux risques professionnels et psychosociaux sont cumulées	246
2	Une participation à la formation professionnelle plus forte dans la fonction publique que dans le secteur privé	253
	Les agents de la fonction publique se forment davantage que les salariés du privé	257
	Les agents de la fonction publique suivent davantage de formations non diplômantes pour raisons professionnelles	258
	Des situations stables vis-à-vis de l'emploi favorisent l'accès à la formation professionnelle, plus particulièrement dans la fonction publique	258
	Les plus diplômés ainsi que les plus qualifiés participent davantage à la formation professionnelle, notamment dans la fonction publique	258
	Toutes choses égales par ailleurs, les salariés de la fonction publique participent plus à la formation professionnelle que ceux du privé	260
	Les formations courtes sont plus fréquentes dans la fonction publique que dans le privé	262
	Les domaines des formations professionnelles suivies reflètent les spécificités de chaque versant	262
	Dans la fonction publique les formations sont plus souvent prises sur initiative personnelle et moins souvent imposées par l'employeur	264
	L'adaptation à l'emploi et l'amélioration des perspectives de carrière sont les objectifs les plus fréquemment déclarés	265

Des formations professionnelles individualisées près de deux fois plus fréquentes dans le privé et la fonction publique hospitalière qu'à l'État et la territoriale	265
Les souhaits de formation insatisfaits sont plus fréquents dans la fonction publique que dans le privé	268
Les obstacles à la participation à des actions de formation sont principalement liés à l'employeur	270
Les agents de la fonction publique font davantage d'entretiens professionnels au cours desquels ils expriment fréquemment des besoins de formation	274
Les agents de la fonction publique sont les mieux informés sur les différents dispositifs de formation	274
Mais le degré de mobilisation de ces outils par les agents de la fonction publique reste faible par rapport aux salariés du privé	275

FICHES THÉMATIQUES

281

1	Emploi public et fonction publique	283
1.1	Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public	287
1.2	Fonction publique	294
1.3	Fonction publique de l'État	303
1.4	Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances	310
1.5	Fonction publique territoriale	321
1.6	Fonction publique hospitalière	325
2	Agents de la fonction publique : principales caractéristiques	327
2.1	Statuts et situations d'emploi	330
2.2	Catégories hiérarchiques	333
2.3	Catégories socioprofessionnelles et filières	335
2.4	Féminisation et égalité professionnelle	339
2.5	Âges	346
2.6	Travailleurs handicapés	356
2.7	Temps partiel	360
2.8	Niveaux de diplôme	364
3	Voies de recrutement externe	367
3.1	Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	372
3.2	Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	379
3.3	Recrutement externe dans la fonction publique territoriale	381

3.4	Recrutement externe niveau attaché dans la fonction publique	388
3.5	Recrutement externe niveau administrateur dans la fonction publique	390
4	Parcours professionnels	393
4.1	Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État	396
4.2	Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État	402
4.3	Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique territoriale	404
4.4	Recrutement interne des attachés	409
4.5	Recrutement interne des administrateurs	411
4.6	Mobilité des agents de la fonction publique	413
4.7	Mobilité catégorielle	429
4.8	Positions statutaires	432
5	Retraite	441
5.1	Flux de retraités dans la fonction publique	446
5.2	Stocks de retraités dans la fonction publique	477
5.3	Montant des pensions dans la fonction publique	486
5.4	Situation financière et démographique des régimes de retraite	498
6	Dépenses de personnel et rémunérations	503
6.1	Dépenses de personnel dans la fonction publique	509
6.2	Évolution du traitement indiciaire	515
6.3	Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique	518
6.4	Rémunérations dans la fonction publique de l'État	524
7	Formation	537
7.1	Formation statutaire et professionnelle dans les ministères	541
7.2	Formation dans la fonction publique territoriale	549
7.3	Formation continue dans la fonction publique hospitalière	551
8	Temps et conditions de travail	555
8.1	Organisation du temps de travail	559
8.2	Compte épargne temps	561
8.3	Congés et autres causes d'absence au travail	562
8.4	Congés maladie	566
8.5	Accident du travail	569
8.6	Maladies professionnelles	574
8.7	Exposition aux risques professionnels	576

9	Relations professionnelles	579
9.1	Élections aux comités techniques	584
9.2	Élections aux commissions administratives paritaires	593
9.3	Discipline	596
9.4	Représentation professionnelle	599
9.5	Grèves	601
10	Politique sociale	603
10.1	Crédits sociaux	607
10.2	Hygiène et sécurité	610
10.3	Famille et logements	613
	Définitions	615
	Glossaire	633
	Table des matières	641