

LA

Ministère de la  
Fonction Publique et  
de la Modernisation  
de l'Administration

FONCTION

PUBLIQUE

DE L'ETAT

1991



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
ET DE LA MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION

**LA  
FONCTION PUBLIQUE  
DE L'ÉTAT  
1991**

RAPPORT ANNUEL



*Le Ministre d'Etat,  
Ministre de la Fonction Publique  
et de la  
Modernisation de l'Administration*

*Paris, le 7 août 1991*

Tous ceux qui utilisent depuis plusieurs années ce rapport annuel sur la fonction publique de l'État, comme document de référence pour leurs travaux, découvriront aujourd'hui un changement de titre. Ainsi, dans la série, passe-t-on directement du rapport 1989 au rapport 1991 ! L'année 1990 semble oubliée et, pourtant, il n'en est rien : ce rapport adopte désormais le millésime de son année de parution.

A eux seuls, les 144 tableaux regroupés sous le titre de « bilan social » constituent une source de documentation considérable. La série statistique créée au cours du temps s'enrichit chaque année, mais ne connaît pas de rupture, permettant à chacun d'analyser les véritables évolutions de notre fonction publique.

Les commentaires sont, cette année, essentiellement centrés sur le renouveau du service public.

Le mouvement engagé en février 1989 va permettre à l'administration d'apporter une contribution essentielle pour que notre pays puisse relever les trois défis auxquels il se trouve confronté en cette fin de siècle : le renforcement de la cohésion sociale, l'amélioration de la compétitivité de son économie, l'ouverture sur l'Europe.

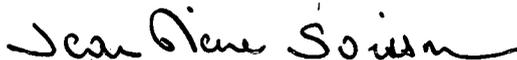
Je suis convaincu qu'il ne saurait y avoir en France de modernisation économique et sociale sans modernisation de l'administration, comme je suis persuadé que la modernisation de notre administration est aussi indispensable que celle de nos entreprises.

La rénovation de la grille des classifications et des rémunérations, le développement de la formation professionnelle, la mise en œuvre d'une politique de déconcentration, l'amélioration des relations entre l'administration et les usagers sont des manifestations de la volonté des pouvoirs publics et des partenaires sociaux de poursuivre, par le dialogue social, une politique de modernisation de l'administration.

Le rapport retrace le bilan des actions conduites en 1990 qui ont permis de créer un mouvement répondant à des attentes de l'ensemble des agents. Il ne faut pas les décevoir.

Il m'appartient donc de conduire une politique de modernisation qui puisse permettre d'assurer un meilleur service à nos concitoyens.

Jean-Pierre SOISSON





# Sommaire

<b>INTRODUCTION</b> .....	7
<b>Première partie</b>	
<b>LES GRANDS CHANTIERS DU RENOUVEAU DU SERVICE PUBLIC</b> .....	13
<b>Chapitre 1</b>	
L'accord du 9 février 1990 et la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations .....	15
<b>Chapitre 2</b>	
La formation continue, levier du changement .....	27
<b>Chapitre 3</b>	
Le passage d'une administration de procédure à une administration de responsabilité .....	39
<b>Chapitre 4</b>	
Un suivi rigoureux : les séminaires gouvernementaux .....	45
<b>Deuxième partie</b>	
<b>LE RENOUVEAU DU SERVICE PUBLIC AU QUOTIDIEN</b> .....	51
<b>Chapitre 5</b>	
Les relations entre l'administration et les usagers .....	53
<b>Chapitre 6</b>	
Les méthodes modernes de gestion .....	57
<b>Chapitre 7</b>	
Les relations et les conditions de travail .....	63
<b>Chapitre 8</b>	
Les démarches de projet et les démarches participatives .....	73

<b>Troisième partie</b>	
<b>LES PROCHAINES ÉTAPES</b> . . . . .	79
Chapitre 9	
Traduire dans les faits la « garantie fondamentale » de mobilité . . .	81
Chapitre 10	
Adapter l'administration à son environnement international . . . . .	91
Chapitre 11	
Repenser le rôle des administrations centrales . . . . .	103
Chapitre 12	
Le rôle du ministère de la Fonction publique et des Réformes administratives . . . . .	109
<b>Quatrième partie</b>	
<b>BILAN SOCIAL 1990 (TABLEAUX STATISTIQUES)</b> . . . . .	115
<b>Annexes</b>	
Annexe 1	
Mesures catégorielles de niveau ministériel intervenues en 1990 . . .	261
Annexe 2	
L'organisation du service public de la Poste et des Télécommunications . . . . .	267
Annexe 3	
Principaux textes relatifs à la fonction publique de l'État parus en 1990 . . . . .	269
Annexe 4	
Le conseil supérieur de la fonction publique . . . . .	279
<b>TABLE DES MATIÈRES</b> . . . . .	283

# INTRODUCTION

« La richesse de notre administration, ce sont avant tout les femmes et les hommes qui la composent : leurs qualifications, leurs motivations, leur capacité d'exprimer dans le travail toutes leurs possibilités sont les meilleurs gages de l'efficacité du service public... »

En plaçant, dans la circulaire du 23 février 1989, le facteur humain au cœur du renouveau du service public, le Premier ministre a donné une impulsion nouvelle à la modernisation de l'administration. Aussi le rapport 1991 sur la fonction publique de l'État sera-t-il essentiellement consacré à la politique de renouveau. Après avoir rappelé les principales données concernant ces femmes et ces hommes qui composent l'administration – et qui trouveront un écho, sous forme de bilan social, dans la quatrième partie – trois thèmes principaux seront abordés :

- les grands chantiers du renouveau du service public ont été particulièrement nombreux en 1990, ils présentent une très grande cohérence d'ensemble et sont les principaux points d'appui d'une réforme en profondeur du service public ;
- le renouveau du service public au quotidien est peut-être moins spectaculaire, mais d'une incidence tout aussi forte sur l'évolution de l'administration ; un certain nombre de mesures ont marqué, en 1990, le cadre d'action quotidien des fonctionnaires afin de créer, pour les agents de la fonction publique comme pour les citoyens ou les entreprises, les conditions de l'efficacité ;
- les prochaines étapes : pour conduire le renouveau pleinement et durablement, il faut du temps et de la constance. Cette politique s'inscrit dans la durée, aussi la programmation des actions ultérieures est-elle déjà engagée.

\*\*\*

La fonction publique de l'État représente un ensemble de près de 2,6 millions d'emplois budgétaires en 1990, et d'environ 2,65 millions d'agents (ce chiffre

étant supérieur au premier en raison, principalement, du travail à temps partiel). Si l'on considère l'ensemble de la sphère publique, et principalement les fonctions publiques territoriale et hospitalière, concernées directement ou indirectement par des mesures intéressant la fonction publique de l'État, c'est d'un ensemble de plus de 5 millions d'agents publics qu'il s'agit. Le présent rapport est axé principalement sur la fonction publique de l'État, mais négliger l'importance de la sphère publique entendue au sens large conduirait à sous-estimer l'importance de l'emploi public.

Or l'ensemble des agents publics se distingue des travailleurs salariés du secteur privé par des caractéristiques essentielles : situation statutaire et réglementaire, conditions d'accès, structure des qualifications, niveau des rémunérations. Longtemps, et encore souvent maintenant, ces caractéristiques ont pu être considérées comme autant de contraintes, et le poids de la fonction publique dans l'économie considéré principalement comme une charge.

Le sens principal de la politique de renouveau du service public est d'inverser ce raisonnement, de considérer le poids économique des agents publics comme une richesse, avec ce que cela implique : optimisation des compétences, développement des qualifications, amélioration du service rendu, prise en compte des aspirations des agents.

A cet égard, l'année 1990 a été marquée notamment par la signature d'un protocole d'accord, le 9 février, entre le Gouvernement et cinq des organisations syndicales représentatives des fonctionnaires, sur la grille des rémunérations et des classifications. Son application a commencé le 1<sup>er</sup> août dernier.

## **Les effectifs et leur évolution**

Pour s'en tenir à la fonction publique de l'État, la répartition des effectifs fait apparaître que 40 % des agents titulaires ont un niveau de diplôme (ou d'équivalent-diplôme attesté par la réussite aux concours internes) égal ou supérieur au baccalauréat. Une autre donnée essentielle concerne la répartition entre administrations centrales et services extérieurs. Globalement, hors service public des Postes et Télécommunication, 1,9 % seulement des effectifs budgétaires en 1990 concernent les administrations centrales ; ce pourcentage est de 3,4 % si l'on enlève les effectifs de l'Éducation nationale, supérieurs à 1 million, dont l'administration centrale représente 0,5 % de l'effectif total.

Niveau élevé de diplôme, présence sur le terrain sont les deux données autour desquelles peut s'articuler une politique de modernisation.

L'évolution des effectifs a été marquée, en 1990, par le souci de concilier les grandes priorités de la politique gouvernementale (Éducation nationale, Justice) avec la nécessaire maîtrise des effectifs.

Compte tenu des créations d'emplois dans ces secteurs prioritaires, 1990 a connu un solde net de créations d'emplois de l'ordre de 8 000 (+ 0,3 %, soit une quasi-stabilité). En dehors de ces deux secteurs, une diminution moyenne des emplois budgétaires de 0,53 % a été enregistrée ; les suppressions d'emplois sont principalement intervenues dans des services où l'introduction

des nouvelles technologies permet à l'administration de poursuivre une politique de redéploiement des emplois et d'amélioration de la productivité.

Parallèlement, la mise en œuvre d'instruments de gestion prévisionnelle des effectifs et des emplois s'est avérée indispensable dans tous les services, et la généralisation de sa mise en œuvre a été décidée (cf. infra chapitre 3, III).

### **Les recrutements**

Compte tenu des créations d'emplois dans les secteurs prioritaires, les recrutements ont connu en 1990 un rythme légèrement plus soutenu qu'en 1989. Les règles concernant le blocage des emplois devenus vacants ont été assouplies, afin de donner aux administrations davantage de responsabilité dans l'utilisation de leurs effectifs budgétaires.

Dans le même temps, la fonction publique est confrontée à une diminution du nombre de candidats aux concours de catégorie A. Ce phénomène, qui touche également la fonction publique territoriale, n'est pas spécifique à la France mais se rencontre dans la plupart des pays développés. Pour enrayer cette diminution du nombre de candidats, plusieurs initiatives ont été prises :

- un groupe de travail sur la politique interministérielle de recrutement a proposé une adaptation des critères, ainsi qu'un effort d'évaluation des méthodes de recrutement ; ses conclusions sont d'ores et déjà exploitées dans certains ministères ;
- une démarche de communication a été entreprise en direction des futurs candidats potentiels au concours externe des instituts régionaux d'administration ;
- enfin, des réflexions sont menées sur la gestion prévisionnelle des effectifs et des qualifications, en vue de planifier notamment les recrutements. La cohérence entre plans de modernisation, plans de recrutement et plans de formation est activement recherchée.

### **Les rémunérations**

La comparaison des niveaux de rémunération dans le secteur privé et la fonction publique fait apparaître que :

- le salaire brut minimum mensuel est de 5 408,33 F dans la fonction publique, contre 5 397,86 dans le secteur privé, en décembre 1990 ; il concerne 1,7 million de salariés du secteur privé et moins de 25 000 fonctionnaires ;
- le salaire moyen mensuel (net) est de 9 160 F dans la fonction publique contre 8 725 F dans le secteur privé (pour l'année 1989) ;
- le salaire médian mensuel (net) est de 8 440 F dans la fonction publique contre 7 075 F dans le secteur privé (pour l'année 1989).

Ces différences s'expliquent pour l'essentiel par les champs respectifs d'activité des deux secteurs (la fonction publique correspond surtout à des emplois du secteur tertiaire) et par les niveaux de qualification des agents.

En 1990, les rémunérations ont évolué de la manière suivante :

Les parties signataires de l'accord salarial du 17 novembre 1988 se sont réunies les 21 et 27 mars 1990 afin de définir les mesures d'ajustement nécessaires en fonction de l'évolution de la situation économique générale.

Aucun accord sur ces mesures d'ajustement n'étant intervenu à l'issue de ces réunions, le Gouvernement a décidé de mettre en œuvre les mesures qu'il avait proposées en attribuant un point d'indice majoré et en revalorisant le traitement de base de 0,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 1990.

L'ensemble des organisations syndicales représentatives des fonctionnaires ont été invitées au printemps à ouvrir la négociation d'un accord salarial pour 1990 ; devant leur refus, et pour ne pas retarder la mise en œuvre de la politique salariale pour l'année en cours, le Gouvernement a décidé une augmentation générale des traitements de 1,2 % au 1<sup>er</sup> avril.

Après consultation par le ministre de la Fonction publique et des Réformes administratives de chaque syndicat, le Gouvernement a complété le dispositif salarial mis en œuvre pour 1990 par une mesure générale de revalorisation des traitements de 1,3 % au 1<sup>er</sup> décembre 1990 ; trois points d'indice majoré ont en outre été attribués au minimum de traitement à compter de cette même date.

Compte tenu de l'effet report (0,75 %), de l'effet des mesures générales (1,01 %), des mesures catégorielles (2,1 %), de la première tranche de mise en œuvre de l'accord conclu le 9 février sur la réforme d'ensemble de la grille (0,26 %) et des augmentations individuelles liées aux avancements et promotions (1,8 %), les fonctionnaires de l'État présents sur toute la période auront vu leur rémunération brute moyenne augmenter de 5,9 %.

Soucieux de maintenir une concertation active et continue avec les organisations syndicales représentatives des fonctionnaires, le Gouvernement a proposé aux fédérations syndicales de participer à un groupe de travail chargé de conduire une réflexion sur la méthode de négociation salariale.

### **Le poids budgétaire et économique de la fonction publique de l'État**

Afin de rendre compte de l'ensemble des dépenses budgétaires liées directement ou indirectement aux effectifs, la comptabilité économique a défini une série d'agrégats budgétaires.

Le concept le plus restreint, mais aussi le plus homogène, est celui des rémunérations d'activité qui recouvre la masse des rémunérations brutes (traitements, compléments de traitement, primes et indemnités) versées aux personnels de l'État.

Les frais de personnel retracent le montant des dépenses totales liées à l'activité présente ou passée des personnels de l'État. Ils incluent, en sus des rémunérations d'activité, les cotisations et prestations sociales à la charge de l'État, ainsi que les pensions de retraite.

Enfin, les dépenses induites par la fonction publique comprennent, outre les frais de personnel, diverses dépenses à la charge de l'État, constituées principalement par les rémunérations des personnels des établissements d'enseignement privé sous contrat et les pensions et allocations versées aux anciens combattants et victimes de guerre, ainsi que les frais de déplacement, la taxe sur les transports, et des aides diverses.

Les rémunérations d'activité s'élèvent dans la loi de finances initiale pour 1990 à 336,6 milliards de francs (hors fonds de concours), en augmentation de 7,4 % par rapport à l'année précédente.

Cette augmentation reflète l'effort salarial consenti par l'État en faveur de ses agents. Il faut toutefois noter que les chiffres pris en compte sont ceux des lois de finances initiales, qui n'incluent donc pas pour 1989 les décisions prises dans le courant de la même année, notamment celles relatives à la revalorisation de la carrière des enseignants.

Les frais de personnel s'élèvent dans la loi de finances pour 1990 à 521,7 milliards de francs, en augmentation de 7 % par rapport à 1989.

Les dépenses induites par la fonction publique de l'État s'élèvent à 592 milliards de francs, en augmentation de 6,7 % par rapport à 1989. Cependant, le poids des dépenses induites dans le PIB global, qui était de 10,8 % en 1982, n'a cessé de baisser jusqu'en 1989 (niveau le plus bas avec 9,1 %), en raison de l'augmentation plus rapide du PIB, et reste en 1990, inférieur à 10 % (9,3 %).

Si les dépenses induites représentent 40 % du budget de l'État, les seuls frais de personnel en représentent environ un tiers (35,2 %) et les rémunérations d'activité moins du quart (22,7 %).



Première partie

**LES GRANDS CHANTIERS  
DU RENOUVEAU  
DU SERVICE PUBLIC**

Le terme de « grand chantier » est entré récemment dans le vocabulaire administratif. Au-delà de son aspect évocateur d'une politique volontariste, il s'avère remarquablement adapté à la réalité des réformes mises en œuvre ; il s'agit en effet soit d'actions de grande ampleur déterminées et suivies par une administration « chef de file » : ainsi la réforme de la grille des classifications et rémunérations, et l'accord-cadre sur la formation continue, sous l'égide du ministère de la Fonction publique et des Réformes administratives, soit d'actions complexes mettant en cause un grand nombre d'opérateurs : ainsi, l'ensemble de mesures qui concernent le passage d'une administration de procédure à une administration de responsabilité.

# **L'ACCORD DU 9 FÉVRIER 1990 ET LA RÉNOVATION DE LA GRILLE DES CLASSIFICATIONS ET DES RÉMUNÉRATIONS**

La politique contractuelle est un axe majeur du renouveau du service public. Après l'accord-cadre du 29 juin 1989 sur la formation continue des agents de l'État et l'accord-cadre sur la formation des fonctionnaires territoriaux du 8 février 1990, un accord conclu le 9 février 1990 avec cinq organisations syndicales de fonctionnaires (FEN, CFDT, FGAF, CFTC, CGC) sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques est un élément majeur de cette politique.

Cet accord, en revalorisant les plus basses rémunérations et en améliorant les déroulements de carrière contribue à une meilleure reconnaissance du service rendu à la collectivité par les fonctionnaires. En mettant l'accent sur la prise en compte des qualifications acquises et des responsabilités exercées, il encourage le mouvement vers une plus grande professionnalisation de la fonction publique.

Réforme globale et ambitieuse, la refonte de la grille respecte en les rénovant les principes de la fonction publique et témoigne de la volonté des parties signataires de moderniser en profondeur le service public.

Le coût des mesures, contenues dans l'accord, est supérieur à 20 milliards de F pour les agents actifs et retraités de l'État et à 40 milliards pour l'ensemble des trois fonctions publiques. Cet effort s'ajoute à celui réalisé par ailleurs en faveur de certaines catégories d'agents (enseignants, infirmières...), ce qui explique que l'accord contienne un échancier répartissant sa mise en œuvre sur sept années, en sept parts sensiblement égales.

La première tranche de mesures a été appliquée dès le 1<sup>er</sup> août 1990 après un examen concerté et approfondi avec les syndicats signataires au sein de la commission de suivi de l'accord, puis avec l'ensemble des organisations syndicales au sein des structures paritaires de concertation.

## **I. Les orientations de la réforme de 1990 : une structure des rémunérations modernisée, une politique sociale active**

Compte tenu des deux types d'objectifs poursuivis par le Gouvernement : modernisation de la fonction publique, politique sociale dynamique, évidemment étroitement imbriqués, les dispositions suivantes ont été prises.

### **La catégorie D**

Pour les emplois sans qualification de la filière de service actuellement classés en catégorie D, un vaste plan de requalification par enrichissement des tâches et réorganisation du mode de travail ou même des structures des administrations, sera entrepris par les ministères.

Dans sept ans, durée de ce plan, il ne doit plus exister dans les administrations d'emplois non qualifiés classés en catégorie D.

Les agents bénéficieront de formations destinées à les adapter aux nouvelles responsabilités attachées aux emplois requalifiés. Cet effort de formation s'inscrira dans les orientations de l'accord-cadre du 29 juin 1989 relatif à la formation continue dans les administrations.

Les agents de service en fonction seront reclassés en catégorie C par septième. Pendant le temps où ils demeureront encore en catégorie D, ils bénéficieront de la revalorisation de l'échelle 1 dont l'éventail indiciaire est augmenté de 22 points majorés et de la possibilité d'accéder dans la limite de 30 % des effectifs à l'échelle 2, première échelle de la catégorie C, elle-même abondée de 26 points majorés.

En fin de plan, tous les agents actuels auront été reclassés sur cette échelle 2 qui constituera le niveau normal de recrutement.

Cependant, parce que l'administration ne saurait abandonner le rôle de promotion sociale qu'elle assure depuis toujours, il est prévu que des candidats, qui en fin de cursus scolaire n'ont obtenu aucun certificat, titre ou diplôme, pourront néanmoins être recrutés sur l'échelle 1, maintenue comme échelle d'accueil, à charge pour les administrations de leur donner, dans un délai adapté, la formation indispensable à leur passage sur les emplois classés en catégorie C.

### **La catégorie C**

En ce qui concerne les corps classés en catégorie C, l'objectif de rénovation du service public conduit à distinguer : la filière administrative, la filière de service et la filière ouvrière.

Pour la filière administrative, l'expérience commune démontre que l'introduction des technologies de la bureautique a d'ores et déjà fait disparaître les emplois non qualifiés, et que les emplois de sténodactylographe se sont enrichis de tâches nouvelles qui les rapprochent des emplois de commis/adjoint.

Dès lors, il est apparu opportun de faire basculer l'ensemble de cette filière dans les échelles de la catégorie C et de prévoir deux niveaux de recrutement, le premier en échelle 2 dans les corps nouveaux d'agents administratifs, le second en échelle 4 dans les nouveaux corps d'adjoints dans lesquels seront intégrés les sténodactylographes et les secrétaires sténodactylographes.

En outre, le système de recrutement par examen professionnel ouvert à des candidats détenteurs de certains diplômes (CAP de dactylographe, de sténodactylographe ou BEP), n'est ni homogène d'un corps à l'autre ou d'une administration à l'autre ni adapté aux besoins des administrations. Il ne sera donc plus réclamé des candidats la justification de diplômes mais les administrations organiseront des concours dont les épreuves, de nature professionnelle, permettront de retenir ceux qui paraissent les plus adaptés aux tâches qui leur sont confiées, permettant ainsi à des candidats non diplômés de faire la preuve de leurs capacités acquises par un effort personnel.

En ce qui concerne la filière de service, les fonctionnaires titularisés ou reclassés dans un emploi requalifié et classé en échelle 2 disposeront (pour 25 % des effectifs) d'un débouché dans l'échelle 3, les emplois de chef surveillant (du niveau de l'échelle 2) et d'inspecteur du service intérieur et du matériel de 2<sup>e</sup> classe (échelle 3) étant par ailleurs reclassés respectivement dans les échelles 3 et 4.

Dans cette filière les concours seront également professionnalisés, les épreuves étant adaptées aux missions afférentes aux emplois.

Quant à la filière ouvrière, elle fait l'objet d'une rénovation en profondeur.

Le système ancien se caractérise par une très grande complexité : il existe trois corps d'ouvriers professionnels (OP3, OP2, OP1 classés en E2, E3, E4) auxquels on accède par concours professionnel, un corps de maîtrise divisé en 2 grades au-dessus duquel se superposent, dans certaines administrations, des corps ou des emplois classés sur une échelle mixte, à la jointure des actuelles catégories C et B.

Simplification des hiérarchies, restauration de la considération du travail manuel, prise en compte des technicités nouvelles ou des responsabilités accrues compte tenu des novations techniques, ont présidé à la réforme. Dorénavant, il y aura un corps d'ouvriers professionnels divisé en deux grades et un corps de maîtrise ouvrière également divisé en deux grades. Les recrutements s'effectueront dans le premier corps en E3, dans le deuxième en E5, les avancements s'effectuant de E3 en E4 et de E5 vers un nouvel espace indiciaire fixé entre les bornes IB 351 - IB 479. Dans cette filière les recrutements se feront parmi les candidats détenteurs d'un CAP (1<sup>er</sup> niveau) et d'un brevet professionnel ou d'une expérience professionnelle antérieure (2<sup>e</sup> niveau).

Ces réformes structurelles s'accompagnent d'une amélioration des rémunéra-

tions de l'ensemble des agents de catégories C et d'une ouverture de leurs perspectives de carrière.

Chaque échelle est élargie d'un nombre important de points majorés (26 points en E2, 22 points en E3, 14 points en E4, 22 points en E5) et un grade de débouché est créé dans un nouvel espace indiciaire aménagé entre les indices bruts 396 et 449 pour 10 % des effectifs des échelles 4 et 5.

Les agents bénéficieront dans la plupart des cas de la possibilité de passage par voie d'avancement de grade dans l'échelle immédiatement supérieure à celle dans laquelle est classé le 1<sup>er</sup> grade de leur corps dans la limite de 25 % des effectifs de leur corps.

## **La catégorie B**

En ce qui concerne la catégorie B, les évolutions constatées ont conduit le Gouvernement à prévoir une amélioration substantielle de la situation des corps classés en catégorie B-type et de certains corps à structure atypique.

Ces corps (à l'exception de celui des instituteurs) sont en principe divisés en 3 grades et retrouveront après la réforme une structure semblable. Le nouveau 1<sup>er</sup> grade (issu de la fusion des anciens 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> grades) sera doté d'un indice brut terminal 544 ; le nouveau 2<sup>e</sup> grade, pyramidé à 25 % de l'effectif des 2 premiers grades, culminera à l'indice brut 579 et le 3<sup>e</sup> grade futur, pyramidé à 15 % et réservé en priorité aux emplois de responsabilité, sera doté de l'indice brut terminal 612.

Par ailleurs, un certain nombre de corps, qui exigent de leurs membres une qualification de nature technico-professionnelle d'une durée au moins égale à deux ans au-delà du baccalauréat et imposent l'exercice effectif de responsabilités et de technicités particulières, font l'objet d'un classement spécifique compris entre l'indice brut 322 et l'indice brut 638 : il s'agit, pour l'État, des corps d'infirmiers et d'infirmières, de techniciens supérieurs d'études et de fabrications de la défense, des techniciens de l'hygiène du milieu et des assistants et assistantes de service social et éducateurs spécialisés.

Les assistant(e)s en chef et les éducateurs chef de service exerçant un emploi de responsabilité seront quant à eux classés dans un corps de catégorie A (IB 461 - IB 660).

## **La catégorie A**

En ce qui concerne les corps de catégorie A, les déroulements de carrière sont améliorés par la fusion des deux premiers grades et les indices bruts terminaux des carrières des attachés ou inspecteurs principaux (901 ou 801 selon le cas) sont portés à 966. Les incidences de cette mesure sur les corps, grades ou emplois fonctionnels issus de ces corps seront étudiées ultérieurement en tenant compte des besoins fonctionnels et d'organisation de chaque administration.

## **Débuts de carrière**

Enfin, un ensemble de mesures visent à améliorer les débuts de carrière aussi bien en catégorie B (relèvement des indices de début de 15 points majorés) qu'en catégorie A où la rémunération des élèves des IRA est alignée sur celle des autres écoles administratives recrutant au niveau de la licence (indice brut 340), l'année de stage prise en compte, lorsque ce n'est pas déjà fait, dans l'ancienneté valable dans le corps. L'indice brut 401 qui est l'indice de titularisation est porté à 410. Enfin, la promotion interne est favorisée en supprimant les limites d'âge aux concours internes et en accroissant pendant trois années les pourcentages d'emplois offerts aussi bien aux concours internes qu'aux listes d'aptitude.

## **Situations particulières**

Outre ces mesures rénovant statuts et plages indiciaires de la plupart des corps de fonctionnaires, le protocole du 9 février 1990 prévoit que l'État consacra sur la durée du plan 1,2 milliard de F à la prise en compte des responsabilités ou des technicités particulières sous forme de bonifications indiciaires dont la répartition par administration et à l'intérieur de chaque administration ainsi que le volume et le mode d'octroi seront déterminés après consultation d'une commission du suivi constituée par les signataires du protocole et après avis des comités techniques paritaires ministériels.

Cette nouvelle forme de rémunération ne s'analyse pas comme l'introduction du salaire au mérite dans l'administration. Sa nature indiciaire, le mode de répartition de l'enveloppe entre les ministères comme l'intervention de la commission de suivi et des comités techniques paritaires ministériels pour la détermination des emplois y ouvrant droit sont autant de garanties.

L'institution de ces nouvelles bonifications indiciaires (NBI) représente un élément novateur constitutif d'une politique de rémunération dynamique.

## **II. Mesures intervenues le 1<sup>er</sup> août 1990, en application du protocole du 9 février 1990**

### **En faveur des fonctionnaires des catégories C et D**

En matière statutaire, les décrets n° 90-706 et n° 90-711 du 1<sup>er</sup> août 1990 ont modifié le décret n° 70-78 du 27 janvier 1970 instituant différentes échelles de rémunération pour les catégories C et D des fonctionnaires de l'État et le décret n° 70-79 du 27 janvier 1970 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires des catégories C et D.

Cette réforme a consisté à supprimer les groupes III et III bis de rémunération de la catégorie C et à y substituer l'échelle 2.

En conséquence, la procédure dite de chevronnement prévue à l'article 4 du décret n° 70-79 du 27 janvier 1970 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires des catégories C et D est totalement supprimée.

Cette réforme de structure de carrière des corps de catégorie C concerne 45 000 agents.

Par ailleurs, plusieurs mesures ont été adoptées pour engager le processus de suppression de la catégorie D.

En premier lieu, le décret n° 90-712 du 1<sup>er</sup> août 1990 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'agents administratifs des administrations de l'État met en œuvre en son article 12 la première tranche de la suppression de la catégorie D administrative par intégration au 1<sup>er</sup> août 1990 de la moitié des 27 000 agents de bureau (classés dans l'échelle 1) dans le grade d'agent administratif de 2<sup>e</sup> classe (classé dans l'échelle 2 en catégorie C) à identité d'échelon, par voie d'inscription sur une liste d'aptitude. La seconde tranche interviendra le 1<sup>er</sup> août 1991.

En second lieu, le décret n° 90-715 du 1<sup>er</sup> août 1990 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps des agents des services techniques des administrations de l'État prévoit dans son article 20 la mise en œuvre de la requalification d'une première tranche des emplois d'agent de service à partir du 1<sup>er</sup> août 1990. Un dispositif analogue vise notamment les corps spécifiques du ministère de l'Éducation nationale.

Cette mesure concerne, pour 1990, 12 000 agents de service de catégorie D (classés dans l'échelle 1) qui accèdent au grade d'agent des services techniques de 2<sup>e</sup> classe (classé dans l'échelle 2 en catégorie C). Cette opération doit se poursuivre pendant la durée du plan de requalification, en 7 tranches annuelles.

Parallèlement, intervient sur le plan indiciaire une première revalorisation de l'échelle 1 de rémunération, dont l'indice terminal IB 282 est rehaussé à IB 301 avec adjonction au 1<sup>er</sup> août 1990 d'un 11<sup>e</sup> échelon accessible après quatre ans d'ancienneté au dixième (durée minimale : trois ans). Cette revalorisation de l'échelle 1 concerne 81 500 agents.

D'importantes mesures de restructuration statutaire de la catégorie C sont également intervenues à compter du 1<sup>er</sup> août 1990.

Dans la filière administrative, elles se traduisent par la création de deux corps remplaçant outre les corps d'agents de bureau (échelle 1) placés en extinction, les corps d'agents techniques de bureau (échelle 2), de sténodactylographes (échelle 3), de secrétaires sténodactylographes (échelle 4) et de commis ou adjoints (échelles 4 et 5).

Le décret n° 90-712 du 1<sup>er</sup> août 1990 précité crée des corps d'agents administratifs qui comprennent les grades d'agent administratif de 2<sup>e</sup> classe (échelle 2) et d'agent administratif de 1<sup>re</sup> classe (échelle 3). Les agents techniques de bureau sont intégrés au grade d'agent administratif de 2<sup>e</sup> classe. La création du grade de débouché en échelle 3 ouvert aux agents administratifs

de 2<sup>e</sup> classe ayant atteint au moins le 6<sup>e</sup> échelon, concerne, au 1<sup>er</sup> août 1990, 12,5 % de l'effectif total de chaque corps.

Le décret n° 90-713 du 1<sup>er</sup> août 1990 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État crée les corps considérés qui comprennent les grades d'adjoint administratif (échelle 4), d'adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe (échelle 5) et d'adjoint administratif principal de 1<sup>re</sup> classe (IB 396 – IB 449).

Les commis, adjoints et secrétaires sténodactylographes sont intégrés au grade d'adjoint administratif, les agents d'administration principaux et chefs de groupe au grade d'adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe. En outre, les sténodactylographes (échelle 3) sont intégrés au grade d'adjoint administratif (échelle 4). Cette dernière mesure concerne 28 000 agents.

Dans la filière ouvrière, les mesures de restructuration statutaire visent à remplacer les corps d'OP3 (échelle 2), d'OP2 (échelle 3), d'OP1 (échelle 4 et échelle 5 pour les maîtres ouvriers) et de contremaîtres (échelle 5 et IB 351 – IB 438 pour les contremaîtres principaux) par deux corps à deux grades. Tel est l'objet du décret n° 90-714 du 1<sup>er</sup> août 1990 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'ouvriers professionnels et de maîtres ouvriers des administrations de l'État et des textes concernant notamment les personnels spécifiques du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'Équipement.

Les corps d'ouvriers professionnels comprennent les grades d'ouvrier professionnel (échelle 3) et d'ouvrier professionnel principal (échelle 4). Les OP2 sont intégrés au grade d'ouvrier professionnel. Est également intégrée à ce grade une première tranche égale à 38,5 % de l'effectif des OP3. En outre, la création du grade de débouché en échelle 4, ouvert aux ouvriers professionnels ayant atteint le 6<sup>e</sup> échelon de leur grade, concerne, au 1<sup>er</sup> août 1990, 9,3 % des ouvriers professionnels.

Les corps de maîtres ouvriers comprennent des grades de maître ouvrier (échelle 5) et de maître ouvrier principal (IB 351 – IB 449 au 1<sup>er</sup> août 1990). Les actuels maîtres ouvriers et les contremaîtres sont intégrés au grade de maître-ouvrier et les contremaîtres principaux au grade de maître ouvrier principal. En outre, un septième des OP1 (échelle 4) accède au 1<sup>er</sup> août 1990 au grade de maître ouvrier. Cette dernière opération se poursuit pendant la durée du plan d'intégration, en 7 tranches annuelles.

Dans la filière administrative pour les corps de chefs de garage et de téléphonistes, un grade de débouché est créé au-delà de l'échelle 5 et doté de l'échelonnement indiciaire IB 396 – IB 449 : adjoint administratif principal de 1<sup>re</sup> classe, déjà mentionné, chef de garage principal (décret n° 90-717 du 1<sup>er</sup> août 1990), chef de standard principal (décret n° 90-718 du 1<sup>er</sup> août 1990).

Ce grade de débouché est accessible aux agents classés dans l'échelle 5 comptant au moins deux ans d'ancienneté dans le 9<sup>e</sup> échelon de leur grade. Sont concernés par cette ouverture qui s'applique également à des corps à statuts ministériels 25 % des membres du corps situés sur échelle 4 et échelle 5.

L'ensemble des mesures prises en faveur des personnels des catégories C et D seront transposées aux personnels atypiques de niveau équivalent.

Au total, 210 000 agents de catégories C et D sont concernés dans la fonction publique de l'État.

## **En faveur des fonctionnaires de catégorie B**

Les mesures d'amélioration des déroulements de carrière intervenant en 1990 s'inscrivent dans le cadre de la restructuration de la catégorie B type.

La première tranche intervenue en 1990 comporte des mesures indiciaires d'amélioration de début des carrières et des repyramidages des deuxième et troisième niveaux.

Des mesures de repyramidage visent à débloquer les carrières et à préparer la fusion des deux premiers grades. Le décret n° 90-710 du 1<sup>er</sup> août 1990 modifiant le décret n° 73-910 du 20 septembre 1973 fixant les dispositions statutaires communes applicables à divers corps de fonctionnaires de catégorie B a augmenté à cet effet de 30 à 35 % la proportion maximale du nombre des emplois du 2<sup>e</sup> grade par rapport à l'effectif total des deux premiers. Sur le plan budgétaire, cette disposition se traduit au 1<sup>er</sup> août 1990 par une augmentation de 2 % du pyramidage.

S'agissant des corps techniques pour lesquels la proportion maximale du 2<sup>e</sup> grade n'est pas fixée statutairement, une augmentation de 1 % du contingent budgétaire des emplois est opérée. Deux autres tranches de repyramidage sont prévues en 1993 et 1994, de manière à accentuer le caractère linéaire du passage du 1<sup>er</sup> au 2<sup>e</sup> grade avant de fusionner ces 2 grades en 1995.

Sur le plan indiciaire, la mesure retenue pour les fonctionnaires relevant d'un corps dont le 1<sup>er</sup> grade est régi par le décret n° 73-910 du 20 septembre 1973 s'est traduite par l'intervention du décret n° 90-707 du 1<sup>er</sup> août 1990 relatif à la fixation et à la révision du classement indiciaire de certains grades et emplois des personnels civils de l'État qui porte l'indice brut du début de la carrière type de 274 à 280 à compter du 1<sup>er</sup> août 1990.

Un arrêté du 1<sup>er</sup> août 1990 établit par ailleurs les nouveaux indices affectant les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup>, 6<sup>e</sup>, 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelons du 1<sup>er</sup> grade de la carrière type, et modifie en ce sens l'arrêté du 20 septembre 1973 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux grades de la catégorie B régis par le décret du 20 septembre 1973. Les augmentations sont de 4 points majorés du 2<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> échelons et de 2 points majorés au 8<sup>e</sup> échelon à compter du 1<sup>er</sup> août 1990. Des majorations identiques auront lieu au 1<sup>er</sup> août 1991, puis interviendra une augmentation de 7 points majorés sur les 4 premiers échelons et de 6 points majorés jusqu'au 8<sup>e</sup> à compter du 1<sup>er</sup> août 1992.

S'agissant des corps dont l'échelonnement indiciaire ne relève pas de l'arrêté du 20 septembre 1973, mais dont les indices de début sont également rehaussés par le décret du 1<sup>er</sup> août 1990 précité, il est procédé à une application adaptée des majorations indiciaires prévues pour la carrière type en se référant aux règles de correspondance précisées par circulaire FP/2 n° 6133 du 13 août 1990.

Sur le plan budgétaire intervient, également au 1<sup>er</sup> août 1990, l'augmentation de la proportion des emplois du 3<sup>e</sup> grade actuel : dans chaque corps, sont ainsi

transformés la moitié des emplois nécessaires pour atteindre, au futur 2<sup>e</sup> grade (c'est-à-dire le 3<sup>e</sup> grade actuel) le nombre d'emplois correspondant à un pyramidage à 25 % des futurs 2 premiers grades (la seconde tranche aura lieu en 1995).

La transposition de ces mesures au 1<sup>er</sup> août 1990 aux personnels administratifs et techniques de niveau équivalent est également mise en œuvre.

Par ailleurs, le nombre des instituteurs (catégorie B) accédant au corps de professeurs des écoles (catégorie A) en 1990 est porté de 7 000 à 12 000.

Pour la fonction publique de l'État, les mesures relatives à la catégorie B concernent au 1<sup>er</sup> août 1990 125 600 agents.

## **En faveur des fonctionnaires de catégorie A**

Le relèvement de l'indice de rémunération des élèves des instituts régionaux d'administration est intervenu aux termes du décret n° 96-707 du 1<sup>er</sup> août 1990 : l'indice brut 340 se substitue à l'indice brut 302.

Quant aux élèves analystes accomplissant une scolarité de 18 mois, ils percevront après un an la rémunération afférente à l'indice brut 379 au lieu, précédemment, de l'indice brut 340.

Le relèvement de l'indice du 2<sup>e</sup> échelon de la carrière type des attachés et des inspecteurs, de l'indice brut 404 à l'indice brut 410 au 1<sup>er</sup> août 1990, fait l'objet d'arrêtés modifiant les échelonnements indiciaires des corps concernés. En outre, l'année de stage est désormais prise en compte au moment de la titularisation dans les corps où cette mesure n'était pas en vigueur.

Par ailleurs, le nombre des professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) accédant à la hors classe en 1990 est porté de 1 500 à 2 500.

\*\*\*

L'accord du 9 février 1990 a institué une commission de suivi composée des parties signataires dont le rôle est de veiller à son application.

La mise en œuvre de la première tranche de mesures au 1<sup>er</sup> août 1990 a été précédée d'une large concertation au sein de la commission qui s'est réunie au printemps 1990.

La commission a tenu une seconde réunion à l'automne 1990 pour définir notamment les modalités de répartition et les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire. L'enveloppe de 1 200 MF prévue à cet effet par la protocole d'accord du 9 février 1990 entrera en application par septième à compter du 1<sup>er</sup> août 1990.

Les mesures prévues par l'accord doivent faire l'objet d'une transposition aux agents de la police nationale, aux surveillants de l'administration pénitentiaire

et aux militaires. Pour la police et l'administration pénitentiaire, des enveloppes spécifiques ont été définies par l'accord ; un accord est intervenu sur les plages indiciaires, le montant de la revalorisation et le nombre d'agents à revaloriser selon le calendrier fixé par le protocole. Il reste à mettre au point la durée de carrière (durée par échelon).

Pour les militaires, les mesures résultant de la transposition feront également l'objet d'une information du Conseil supérieur de la fonction militaire et des conseils de la fonction militaire de chaque armée.

Pour l'ensemble de ces personnels, les mesures retenues seront également appliquées avec effet au 1<sup>er</sup> août.

Enfin, la titularisation des agents non titulaires dans des corps de catégorie B a fait l'objet d'une instruction du 31 octobre pour sa mise en œuvre par voie d'examen professionnel.

### **III. Les mesures transversales prévues par le protocole d'accord sur la grille des classifications et des rémunérations**

#### **Les mesures en faveur de la promotion interne**

Deux séries de mesures, dans le protocole du 9 février, visent à faciliter les mouvements internes de promotion dans l'ensemble des corps de la fonction publique de l'État : l'une supprime les limites d'âge pour les concours internes, l'autre accroît transitoirement les flux de recrutements réservés aux agents déjà en fonctions. Ces deux séries de mesures ont reçu leur traduction dans deux décrets en date du 1<sup>er</sup> août 1990.

En premier lieu, les limites d'âge se trouvent supprimées définitivement pour la totalité des concours internes. Cette disposition lève un frein aux candidatures de fonctionnaires ou d'agents publics aux concours, particulièrement aux concours de catégorie A pour lesquels les limites d'âge étaient parfois relativement basses.

Il a paru nécessaire de concilier cette mesure avec le fait que les candidats admis, à l'issue d'un concours, à suivre la scolarité de certaines écoles administratives doivent s'engager à rester au service de l'État pendant plusieurs années, sous peine de devoir rembourser une partie de leur traitement en cas de rupture de cet engagement. Le décret prévoit donc qu'un candidat ne pourra pas se présenter à un concours si le temps qui lui reste à couvrir avant l'âge où il peut prendre sa retraite ne lui permet pas de respecter cet engagement. On évite ainsi que des fonctionnaires parvenus à l'âge où ils peuvent faire valoir leur droit à pension – généralement 60 ans – ne doivent contre leur gré se maintenir en activité, tout au moins jusqu'à l'âge limite d'exercice – généralement 65 ans –.

En second lieu, et pour une durée de trois années à compter du 1<sup>er</sup> août 1990, le nombre des postes offerts aux concours internes se trouve porté, selon les corps, à la moitié ou aux deux tiers des postes mis au concours. Simultanément, la proportion des recrutements par voie de liste d'aptitude ou d'examen professionnel est fixée à 20 % du nombre total des nominations dans les corps.

Conçu comme une mesure de rattrapage, ce mécanisme ne pouvait avoir qu'une durée limitée. Une série d'exceptions est par ailleurs prévue pour des corps énumérés dans le décret. Il s'agit soit de corps dont la structure serait gravement déséquilibrée par des recrutements internes trop importants, soit, le plus souvent, de corps pour lesquels n'existent pas de viviers significatifs de candidats internes.

## **La politique de requalification**

Ce protocole d'accord a prévu la mise en place d'un plan de requalification des emplois d'agents de service, au nombre de 80 000 dans la fonction publique de l'État.

L'objectif de ce plan, dont l'application a commencé dès le second semestre de 1990, est de conduire les emplois d'agents de service, en général très peu qualifiés, vers un enrichissement des tâches accomplies. Ceci répond à un double souci : permettre un accroissement des qualifications et une amélioration de carrière des agents de service, accompagner l'évolution de leurs emplois en prenant en compte certaines fonctions nouvelles (accueil, par exemple) ou des compétences (connaissance des contraintes d'hygiène, de sécurité etc.) que leurs tâches impliquent.

Le plan se traduira, d'une part, par des transformations des emplois existants d'agents de service échelonnées sur sept ans, d'autre part par des actions de formation accompagnant la reclassification progressive des titulaires de ces emplois sur l'échelle 2 des rémunérations.

Plus qu'une simple opération de formation des agents, c'est en réalité une réflexion sur les métiers en cause, et sur leur place dans l'organisation du travail, qu'implique le plan de requalification.

Pour l'avenir, l'administration n'entend pas renoncer à recruter des candidats sans qualifications sur ce type d'emplois. Mais il est prévu que les agents recrutés dans ces conditions se verront offrir la possibilité par des formations d'acquérir les qualifications de base nécessaires à une évolution de leur carrière.



# LA FORMATION CONTINUE, LEVIER DU CHANGEMENT

A l'égard de la formation professionnelle, la fonction publique de l'État présente une caractéristique essentielle : la garantie de l'emploi. Ceci signifie la possibilité de considérer la sphère publique comme un véritable « bassin d'emploi » dans lequel une politique de mobilité peut prendre toute sa dimension et l'accroissement des compétences par la formation continue sa pleine efficacité.

Par ailleurs, la fonction publique se caractérise, à l'heure actuelle, par un faible taux de renouvellement, inférieur à 50 000 par an pour 2,5 millions de fonctionnaires ; ceci implique que l'évolution des structures de qualification résulte essentiellement de mouvements internes, dont la formation continue constitue le soutien indispensable.

Il est normal, dans ces conditions, que le premier accord conclu, le 29 juin 1989, entre le Gouvernement et les organisations syndicales dans un autre domaine que celui des rémunérations, ait porté sur la formation continue.

Véritable levier du changement, la formation continue s'articule, ainsi, sur cet accord-cadre pour lequel 1990 a représenté l'année du développement ; des moyens accrus y ont été consacrés ; enfin, une priorité vers les formations à la gestion des ressources humaines a été mise en œuvre.

### **I. La mise en œuvre de l'accord-cadre du 29 juin 1989 sur la formation continue**

L'accord-cadre sur la formation continue dans la fonction publique de l'État a été signé entre le Gouvernement et cinq organisations syndicales (FEN, FGAF, CGC, CFDT et CFTC) le 29 juin 1989.

Cet accord-cadre qui porte sur les plans de formation ministériels, les moyens de la formation, la formation dans la carrière et prévoit des modalités de mise en œuvre, définit les orientations d'une politique d'ensemble en matière de formation continue des agents titulaires et non titulaires. Cette politique a pour objectif de donner un net essor à l'effort de formation en vue d'améliorer le fonctionnement des services, de revitaliser la promotion interne et de donner la place qui convient aux aspirations des personnels.

Cet accord a eu pour effet l'engagement de négociations avec les organisations syndicales, dans l'ensemble des ministères, sur la politique de formation. La dynamique lancée à l'échelon Gouvernemental a donc porté ses fruits. Partout la négociation a été ouverte et les comités techniques paritaires ont été associés aux discussions.

Des groupes de travail administration-syndicats ont parfois été constitués sur des thèmes précis de l'accord, permettant une forme nouvelle de dialogue dans le domaine de la politique de formation.

Ces discussions ont abouti à la signature d'accords dans onze ministères : Justice, Culture, Industrie et Aménagement du Territoire, Mer, Anciens Combattants et Victimes de Guerre, Éducation nationale, Recherche et Technologie, Jeunesse et Sports, Premier ministre, Solidarité, Travail, ainsi qu'au ministère de l'Agriculture et de la Forêt. Des accords devraient être signés prochainement dans d'autres administrations. Les discussions ont parfois directement débouché sur l'élaboration de plans de formation, notamment dans le cas de ministères qui s'en trouvaient dépourvus.

Le comité chargé du suivi de l'application de l'accord-cadre, et qui est composé des parties signataires, s'est réuni pour la première fois le 31 mai 1990 ; un bilan des onze mois écoulés a été présenté par le ministre de la Fonction publique et des Réformes administratives aux organisations syndicales. Une seconde réunion, au cours de laquelle pourra être dressé un bilan plus complet, aura lieu au printemps 1991.

Les principales dispositions contenues dans les accords ministériels concernent l'élaboration des plans et programmes de formation, les moyens de la formation et la prise en compte de la formation dans la carrière des personnels.

## **L'élaboration des plans et programmes de formation**

L'objectif retracé dans l'accord-cadre est de parvenir à une véritable programmation de la formation, concertée, pluriannuelle et appuyée sur un recensement exact des besoins des services et des agents.

S'agissant de l'analyse des besoins de formation, qui conditionne l'efficacité des plans, plusieurs exemples méritent d'être cités : celui de l'Éducation nationale, qui prévoit les mesures propres à assurer auprès des personnels un recensement des besoins par académie et par établissement, celui du ministère de la Culture, dans lequel le principe d'une enquête annuelle auprès des agents est posé, celui du ministère de la Justice, dont l'accord prévoit que les crédits

spécifiques seront consacrés à développer une méthodologie d'analyse des besoins.

Ces trois exemples montrent que le développement des plans de formation va de pair avec la déconcentration des actions et le décloisonnement des politiques de formation. Ces deux objectifs sont clairement affirmés dans les accords conclus dans ces trois ministères, mais figurent aussi en bonne place dans l'accord signé au ministère de l'Industrie.

Il faut souligner aussi l'accent mis par certains accords sur l'évaluation des formations, progrès notable car la mesure de la satisfaction des attentes est un pilier de toute politique en ce domaine. Au ministère de l'Éducation nationale, un double dispositif d'évaluation est mis en place, physico-financier et qualitatif, avec le concours des inspections générales, et des délais sont fixés pour la mise en place d'outils fiables de mesure.

Des dispositions comparables figurent dans l'accord applicable au ministère de la Justice, qui pose par ailleurs le principe du droit de l'agent formé à l'évaluation. L'accord en vigueur au ministère de la Culture prévoit quant à lui l'attribution de crédits d'études spéciaux pour les analyses de besoins et les évaluations, dans le cadre d'un programme d'études concerté avec les organisations syndicales.

## **Les moyens de la formation**

Outre le principe d'un seuil minimal de dépenses consacrées chaque année à la formation (1,2 % au début, qui sera porté à 2 % au terme de l'accord), l'accord-cadre invite les administrations à veiller à une répartition équitable des moyens et à une optimisation de leur potentiel interne de formation.

En termes financiers, les accords ministériels traduisent soit le souci d'établir un minimum de dépenses par catégories de personnels (Éducation nationale, Justice, Défense), soit des objectifs généraux de dépenses allant au-delà du seuil prévu dans l'accord-cadre (Culture), soit des objectifs de progression des dépenses sur la durée de l'accord (Agriculture, Anciens Combattants, Santé et Travail).

Dans tous les cas, l'objectif de croissance budgétaire se trouve donc étroitement lié à celui d'une meilleure répartition des dépenses, en particulier au profit des agents de catégories C et D.

S'agissant du potentiel interne de formation des ministères, deux remarques peuvent être faites :

- Pour les ministères disposant de centres de formation ou d'écoles, on note la volonté d'impliquer davantage ces organismes dans la formation continue des agents du ministère. C'est le cas du ministère de l'Éducation nationale, en particulier, dont l'accord prévoit une mobilisation accrue des établissements nationaux de formation et une meilleure coordination par les recteurs des ressources régionales et locales ; l'appareil de formation continue de ce ministère, traditionnellement tourné vers l'extérieur, devant ainsi se trouver en partie réorienté au bénéfice des agents du ministère.

• Au chapitre de la formation des formateurs, plusieurs dispositions soulignent les efforts à accomplir en ce domaine. L'accord du ministère de l'Éducation nationale peut être encore cité, qui prévoit, outre un développement de la formation des formateurs, la constitution d'équipes d'experts et d'intervenants-consultants internes, ainsi qu'une mise à l'étude d'une réforme du régime de rémunération des formateurs.

La question du remplacement des agents partis en formation relève des plans de formation. On notera spécialement l'accord signé au ministère de la Justice qui, outre l'affectation dès 1990 de crédits d'heures supplémentaires et de vacations, prévoit un examen concerté de l'évolution des moyens de remplacement, en particulier pour les emplois postés et pour les agents qui auront obtenu un congé de formation. L'octroi de crédits complémentaires au titre du remplacement est également prévu au ministère de la Culture, ainsi qu'à celui de l'Agriculture.

## **Formation et gestion des carrières**

L'accord-cadre vise à établir un lien entre une meilleure prise en compte de la formation dans la carrière des agents et la constitution d'un véritable droit à la formation. Sur ce point, l'égalité d'accès à la formation constitue un préalable.

Ce droit à la formation se trouve concrétisé dans les accords par plusieurs dispositions : généralisation de la fiche de formation, droit pour chaque agent à une durée minimale de formation, amélioration du dispositif d'information sur les actions offertes et du régime du congé de formation.

Les objectifs en termes de durée minimale de formation pour chaque agent vont parfois au-delà de ce que prévoit l'accord-cadre pour la durée de l'accord : cinq jours pour les agents n'ayant jamais bénéficié de formation (Éducation nationale), quatre jours (Culture), quatre jours progressivement portés à six (Justice), trois jours progressivement portés à cinq (Industrie), six jours (Anciens Combattants), cinq jours (Solidarité, Travail).

Le congé de formation professionnelle est évoqué dans chacun des accords. Celui du ministère de l'Éducation nationale est original dans ce domaine puisqu'un groupe de travail spécial associant les organisations syndicales est constitué afin d'étudier les conditions dans lesquelles une gestion concertée du dispositif de congé de formation professionnelle pourrait être mise en œuvre à l'image de ce qui a été fait dans le secteur privé.

L'articulation entre les plans individuels de formation et les plans ministériels ou déconcentrés est prévue dans tous les accords, celui qui a été signé au ministère de la Justice contenant des dispositions explicites sur le lien entre les plans individuels et la négociation collective.

## **II. Les actions de formation et le fonds de formation et de modernisation**

### **Les formations ministérielles**

La poursuite de l'effort de formation engagé par les différentes administrations se traduit par l'accroissement du nombre d'agents formés, qui se poursuit d'une année sur l'autre. En 1988, 1 738 601 agents ont été recensés pour l'ensemble des actions soit 13,1 % de plus qu'en 1987. De même et dans une moindre proportion, la durée de formation par agent a sensiblement augmenté (+ 2,6 % par rapport à 1987).

Comme les années antérieures, les actions de perfectionnement constituent le facteur dynamique de la progression. En 1988, celles-ci ont en effet représenté 83,7 % de l'effectif formé et 47 % des dépenses totales de formation, résultat qui reflète une progression constante de la formation continue.

Les actions de formation tendent à se focaliser autour de quelques objectifs clairs et concertés qui forment une véritable politique accompagnée de moyens. On peut citer quelques exemples récents significatifs de cette orientation :

- Le ministère des Départements et Territoires d'Outre-mer a élaboré un plan triennal de formation (90-92) dans le cadre du renouveau du service public. Cette volonté se traduit par le doublement du budget formation entre 1989 et 1990.

Son élaboration a été l'occasion de poursuivre la démarche engagée lors de projets de service en favorisant l'implication de l'ensemble des personnels.

Quatre domaines de compétence sur les sept existant au ministère ont été retenus comme prioritaires : connaissance de l'outre-mer, informatique-bureautique, adaptation au premier poste concernant les techniques professionnelles de la connaissance du milieu administratif, gestion des relations humaines.

Un effort particulier sera entrepris pour les personnels de catégories C et D notamment dans les domaines de l'informatique et de la bureautique et de la formation concernant les techniques professionnelles et administratives.

Par ailleurs, la priorité sera également donnée au management et aux relations humaines pour les personnels de catégorie A.

- Le secrétariat d'État aux anciens combattants a lui aussi élaboré un plan triennal de formation (1990-1992) qui s'articule autour des trois orientations suivantes :

- développer la formation continue pour résorber le retard par rapport à l'effort moyen de formation de l'ensemble des départements ministériels (effort de répartition entre tous les agents pour parvenir à une moyenne de six jours par agent sur la durée totale du plan) ;

- assurer le perfectionnement, l'évolution ou l'acquisition des qualifications nécessaires à la mise en œuvre des missions du ministère en accordant une

priorité absolue à l'organisation des actions correspondant aux changements de qualification identifiés par la mise en place d'une gestion prévisionnelle ;

– accroître la motivation des agents en favorisant leur valorisation professionnelle.

• Dans la plupart des ministères, des actions innovantes ont été mises en place. Ainsi on peut citer des actions de formation à la gestion des ressources humaines, à l'amélioration de l'accueil et à la communication externe et interne.

L'effort se poursuit en ce qui concerne les formations à l'Europe et les formations informatiques et bureautiques dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de modernisation.

Ont également été menées en 1990 dans certains ministères, des actions de requalification et notamment au ministère de l'Éducation nationale où il est prévu pour l'administration centrale une redéfinition des missions selon trois pôles : l'accueil, la sécurité, le courrier et pour les services extérieurs, la création d'un métier nouveau : ouvrier d'entretien et d'accueil.

L'évaluation des actions de formation est devenue une réelle nécessité et de nombreux ministères ont décidé d'étudier ou de mettre en place des méthodes d'évaluation non plus seulement quantitatives mais aussi qualitatives. A ce titre, on peut citer le ministère de l'Éducation nationale qui a mis en place un système d'évaluation sous forme de fiche des actions cofinancées par le fonds de formation et de modernisation (cf. page 33).

## **Les actions interministérielles**

Les actions de formation interministérielles nationales et régionales ont été renouvelées et étendues en 1990.

• Dans le domaine de la formation continue régionale, le financement a porté à hauteur de 2 MF sur les actions de formations interministérielles organisées par les instituts régionaux d'administration (IRA) et à hauteur de 4,5 MF sur celles coordonnées par les préfets. Ces actions de formation sont destinées aux personnels des services extérieurs et abordent les grands thèmes suivants : gestion des ressources humaines, communication, informatique, droit, institutions et politiques européennes.

L'augmentation du nombre d'élèves en formation initiale dans les IRA à partir de 1989, avec des moyens en personnels administratifs restés stables, n'a pas empêché les instituts de poursuivre leurs activités de formation continue. Globalement, l'activité des IRA, que l'on peut mesurer par le nombre d'heures-stagiaires est restée à un niveau sensiblement équivalent à celui de 1988 (plus de 147 000 heures-stagiaires).

Les instituts jouent un rôle d'impulsion et de diffusion au niveau régional ; ils contribuent tout particulièrement au développement de la formation à la gestion des ressources humaines et à l'amélioration de l'administration, thèmes qui représentent ensemble 40 % de l'activité de formation permanente des instituts, que ce soit en nombre de stages organisés, en nombre de stagiaires accueillis ou en nombre d'heures de formation.

Viennent ensuite les formations aux nouvelles technologies (26 % du nombre de stages), les formations juridiques (12 %). La formation aux questions communautaires, encore peu développée (4 %) fait l'objet à partir de 1990 d'efforts particuliers.

Par ailleurs, les actions de préparation aux concours internes ont été poursuivies dans le cadre des 28 instituts ou centres de préparation à l'administration générale fonctionnant au sein des universités et qui ont accueilli environ 1 000 élèves.

• Au niveau national, les crédits de formation ont permis d'organiser, comme les années précédentes, des actions interministérielles destinées principalement aux personnels d'encadrement des administrations centrales, dans les domaines suivants : formations juridiques destinées d'une part à l'amélioration de la rédaction des textes administratifs et à la prévention du contentieux, d'autre part à l'initiation au droit et aux politiques communautaires ; formation à l'introduction des nouvelles technologies ; formation au management et à la gestion des ressources humaines, l'accent ayant été mis en 1990 sur les techniques de gestion des personnels, la gestion prévisionnelle, les projets de service, l'audit en milieu administratif, la dynamique de changement.

Les sommes consacrées par le ministère de la Fonction publique et des Réformes administratives à l'organisation d'actions interministérielles nouvelles sont en augmentation, de 2 MF en 1989 à 3 MF en 1990.

## **Le fonds de formation et de modernisation**

Inscrit au chapitre 37-03 du budget des services du Premier ministre et doté en 1990 d'un crédit de près de 83 MF, le fonds de formation et de modernisation permet à titre principal à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) d'apporter un concours financier à des actions de formation continue menées par les ministères en vue d'accompagner la modernisation de l'administration. Ce fonds constitue ainsi un instrument essentiel dans la mise en œuvre des orientations définies par la circulaire du 23 février 1989 relative au renouveau du service public.

Les actions de formation qui ont été retenues pour bénéficier d'un concours financier concernent :

- la gestion des ressources humaines : techniques d'entretien et de conduite de réunions, techniques d'évaluation et formation de formateurs internes ;
- la pratique de la délégation, la déconcentration et le contrôle de gestion, notamment dans le cadre des centres de responsabilité ;
- la prise en compte des besoins des usagers des services : accueil, communication ;
- l'introduction des nouvelles technologies : relation de ces technologies avec l'organisation du travail, formations liées à l'élaboration de schémas directeurs, ainsi qu'au développement local de projets informatiques et bureautiques, à l'exclusion de toute dépense de matériels ;
- l'initiation aux politiques et au droit de la Communauté Européenne.

Conformément aux indications données aux différents départements ministériels, les programmes financés concernent de façon prioritaire les personnels des administrations centrales et des services extérieurs chargés de fonction d'encadrement. En privilégiant ainsi les « relais », tels que les chefs de services extérieurs pour les nouvelles technologies, les responsables de services pour l'accueil et la communication, les formateurs dans les écoles administratives pour les actions communautaires, ces actions doivent avoir un effet d'entraînement et de démultiplication.

En 1990, le groupe de pilotage du fonds a examiné, en liaison avec les ministères concernés, plus de 400 projets d'actions de formation présentés par 21 administrations.

### **III. La formation au management des ressources humaines**

Le concept de management des ressources humaines est difficile à définir de façon précise et complète. Néanmoins, on peut retenir qu'il s'agit de l'ensemble des techniques d'organisation du travail et des relations dans le travail au sein d'une unité. Le management vise à susciter au sein de cette unité les meilleures conditions d'efficacité du service et de satisfaction dans leur travail pour les agents invités à participer activement à la définition et à la réalisation d'objectifs clairement définis.

Si tous les personnels d'encadrement, quels que soient leurs niveaux, n'ont pas le même type de fonctions dans le domaine du management, tous ont au moins deux points communs :

- ils doivent organiser, animer et motiver une équipe plus ou moins nombreuse dans les meilleures conditions d'efficacité de l'unité dont ils sont responsables ;
- ils n'ont pas été préparés, à l'exception de certains d'entre eux, à cette dimension de leurs fonctions au cours de leur formation initiale.

#### **La formation initiale**

Négligée dans le parcours universitaire, à peine intégrée dans le cursus des grandes écoles car le caractère sélectif du système éducatif français ne favorise pas le travail en groupe, la formation au management des ressources humaines doit être considérée comme une matière à part entière dans les enseignements dispensés au cours de la scolarité dans les écoles administratives. Un effort a été entrepris en ce sens depuis quelques années avec l'introduction dans les programmes de modules de gestion des ressources humaines.

Ainsi à l'École nationale d'administration, un module « organisation et gestion des ressources humaines » d'une durée d'une semaine a été mis en place en 1989 et dans les instituts régionaux d'administration, cet enseignement variait

la même année de 43 à 133 heures sur 700. Dans le cadre de la formation initiale dispensée par l'École nationale supérieure de la police (ENSP) à l'intention des commissaires de la police nationale, le département du management assure des enseignements qui représentent, pour une promotion 200 heures de cours et de conférences sur un total de 800 heures.

La scolarité à l'ENSPTT comporte plus de 100 heures d'enseignement au management des ressources humaines sur des thèmes et avec des intervenants extrêmement variés. On peut citer également l'effort réalisé par l'École nationale supérieure des travaux publics de l'État (ENSTPE), qui forme des ingénieurs, pour introduire dans ses séminaires une approche à caractère comportemental : développement personnel et connaissance de soi dans le processus de communication ; comment défendre un projet, les attitudes dans la communication avec autrui...

Enfin, il convient de noter que trois grandes écoles (École normale supérieure, École nationale des ponts et chaussées et École nationale du génie rural, des eaux et des forêts) ont créé ensemble une formation complémentaire au management à travers un « collège des ingénieurs » formé en dernière année d'un certain nombre de volontaires.

La formation au management des ressources humaines doit donc en tout premier lieu être intégrée dans la formation initiale du fonctionnaire, même si son premier poste ne comporte pas l'animation d'une équipe. Aussi le Gouvernement lors du séminaire du 11 juin 1990 sur le renouveau du service public a-t-il demandé, dans le cadre d'une politique de l'encadrement, que soit créé, dans toutes les écoles administratives, un module de formation à la gestion des ressources humaines d'une durée minimum de quinze jours.

## **La formation continue**

Le management doit être un élément majeur de la formation complémentaire que reçoit le cadre dans les premières années de sa carrière et doit s'inscrire dans un parcours individualisé de formation.

La quasi-totalité des ministères organise aujourd'hui des actions qui doivent conduire à la modernisation du management : gestion du temps, techniques d'entretien, délégation de responsabilités, conduite de réunions, négociation, communication... voire sous un angle plus large : démarche qualité, stratégie de projets de service. Le ministère de la Fonction publique et des Réformes administratives a partiellement financé en 1990 ce type d'actions dans le cadre du fonds de formation et de modernisation pour un montant de 33 MF.

La formation au management constitue un élément prioritaire dans les formations de longue durée qui doivent précéder l'accession à des niveaux de responsabilité dans lesquels l'aptitude au management est considérée comme décisive. Le Gouvernement a donc décidé lors du séminaire du 11 juin 1990 qu'une formation lourde de trois fois deux semaines sera instituée pour tous les cadres accédant à des fonctions de responsabilité du niveau sous-directeur ou chef de service.

Un investissement en formation longue s'impose en effet en raison de l'importance prise, du fait de la rapidité des évolutions que connaît notre société, par les techniques de gestion et de direction des organisations et par le développement récent des domaines de connaissance qui leur sont liés. Un tel investissement devient un élément indispensable à l'expression du potentiel personnel de chaque individu. En matière de management, ni la formation initiale ni l'expérience seule ne peuvent suffire pour l'exercice efficace de responsabilités importantes.

Un cycle supérieur de management existe déjà dans certaines administrations notamment au ministère de l'Équipement. L'objectif de ce cycle est de former des managers reconnus.

Afin de ne pas rester à un niveau de connaissance théorique mais d'atteindre une réelle maîtrise des savoirs, la formation y prend la forme d'une formation-action permettant de déboucher sur des actions concrètes de management. Elle comporte en conséquence deux phases distinctes : une première phase d'acquisition de connaissances, méthodes, outils de management stratégique qui dure six semaines réparties sur trois mois et qui se prolonge par une deuxième phase dite de projet d'une période de six mois au cours de laquelle le stagiaire devra piloter, en situation réelle, une action concrète de management.

L'avancement du projet fait l'objet d'un premier point un mois après sa formulation par le fonctionnaire et le troisième mois a lieu un travail collectif sur les projets des différents participants au cycle. Au cours du sixième mois intervient l'audition des projets devant une commission d'évaluation.

Cette formation mise en place en 1987 et qui s'adresse aux cadres dirigeants, aux directeurs départementaux et à leurs adjoints semble donner des résultats très positifs.

Un plan de formation des cadres supérieurs commun au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle et au ministère de la Solidarité, de la Santé et de la Protection sociale a permis d'organiser en 1989 et jusqu'au 30 juin 1990 33 séminaires. Depuis 1990 a également été mis en œuvre un plan de formation des « cadres intermédiaires ». Le management des ressources humaines occupe dans ces deux plans une place prépondérante.

Le ministère de la Justice et le secrétariat d'État chargé de la Jeunesse et des Sports ont aussi élaboré en 1990 un plan de formation des cadres et pour cette première année, la priorité a été donnée à la GRH. D'autres stages de ce type ont été ouverts, notamment aux ministères de l'Éducation nationale et de la Culture.

Enfin, il faut mentionner la volonté manifestée par le ministère de la Fonction publique et des Réformes administratives d'ouvrir ces cycles supérieurs de management à une dimension interministérielle. Plusieurs de ces cycles ministériels sont en effet ouverts, depuis 1990, à des fonctionnaires d'autres administrations. Cette volonté d'ouverture relève de l'idée que la participation de stagiaires de différentes administrations apporte, en elle-même, une valeur ajoutée à ces stages.

\*\*\*

L'introduction d'une gestion moderne des ressources humaines est encore trop souvent ralentie à la fois par le poids du système administratif et par la force de valeurs hiérarchiques traditionnelles. Toutefois, certaines administrations ont pu briser ces résistances grâce à une volonté politique marquée et à l'esprit pionnier de quelques cadres convaincus qui ont pu inscrire leur effort dans la durée. En d'autres termes, l'efficacité des formations au management exige qu'elles soient intégrées dans une démarche globale de changement concrétisée par des contrats d'objectifs clairs et précis et l'allocation des moyens nécessaires.



## Chapitre 3

# LE PASSAGE D'UNE ADMINISTRATION DE PROCÉDURE À UNE ADMINISTRATION DE RESPONSABILITÉ

Comme l'a indiqué le Premier ministre à l'issue du séminaire gouvernemental du 11 juin 1990 : « pour réussir, il nous faut passer d'une administration de procédure à une administration de responsabilité ».

La nécessité de développer les responsabilités ne fait, aujourd'hui, plus de doute. Elle est au confluent des aspirations des fonctionnaires, dont on a trop longtemps méconnu la capacité d'exprimer dans le travail toutes leurs possibilités, et des aspirations des usagers pour une meilleure efficacité du service public.

Dans ce domaine, l'année 1990 a été marquée par plusieurs avancées significatives : la mise en place des premiers centres de responsabilité qui, à leur échelle, représentent la forme la plus achevée de cette politique ; le développement de l'évaluation des politiques publiques, qui vise non à vérifier la conformité de l'action administrative à des procédures, mais aux fins qu'elle poursuit ; dans un domaine différent, l'effort de généralisation de démarches de gestion prévisionnelle des effectifs vise à doter les gestionnaires de moyens de pilotage destinés à permettre l'adaptation de leurs moyens aux missions des services.

Pour significatives qu'elles soient, ces avancées ne sont toutefois pas immédiatement perceptibles aux usagers : « il faut accepter que cela prenne du temps. Il nous faut encore deux ou trois ans pour que, massivement, l'opinion publique perçoive que cela a bougé » (Michel Rocard).

## **I. La mise en place de centres de responsabilité**

Évoqués pour la première fois dans la circulaire du Premier ministre du 23 février 1989 sur le *Renouveau du service public*, les centres de responsabilité ont été définis avec précision dans une circulaire du 25 janvier 1990.

Leur création est subordonnée à l'existence ou à la mise en chantier d'un projet de service. La circulaire du 25 janvier 1990 précise en outre qu'ils « se caractériseront par une étroite association du personnel, une efficacité plus grande au service des usagers, une gestion plus rigoureuse et l'affichage de résultats mesurables tant sur le plan quantitatif que qualitatif ».

### **Les caractéristiques**

Fondés sur la négociation et le contrat, les centres de responsabilité permettent de mieux prendre en compte les missions de l'unité, les hommes qui le composent, les moyens, matériels ou en crédits dont elle dispose.

Ils font appel à la responsabilité des gestionnaires.

Les agents des services et leurs responsables sont les mieux à même de porter un jugement sur l'organisation du travail et pour apprécier les besoins.

Ceci conduit tout naturellement le service à rendre compte de sa gestion et à admettre que celle-ci fasse l'objet d'une évaluation.

Le fonctionnement du centre repose sur un contrat d'une durée de trois ans qui est négocié entre le service et son ministère de rattachement. Ce contrat est au cœur du dispositif : le chef de service annonce chaque année les objectifs (quantifiés) qu'il souhaite fixer et sollicite des moyens pour y parvenir, le ministère accepte, rejette ou modifie ces objectifs et alloue en retour au service les moyens nécessaires.

Une convention – d'une durée égale à celle du contrat – permet à l'administration de tutelle de faire valider par le ministère du Budget d'une part, le ministère de la Fonction publique et des Réformes administratives d'autre part, les assouplissements de gestion dont il est possible de faire bénéficier le centre. La même convention précise les conditions de suivi de l'opération.

Un budget complet retrace l'ensemble des charges supportées par le service : rémunérations, charges sociales, fonctionnement courant, dépenses informatiques, travaux...

Ce budget permet de connaître le coût complet de fonctionnement du service, de faire des comparaisons d'un centre à l'autre et d'apprécier les gains de productivité réalisés.

Il est prévu un retour – au bénéfice exclusif du centre – des gains d'efficacité sociale, c'est-à-dire des économies de gestion réalisées en cours d'année. Ce

retour peut prendre diverses formes : amélioration des conditions de travail, avantages sociaux (crèches, chèques-vacances...), accueil des usagers...

Les centres bénéficient d'assouplissement de gestion : liberté des affectations internes, possibilité de création de commissions administratives paritaires locales, enveloppe indemnitaire globale, aménagement des horaires de travail (à amplitude constante), report automatique des crédits de fonctionnement, suppression du contrôle financier local sur le fonctionnement et l'équipement.

La réforme incite au renouvellement des méthodes de travail : élaboration d'un plan de formation pluri-annuel en faveur du personnel, développement de l'information interne, intensification du dialogue social, mise en place d'un contrôle de gestion.

## **Le bilan**

Soixante centres de responsabilité ont été créés en 1990, la plupart dans des services extérieurs : directions départementales de l'équipement, direction régionale et directions départementales de l'agriculture, directions régionales et départementales de la jeunesse et des sports, rectorat d'académie, direction régionale des affaires sanitaires et sociales, Cour d'appel, préfecture de région et préfetures, direction départementale de la police nationale, direction régionale de l'industrie et de la recherche, École des mines.

La création de centres de responsabilité est possible, et même souhaitable, également au sein des administrations centrales. Les premières expériences ont, toutefois, été essentiellement le fait de services présentant des caractéristiques bien définies : activité homogène, localisation particulière, personnel restreint (service des nouvelles du marché au ministère de l'Agriculture, sous-direction des naturalisations au ministère des Affaires sociales, sous-direction du recrutement et de la formation au ministère de l'Intérieur).

En 1991, les créations de centres de responsabilité devraient s'accélérer.

## **II. L'évaluation des politiques publiques**

Le développement de l'évaluation a été une des décisions adoptées par le séminaire gouvernemental du 21 septembre 1989. Un dispositif interministériel d'évaluation, comprenant un fonds national de développement, un comité interministériel et un conseil scientifique, a ainsi été créé par le décret n° 90-82 du 22 janvier 1990.

Le souci de l'évaluation — et l'état d'esprit qu'elle implique — doit devenir une préoccupation constante des agents publics et des services. Toute politique nouvelle devra être accompagnée de la mise en place de mécanismes permettant d'évaluer les résultats et les moyens mis en œuvre.

Le comité interministériel est chargé de coordonner les initiatives du Gouvernement dans ce domaine. Il arrête les projets d'évaluation à caractère interministériel ainsi que ceux pouvant bénéficier du fonds national de développement. Une fois les évaluations effectuées, il apprécie les suites qu'il convient de leur réserver.

Le conseil scientifique est garant de la qualité des évaluations ; il donne son avis sur les projets pour lesquels un financement du fonds national est sollicité. Il est composé de 11 experts indépendants nommés par le Premier ministre pour une durée de 6 ans non renouvelable.

Le fonds national de développement de l'évaluation dispose de crédits inscrits au budget du Premier ministre (Commissariat général du plan), dont le montant (4 millions de francs en 1990) sera porté à 8 millions en 1991.

Le Commissariat général du plan prépare les décisions du comité interministériel, veille à la publication des travaux et anime le développement de l'évaluation. Il rend compte chaque année de cette action au comité interministériel.

Le conseil supérieur de l'évaluation a été installé par le président de la République le 13 juillet 1990.

Le premier comité interministériel de l'évaluation s'est réuni le 26 juillet 1990. Il a retenu cinq thèmes, qui portent sur des secteurs très divers mais ont en commun un caractère d'interministérialité :

- la réhabilitation du logement social ;
- l'insertion sociale des adolescents en difficultés ;
- l'accueil des populations défavorisées dans les services publics ;
- l'aménagement du rythme de vie des enfants ;
- le développement de l'informatique et l'efficacité de l'administration.

Une prochaine réunion aura lieu en février 1991.

Outre ces grands thèmes, l'état d'esprit impliqué par l'évaluation se manifeste dans des domaines divers de l'activité administrative : à titre d'exemple, une réflexion a été engagée sur l'évaluation de la formation, particulièrement nécessaire en matière de formations à la gestion des ressources humaines.

### **III. La gestion prévisionnelle**

Dans la circulaire du 23 février 1989, le Premier ministre a annoncé la mise en place dans toutes les administrations d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des carrières.

La gestion prévisionnelle doit devenir l'instrument privilégié d'une politique de valorisation des ressources humaines, car elle permettra d'assurer la cohérence entre l'évolution des missions, des métiers et des qualifications, et les politiques de gestion du personnel : recrutement, formation, mobilité....

Des travaux sur ce thème ont été menés conjointement par les ministères de la Fonction publique, du Budget et le secrétariat d'État au Plan. Ils ont mis en évidence la diversité des techniques utilisées selon les ministères, mais aussi la spécificité des méthodes de gestion prévisionnelle dans la fonction publique.

Dans celle-ci, en effet, la gestion prévisionnelle ne peut être conduite directement selon les méthodes et techniques employées dans le secteur privé. D'une part, les effectifs en présence sont sans commune mesure avec le personnel même des plus grandes entreprises. D'autre part, le recrutement et les déroulements de carrière y sont régis par des règles spécifiques. Enfin, le cadre budgétaire propre à l'État a imposé le concept d'« emploi » au lieu et place de celui d'« agent » ce qui a eu pour effet d'occulter l'approche en terme d'effectifs réels.

Pour mettre en place une gestion prévisionnelle, il est au préalable nécessaire d'avoir une bonne connaissance de l'existant. Pour cela, il convient de réaliser un recensement exhaustif des agents en service dans les administrations et d'analyser le plus finement possible leurs qualifications et compétences.

Or, ces agents n'ont pas tous le statut de fonctionnaire et les moyens de gestion ne sont pas identiques d'un ministère à l'autre. La première tâche consiste donc à réaliser l'agrégation d'un très grand nombre de données existantes, mais le plus souvent disparates.

Il convient ensuite de mettre en place les moyens permettant d'actualiser, de manière permanente et continue, les données de bases ainsi rassemblées et les techniques nécessaires à la réalisation de différentes simulations.

La gestion prévisionnelle doit en effet faciliter les décisions de gestion des ressources humaines, puisqu'elle permet de prévoir, dès l'origine, les conséquences à moyen et long terme des différentes options possibles.

Pour la réalisation de cet objectif, les administrations, qui doivent mettre en place elles-mêmes leur propre gestion prévisionnelle, ont été invitées à produire dès le deuxième semestre 1990 un certain nombre d'éléments statistiques concernant les personnels relevant de leur compétence : états retraçant l'évolution de leurs effectifs réels depuis cinq ans, analyse quantifiée des flux de départ et d'arrivée affectant les différentes catégories de personnels, projections des évolutions prévisibles à court, moyen et long terme.

L'exploitation et l'analyse de ces données ont été confiées au ministère de la Fonction publique et des Réformes administratives, avec une double mission :

- agréger ces données de façon à retracer des perspectives d'évolution pour l'ensemble de la fonction publique en termes de besoins de recrutement pour l'avenir, de pyramides d'âge et de structure des corps ;
- accompagner le développement de la gestion prévisionnelle en formulant des orientations méthodologiques, en diffusant d'une administration à l'autre les informations sur les techniques et les outils à employer, en définissant les actions de formation appropriées.

Parallèlement, les principaux ministères ont été plus spécifiquement chargés de transposer en termes opérationnels les méthodes de gestion prévisionnelle au corps interministériel des administrateurs civils. Une telle approche doit en

particulier permettre l'optimisation des flux de recrutement à la sortie de l'École nationale d'administration, en prenant en compte les besoins des ministères, un développement suffisamment linéaire des carrières proposées aux administrateurs civils ainsi que le positionnement du corps au regard notamment des corps d'attachés d'administrations centrales qui devraient être, dans un proche avenir, d'autres points d'application de ces méthodes.

Grâce à l'ensemble des travaux réalisés dans chaque ministère depuis deux ans et des données déjà rassemblées, 1991 devrait être une année charnière pour le développement de la gestion prévisionnelle et pour une meilleure prise en compte par l'État de ses responsabilités d'employeur.

## **UN SUIVI RIGOUREUX : LES SÉMINAIRES GOUVERNEMENTAUX**

Les deux séminaires gouvernementaux sur le renouveau du service public ont réuni les 21 septembre 1989 et 11 juin 1990, autour du Premier ministre, l'ensemble des ministres en charge d'un département ministériel.

### **I. Une méthode de travail nouvelle**

Initié dès le discours de politique générale prononcé le 28 juin 1988 devant l'Assemblée nationale par le Premier ministre, le chantier de renouveau du service public était réellement ouvert par la circulaire du 23 février 1989.

Dans celle-ci, le Premier ministre expliquait les raisons de cette entreprise et fixait des objectifs précis à l'ensemble des fonctionnaires. Enfin, un programme de travail pour les six mois suivants était arrêté.

Mais il ne suffit pas de fixer des objectifs et des plans d'actions. Il importe au moins autant de suivre les réalisations effectives et de préparer au fur et à mesure les décisions nécessaires au développement du mouvement déclenché.

Aussi la circulaire se terminait par le point suivant : « avant le début de l'été, un séminaire gouvernemental fera le point des travaux engagés et décidera, le cas échéant, d'actions nouvelles ou correctives ».

Avec un léger décalage, ce premier séminaire s'est en fait réuni le 21 septembre 1989. Au cours de cette réunion des quelque trente ministres directement concernés, un premier bilan a été établi et seize mesures nouvelles arrêtées. Enfin, la décision était prise de se retrouver quelque mois plus tard.

Le 11 juin 1990, le deuxième séminaire gouvernemental avait lieu, riche en avancées nouvelles et un troisième rendez-vous était fixé pour le premier trimestre 1991.

Cette méthode de travail est très significative de la volonté de l'ensemble du Gouvernement de faire progresser ce chantier de manière continue, sans

précipitation mais sans interruption, en fixant des échéances et des points d'étape, pour évaluer les résultats obtenus et réorienter l'action.

La diversité de mesures prises au cours de ces deux premiers séminaires gouvernementaux, leur nombre même, en rendrait ici la liste fastidieuse. Mais dans les trois parties de ce rapport, les grandes orientations de ce chantier sont présentées et les principales mesures commentées.

Par ailleurs, à l'occasion des Rencontres 1990 du renouveau tenues dans 28 villes de province puis les 29 et 30 novembre à Paris, plusieurs milliers de fonctionnaires ont eu l'occasion d'ouvrir le dialogue sur les expériences qu'ils mènent en matière de renouveau (cf. chapitre 12), d'analyser les décisions prises au niveau national et d'en suggérer de nouvelles.

Deux brochures éditées par la direction des Journaux officiels reprennent l'ensemble des textes parus à ce jour et de manière détaillée chacune des décisions prises au cours des deux séminaires gouvernementaux.

Il convient donc de s'y reporter (ainsi qu'au rapport annuel 1989 pour le séminaire du 21 septembre 1989) pour avoir plus de détails sur cette méthode de travail, originale dans notre administration.

### **III. Le séminaire du 11 juin 1990 : une gestion moderne de la ressource humaine**

Outre la poursuite des actions déjà engagées, notamment en ce qui concerne les projets de service, la politique de responsabilisation, le dialogue social, l'amélioration des relations avec les usagers et l'évaluation des politiques publiques, quatre grandes séries de mesures ont été adoptées lors du séminaire gouvernemental du 11 juin 1990 sur le renouveau du service public.

#### **Déconcentration et réorganisation territoriale de l'État**

Les projets d'administration déconcentrée dont le contenu et les modalités d'élaboration ont été précisées par le Premier ministre dans sa circulaire aux préfets de région en date du 27 novembre 1989 servent de base de travail au Gouvernement pour poursuivre et amplifier la relance de la déconcentration.

L'examen interministériel des propositions qui y sont contenues s'effectue en liaison avec les services territoriaux de l'État.

Ce travail s'inscrit dans une double perspective fonctionnelle et organique :  
- faire de la déconcentration le principe de droit commun des interventions de l'État, l'inverse devenant l'exception à justifier ;  
- renforcer la cohésion des services territoriaux de l'État.

Parallèlement aux travaux parlementaires qui auront lieu en 1991 sur le projet de loi d'orientation relatif à l'administration territoriale de la République, une charte de la déconcentration est en cours d'élaboration.

## **La modernisation des règles budgétaires et comptables**

L'aménagement et la simplification des procédures financières et comptables constitue une orientation prioritaire du Gouvernement.

A la demande du Premier ministre, le ministre Délégué chargé du Budget a confié à M. Vidal, payeur général du Trésor, la présidence d'un groupe de travail chargé de rechercher les sources de blocage éventuel, les pratiques regrettables ou les réglementations inadaptées, puis de formuler des propositions permettant de résoudre les difficultés ainsi repérées.

Les réflexions de ce groupe s'inscrivent dans une perspective à moyen terme.

Démarche parallèle et complémentaire, un groupe de travail composé de trésoriers payeurs généraux et animé par la direction de la comptabilité publique, en liaison avec la direction du budget, a également formulé une série de propositions dont certaines seront mises en œuvre dès 1991.

Ces travaux constituent une mesure d'accompagnement des projets d'administration déconcentrée et sont un facteur d'accélération et d'efficacité.

Leur ambition vise à restituer aux représentants de l'État à l'échelon local pleine compétence pour l'exercice de leurs missions dans un contexte économique nouveau, et selon un triple objectif : déconcentration élargie, simplification et actualisation des règles, promotion d'outils nouveaux d'aide à la gestion et à la décision.

Dans cet esprit, les premières mesures retenues s'inscrivent dans le cadre d'une nouvelle politique visant à améliorer les procédures de mise en place des crédits et des paiements et à réexaminer l'ensemble du secteur de la dépense.

## **Une politique de l'encadrement**

Le séminaire a arrêté les mesures suivantes :

- La formation des cadres à la gestion des ressources humaines : désignation dans chaque ministère d'un fonctionnaire de rang élevé chargé de veiller à la mise en place de la gestion des ressources humaines ; dans toutes les écoles administratives, création d'un module de formation à la gestion des ressources humaines d'au moins quinze jours ; formation lourde (trois fois deux semaines) pour tous les cadres accédant à des fonctions de responsabilité du niveau sous-directeur ou chef de service.

Par ailleurs, un groupement d'intérêt public (GIP) associant toutes les écoles administratives et les universités intéressées, pour favoriser les études, la

coordination et la recherche en formation, sera créé auprès du ministère de la Fonction publique et des Réformes administratives.

- Le passage public-privé, qui faisait l'objet d'une réflexion spécifique, a conduit le Gouvernement à prendre un décret d'application de l'article 72 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (décret n° 91-109 du 17 janvier 1991). Ce décret précise les règles applicables aux fonctionnaires de l'État qui, quittant l'administration, veulent exercer une activité professionnelle, sans remettre en cause une telle possibilité.

- Une politique pour un encadrement de qualité, qui passe notamment par l'étude des mesures nécessaires à la reconnaissance effective des responsabilités exercées par les cadres, l'amélioration de la transparence de l'offre d'emplois vacants, conduisant à la mise en place par le ministère de la Fonction publique et des Réformes administratives d'un nouveau dispositif d'information sur les emplois vacants d'encadrement dans les administrations centrales : amélioration de la transparence de la publicité des emplois de direction (chefs de service, directeurs adjoints, sous-directeurs), élaboration d'un dispositif de publicité pour les emplois de chefs de bureau.

- Lettre de mission : chaque nouveau directeur d'administration centrale ou d'établissement public nouvellement nommé, reçoit désormais une lettre de mission (comme c'était déjà le cas pour les ambassadeurs et les préfets).

## **Le travail dans le service public**

Changer le travail dans le service public est une ambition qui repose sur une négociation avec les organisations syndicales, à laquelle s'attache le Gouvernement ; elle passe par plusieurs actions :

- Améliorer les conditions de travail : une concertation sera engagée pour renforcer et déconcentrer les comités d'hygiène et de sécurité, et développer le contrôle des règles d'hygiène et de sécurité. Le développement des interventions de l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) dans l'administration sera étudié.

- Réformer la gestion du patrimoine immobilier de l'État : la création d'une structure interministérielle d'impulsion et de coordination de la politique immobilière des administrations et l'adoption d'une nouvelle procédure budgétaire et financière permettant d'améliorer la gestion du patrimoine immobilier et de faciliter les arbitrages entre achats et locations, sont les deux mesures mises en œuvre.

- Retour collectif de modernisation : il faut définir les conditions techniques de mise en place d'un véritable retour collectif de modernisation. Un tel dispositif correspond à un besoin ressenti de partage des efforts de modernisation et à l'idée répandue, même si elle n'est jamais revendiquée, de juste retour. A cet égard, la mise en place de plus en plus fréquente dans les services de l'État d'instruments de gestion performants constitue une condition permettant l'introduction du « retour collectif de modernisation ».

- Gestion prévisionnelle des effectifs : (cf. chapitre 3)
- Prévenir la multiplication des contentieux : une circulaire est adressée aux différents ministères les invitant à faire signer les demandes d'appel ou de sursis à l'exécution de la décision de justice au moins au niveau des directeurs d'administration centrale.

De plus, les administrations seront incitées à rechercher un règlement à l'amiable des litiges, en modifiant les textes relatifs à l'imputation budgétaire des dépenses d'indemnités transactionnelles.

- Créer la fonction de consultant interne à l'administration : le ministère de la Fonction publique et des Réformes administratives a mis en place un groupe de travail composé de représentants de l'administration, d'universitaires et de consultants appartenant à des cabinets privés, pour étudier et proposer les modalités de mise en œuvre d'une fonction de consultant interne à la fonction publique. Dès 1991, une formation spécifique à la fonction de consultance interne sera mise en place, à titre expérimental, par la direction générale de l'administration et de la fonction publique, et proposée à des participants de l'ensemble des administrations centrales.



Deuxième partie

**LE RENOUVEAU  
DU SERVICE PUBLIC  
AU QUOTIDIEN**

Au quotidien, le renouveau du service public implique avant tout un état d'esprit visant à transformer et à renouveler les modes de fonctionnement des administrations. Il passe, dans chaque service, par un ensemble de mesures dont certaines ont une cohérence interne propre ; d'autres relèvent de micro-décisions. Aucun domaine de l'action administrative n'est à l'écart : la preuve de ce renouveau en profondeur est parfois donnée par des services dont les tâches modestes mais essentielles, font l'objet d'une réflexion en termes d'organisation menée par leurs agents.

Au quotidien, le renouveau concerne à la fois les relations entre l'administration et les usagers, l'introduction dans les services des méthodes modernes de gestion, la revitalisation des relations sociales et l'amélioration des conditions de travail. Ces différentes actions sont souvent prises en compte dans des projets plus globaux : projets de service, ou organisées dans le cadre de « centres de responsabilité » dont 1990 aura marqué la création.

## **LES RELATIONS ENTRE L'ADMINISTRATION ET LES USAGERS**

La finalité de la politique de renouveau du service public engagée par le Gouvernement est, cela est clair, le service rendu aux usagers. Toutes les réformes internes actuellement entreprises tendent à la réaliser.

Améliorer le fonctionnement des services et l'efficacité de l'administration est une condition essentielle d'une réelle amélioration des relations avec les usagers. C'est une œuvre de longue haleine, un travail permanent qui doit être d'abord accompli par les fonctionnaires eux-mêmes.

Les décisions prises par le Gouvernement vont dans ce sens et plus particulièrement les mesures arrêtées dans les séminaires gouvernementaux des 21 septembre 1989 et 11 juin 1990 et la communication en Conseil des ministres du 14 février 1990 du ministre d'État, ministre de la Fonction publique et des Réformes administratives.

Trois axes prioritaires ont été retenus pour guider l'action du Gouvernement dans ce domaine :

- mieux informer et mieux accueillir ;
- simplifier les textes, les procédures et les formalités ;
- associer les usagers au renouveau du service public.

Le besoin apparaît également d'une politique de communication externe, tournée vers les usagers, pour instaurer avec eux une relation durable et confiante qui puisse asseoir la crédibilité des institutions et montrer que les administrations s'adaptent à leur environnement.

### **I. Mieux informer et mieux accueillir**

L'égalité d'accès à l'information doit être recherchée. A cet effet, les mesures suivantes ont été arrêtées :

- D'une part, poursuivre et développer l'information du public par tous les moyens actuellement à la disposition de l'administration et créer de nouveaux supports grâce aux technologies nouvelles (services télématiques) :
  - mise en place en mai 1990 de la base de données télématique « vos droits » qui, par un code d'accès unique (36-15 *Vos droits*), permet d'avoir des informations de portée générale et l'accès progressif à toutes les banques de données mises en place par les différentes administrations ;
  - extension des centres interministériels de renseignements administratifs (CIRA).

Institution unique et originale dans l'administration française, les CIRA forment une structure pluridisciplinaire composée d'agents mis à disposition par les différents départements ministériels et les collectivités territoriales ; en 1990, ils ont répondu à plus d'un million d'appels.

Organisés sur le concept du guichet unique (un seul numéro de téléphone) et sur la pluridisciplinarité, composés d'agents d'orientation et d'informateurs spécialisés, formés à la communication téléphonique, les CIRA peuvent répondre de manière efficace et personnalisée aux besoins des usagers.

Sept CIRA existent déjà. En 1990 la création de deux centres nouveaux dans le Limousin et la région Midi-Pyrénées est intervenue et l'effort sera poursuivi et accentué dans les années suivantes.

- D'autre part, améliorer les conditions d'accueil du public dans les locaux administratifs par :
  - la formation des agents en relations directes avec les usagers à la fonction d'accueil et à la pratique de langues étrangères, notamment pour faciliter la politique d'insertion et pour préparer les agents des administrations à l'ouverture européenne ;
  - la rénovation des locaux ouverts au public, les aménagements nécessaires pour éviter les files d'attente et l'aménagement des horaires d'ouverture en fonction des particularités locales.

## **II. Simplifier les textes, les procédures et les formalités**

Les formalités et démarches doivent être en permanence facilitées.

Le comité central d'enquêtes sur le coût et le rendement des services publics mène actuellement à la demande du Premier ministre, une enquête de grande envergure pour évaluer le coût, en temps et en argent, des formalités administratives et l'efficacité des simplifications.

Les travaux de codification des différents textes législatifs et réglementaires précédemment entrepris ont reçu une impulsion nouvelle avec la mise en place de la commission supérieure de codification, présidée par M. Guy Braibant, président de la section du rapport et des études du Conseil d'État.

La composition et les compétences de la COSIFORME (Commission pour la

simplification des formalités incombant aux entreprises), devenue commission pour la simplification des formalités, ont été élargies aux professions libérales, aux agriculteurs et aux particuliers par un décret n° 90-1125 du 18 décembre 1990.

Des commissions de simplifications des formalités sont en cours de création auprès des préfets de région pour être les correspondantes de la commission pour la simplification des formalités nationale et traiter à leur niveau les problèmes pouvant être résolus localement.

Un haut responsable est désigné, dans chaque ministère, pour être chargé des actions de simplification et de relations avec les usagers. Un groupe de travail a été constitué dès le mois de septembre 1990, pour étudier les problèmes d'harmonisation et de simplification des justificatifs de domicile ou d'identité, la réduction du nombre de timbres fiscaux...

De nombreuses initiatives sont prises localement pour réduire et simplifier les formalités, faciliter les relations administrations-usagers, notamment grâce au recours à la télématique.

Enfin, les usagers de service public sont en droit d'attendre que les décisions des juridictions administratives rendues en leur faveur soient exécutées avec diligence par les administrations concernées : c'est le but des mesures visant à prévenir les difficultés d'exécution des décisions de la justice administrative et à hâter le règlement de ces difficultés.

### **III. Associer les usagers**

Il convient d'associer les usagers à l'amélioration du service public. Les relations entre l'administration et les usagers ne seront vraiment améliorées que s'il est possible de ménager des occasions de réflexion en commun auxquelles seront associées les organisations représentatives. Il faut sortir du dilemme entre l'usager passif et l'usager critique. L'usager doit devenir un partenaire qui fait des suggestions et des propositions et qui prend aussi en compte les conditions de travail concrètes des personnels. C'est dans cet esprit que la création d'associations d'usagers doit être encouragée chaque fois que cela est possible. Leur travail pourrait contribuer à ce que l'appréciation des usagers devienne un critère d'évaluation du fonctionnement des services publics.

Pour mettre correctement en œuvre cet axe d'orientation, diverses mesures sont proposées :

- le comité d'information administrative du public a été constitué début 1990 et a déjà tenu plusieurs réunions, avec la participation effective de représentants d'usagers ;
- les préfets de région ont formé ou sont en train de former, à leur niveau, avec la participation des usagers, des commissions de simplifications qui seront les correspondantes de la COSIFORME ;
- le rôle du Médiateur de la République va être renforcé et l'information sur son activité développée.

## **IV. Une politique de communication externe**

Les usagers, relayés par les médias, ne s'expriment en général sur les services publics qu'à l'occasion de dysfonctionnements. Souvent née d'échecs de communication directe entre l'agent et l'utilisateur, l'image institutionnelle de l'administration en souffre comme de la nature abstraite des messages qu'elle doit transmettre.

Pourtant certains ministères ont su se doter depuis de nombreuses années de services de communication efficaces. Peuvent être cités à cet égard le ministère de la Défense, les ministères des PTT et de l'Équipement, du Logement, des Transports et de la Mer.

Aussi, conscients de l'enjeu d'une bonne image du service public auprès du citoyen, les ministères ont-ils engagé une action en vue de créer, de développer ou de restructurer des services de communication qui prennent en compte la double dimension de communication interne et externe, dans un souci de cohérence et d'efficacité. C'est le cas notamment des ministères de l'Agriculture et de la Forêt, de l'Éducation nationale, de l'Économie, des Finances et du Budget, de la Fonction publique et des Réformes administratives.

Dans le cadre du chantier de renouveau du service public, une vaste opération de communication interministérielle sur la politique de modernisation de l'administration a eu lieu de juin à décembre 1990 (cf. infra, chapitre 12).

Les séminaires gouvernementaux sur le renouveau du service public, les signatures d'accords avec les organisations syndicales tels que le protocole d'accord sur la grille des rémunérations et des classifications ainsi que l'accord-cadre sur la formation continue, les différentes communications en Conseil des ministres sur les problèmes de la fonction publique, ont fait l'objet d'une large information auprès des médias.

Il convient toutefois de signaler que les relations entre les administrations et les usagers relèvent de la compétence de chaque ministre qui prend, dans le domaine dont il a la charge, les mesures propres à améliorer la communication avec les administrés et l'accueil des usagers des services publics. L'amélioration de ces relations résulte également d'une modification des comportements et des attitudes des fonctionnaires et agents de l'administration.

Le ministère de la Fonction publique et des Réformes administratives a par ailleurs créé un groupe interministériel de modernisation sur les relations administrations-usagers. Ce ministère n'a en effet pas la responsabilité directe du fonctionnement des administrations mais peut jouer un rôle d'incitation et de soutien aux initiatives prises en la matière.

Ce groupe propose une démarche systématique d'évaluation dans ce domaine. Ainsi l'évaluation de l'accueil des populations défavorisées va être menée dans le cadre du dispositif d'évaluation des politiques publiques créé dès janvier 1990.

## **LES MÉTHODES MODERNES DE GESTION**

« L'introduction des nouvelles technologies doit s'accompagner systématiquement d'une réflexion sur l'organisation, le contenu et les conditions de travail... Il ne doit plus y avoir, dans les administrations, d'investissement physique qui ne s'accompagne d'un investissement humain » (Michel Rocard, circulaire du 23 janvier 1989).

Aussi les nouvelles méthodes de gestion passent-elles par un apprentissage au sein des écoles administratives, dont l'accès lui-même se marque par une volonté de diversification du recrutement. Par ailleurs, l'introduction des nouveaux outils de gestion dans les administrations visant à développer leur efficacité va de pair avec une réflexion sur les conditions du succès de leur utilisation. Quant aux nouvelles technologies de l'information, leur influence dans la structuration des administrations est maintenant reconnue.

### **I. Les écoles administratives et la formation aux méthodes modernes de gestion**

En amont des scolarités dans les quelques 70 écoles de formation de fonctionnaires, un effort de diversification des recrutements a été poursuivi en 1990. La scolarité elle-même est par ailleurs l'occasion de sensibiliser et de former les futurs fonctionnaires d'encadrement aux nécessités et à la mise en œuvre du renouveau du service public.

## **Diversification du recrutement**

La baisse du nombre des candidatures aux concours de la fonction publique, en particulier aux concours de catégorie A, a conduit à s'interroger sur le profil des candidats recherchés par l'administration et sur l'adaptation du mode de sélection.

Si l'administration demeure le débouché classique des étudiants des filières universitaires de droit public et de sciences politiques, il est probable que pour l'avenir ces filières ne suffiront plus, à elles seules, à fournir tous les cadres du secteur public.

L'administration a donc tout intérêt à élargir ses bases de recrutement en s'ouvrant à des personnes susceptibles d'apporter une expérience nouvelle.

Plusieurs mesures qui vont en ce sens ont été entreprises en 1990, par exemple dans les IRA et à l'ENA

### **Dans les IRA**

Le concours externe d'entrée, traditionnellement conçu pour des étudiants issus des filières juridiques, connaît depuis quelques années une baisse constante du nombre de candidats. Il est passé en cinq ans de plus de 3 300 dont 1 930 présents à l'écrit en 1984 à moins de 1 500, dont 960 présents à l'écrit en 1989. Afin d'enrayer ce mouvement, l'ouverture du concours externe pour l'année 1990 a fait l'objet d'une campagne de communication par voie de presse, complétée par un mailing auprès des étudiants de sciences économiques. Les résultats ont été concluants puisque 66 % des candidats inscrits pour les épreuves écrites de septembre ont une formation en gestion ou en sciences économiques, alors que le nombre de candidats issus de ces filières était en régression très nette les années précédentes.

Au-delà de cet effort d'information, la diversification du recrutement par la voie des IRA passe également par une réflexion sur la nature et le programme des épreuves du concours. Trop inspiré par le modèle du concours d'entrée à l'ENA, il privilégie certaines filières de recrutement au détriment d'autres.

Cette réflexion, lancée dès le début du second semestre 1990, permettra de mettre en place de nouvelles modalités de recrutement, centrées davantage sur le contrôle des aptitudes que sur celui des connaissances, et donc susceptibles d'intéresser un public plus large. Le souci de diversification du recrutement, dont la nécessité est particulièrement aiguë dans le contexte de déficit constant qui caractérise le concours spécial de recrutement d'analystes, a conduit dès 1988 à élargir la liste des diplômés admis pour les candidats externes. Plus récemment, une nouvelle étape a été franchie par une refonte des épreuves du concours ; le concours qui a eu lieu en septembre 1990 comporte ainsi une nouvelle épreuve fondée sur des tests qui permettront de mieux apprécier l'aptitude des candidats à l'analyse. L'aspect novateur de cette épreuve, ainsi que l'actualisation des autres épreuves sont de nature à donner au concours une image nouvelle et plus attractive.

## A L'ENA

La limite d'âge du concours externe a été portée de 25 à 28 ans par le décret n° 90-519 du 28 juin 1990. Cette réforme répond à un double objectif, élargir le potentiel de candidats auxquels s'adresse ce concours tout en diversifiant le recrutement ainsi opéré en tenant compte de l'allongement de la durée des études.

Elle permet ainsi d'ouvrir le concours à des candidats ayant des cursus universitaires variés, différents du « profil type » (licence en droit et diplôme de l'Institut d'études politiques) du candidat à l'ENA.

D'autre part, la loi n° 90-8 du 2 janvier 1990 a ouvert un troisième concours d'entrée à l'ENA aux personnes justifiant de l'exercice pendant huit années au total d'une ou plusieurs activités professionnelles dans le secteur privé ou parapublic, ou d'un ou plusieurs mandats de membre élu d'une collectivité territoriale. Le décret n° 90-616 du 13 juillet 1990 portant application de cette loi a fixé à 40 ans la limite d'âge supérieure exigée des candidats à ce concours.

La loi du 2 janvier 1990 a également mis en place un cycle de préparation au troisième concours. Ce cycle, d'une durée de un ou deux ans selon le niveau de diplôme du candidat, prend la forme soit d'une préparation à temps plein, soit de cours du soir, soit de stages intensifs.

Un troisième concours d'entrée à l'ENA sera organisé pour la première fois en septembre 1991. Toutefois, dès juillet 1990, a été ouverte l'épreuve de sélection qui a permis de prononcer l'admission au cycle de préparation à ce troisième concours de quarante stagiaires.

Cette première sélection présente les caractéristiques suivantes : une réelle sélectivité des épreuves, compte tenu du nombre élevé de candidats (427 présents) ; une diversité de leurs expériences professionnelles, tandis qu'on observait un resserrement de l'éventail des origines professionnelles des admis qui, à 97,5 %, sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

\*\*\*

Enfin une mesure générale a été adoptée en 1990 : la suppression des limites d'âge aux concours internes de recrutement, prévue par le protocole d'accord du 9 février 1990 dans le souci de favoriser la promotion interne, devrait également permettre d'élargir le potentiel de candidats internes à l'administration. La réussite à un concours s'accompagne en effet souvent – et c'est particulièrement le cas du concours d'entrée aux IRA – d'un éloignement du lieu de résidence familiale. Or, les limites d'âge applicables jusqu'au 1<sup>er</sup> août 1990 correspondaient à une période où les charges familiales sont généralement importantes, et constituaient un facteur dissuasif.

## **Des formations mieux adaptées**

Le principe a été posé, lors du séminaire gouvernemental du 11 juin 1990, que dans toutes les écoles administratives, un module de formation à la gestion des ressources humaines, d'une durée minimale de quinze jours, sera organisé pour les élèves fonctionnaires en formation initiale.

A cette fin, l'ensemble des responsables ministériels de formation, membres du groupe « Politique interministérielle de formation » ont été sensibilisés à cette démarche. Par ailleurs, une réunion de l'ensemble des responsables pédagogiques des écoles administratives a été organisée par la DGAFP, pour la première fois en 1990. Elle a été l'occasion d'un échange de vues sur les formations initiale et continue à la gestion des ressources humaines. La première réunion constitutive d'un réseau des écoles a eu lieu les 15 et 16 janvier 1991.

Dès 1990, les résultats sont notables. Dans les IRA, par exemple le programme de la scolarité, allégé et simplifié par un arrêté du 17 février 1989, s'efforce de trouver un équilibre entre l'acquisition des connaissances professionnelles de base (administration publique, techniques juridiques financières et budgétaires, techniques de gestion publique) et les thèmes prioritaires dans la perspective du renouveau du service public. A ce titre, les responsables pédagogiques des instituts ont été invités à mettre à profit la marge de liberté que leur laisse le programme, conçu non comme une liste exhaustive mais comme un cadre général, pour orienter la formation des élèves vers ces nouvelles priorités et pour l'adapter aux besoins de l'administration.

La gestion des ressources humaines est plus que jamais l'un des thèmes prioritaires de la formation des fonctionnaires qui ont vocation à l'encadrement. Renforcés par l'arrêté du 17 février 1989, les enseignements doivent, au-delà des connaissances qu'ils apportent, être l'occasion d'une prise de conscience de l'importance du facteur humain dans le fonctionnement de l'administration.

La formation aux questions communautaires a également été renforcée en 1989, et confortée par l'introduction d'une épreuve facultative de langue étrangère. Là encore, au-delà des aspects techniques, la connaissance des institutions, du fonctionnement et des modes d'intervention des Communautés Européennes, ainsi que des pays partenaires de la France au sein du grand marché unique, doivent permettre de développer un réflexe communautaire.

Enfin, le souci de la qualité du service rendu aux usagers doit être présent dans la formation des futurs fonctionnaires. En matière juridique notamment, la clarté et la précision des règles sont le gage d'une transparence et d'une efficacité accrues. L'allègement du programme des enseignements, l'accent porté sur les travaux pratiques et l'adoption de méthodes pédagogiques actives permettent aux élèves de s'entraîner à l'élaboration et à la rédaction de textes administratifs.

### **III. L'introduction de nouveaux outils de gestion dans les administrations**

La mise en œuvre de ces outils de gestion dans l'administration n'est pas nouvelle. Ils répondent à un souci d'efficacité et de transparence du service public.

Comme tels, les outils de gestion sont au cœur de la politique de renouveau du service public, pour faciliter le développement de l'autonomie des unités administratives, et l'évaluation de l'efficacité des services.

De nombreux projets sont déjà en cours de réalisation. Par exemple le ministère de l'Équipement est l'un des plus avancés en matière de contrôle général et de système d'information et de gestion. Un système de comptabilité analytique existe dans plusieurs services du ministère des Affaires étrangères, du ministère de la Coopération et du Développement, du ministère de l'Équipement. Des expériences sont en cours dans d'autres administrations, notamment au secrétariat d'État chargé de la Jeunesse et des Sports.

Le groupe de travail sur l'aménagement des procédures financières et comptables, présidé par M. Vidal, payeur général du Trésor, a fait dans ce sens deux types de propositions à moyen terme : le développement des contrôles de gestion internes aux services (définition d'indicateurs de résultats, développement de la comptabilité analytique et des tableaux de bord, recherche d'une homogénéité des instruments utilisés) ; la mise en place des moyens d'information nécessaire à une bonne gestion (éléments comptables plus pertinents, plus adaptés et plus complets, utilisation de l'information suivant des normes communes).

Par ailleurs, le travail de l'un des groupes de modernisation mis en place dans le courant de l'année 1989 a porté sur les outils de gestion ; il a fait le point des procédés existants, s'est interrogé sur la nécessité d'en introduire de nouveaux et a proposé une méthode d'analyse des outils nécessaires en insistant sur les conditions de réussite de leur mise en place : la définition des besoins des utilisateurs est essentielle, leur participation à l'élaboration du produit ainsi qu'à sa mise en œuvre primordiale. Ce groupe de travail a rédigé un rapport, qui sera publié en 1991.

### **III. Les nouvelles technologies de l'information**

L'ensemble des ministères se sont dotés d'un schéma directeur de l'informatique et de la bureautique.

Certains d'entre eux ont mis en place des structures de support, d'accompagnement et de maintenance. Tel est le cas du ministère de l'Équipement, où il existe un réseau technique de diffusion et des animateurs informatiques dans

tous les services extérieurs, comme du secrétariat d'État chargé de la Jeunesse et des Sports, qui a créé un réseau de correspondants informatiques interrégionaux ainsi qu'une équipe en administration centrale.

Par ailleurs, le comité interministériel de l'informatique et de la bureautique (CIIBA) a été réuni le 7 mai 1990, sous la présidence du Premier ministre ; le bilan des actions déjà menées dans ce domaine a été fait. L'un des principaux problèmes est celui de la formation : il convient d'améliorer celle-ci, en profitant de l'accord-cadre sur la formation continue.

Un observatoire sur les besoins en formation des administrations sur les nouvelles technologies sera créé par la DGAFP et le CIIBA, au vu des conclusions qui se dégageront de l'enquête lancée à cet effet auprès des différentes administrations.

Il convient enfin de noter le rôle central du CIIBA dans le domaine des technologies de l'information, ainsi par exemple dans le cadre de l'encouragement aux applications innovantes, des premières journées européennes d'informatique administrative, ou de la création d'EDIFRANCE, qui rassemble, sous l'égide de l'AFNOR, les différents partenaires publics et privés intéressés par le développement de la normalisation des échanges de données informatisées.

## **LES RELATIONS ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Les relations et les conditions de travail ont été marquées, en 1990, par une triple impulsion : la revitalisation des instances de concertation pour renforcer le dialogue social dans les administrations, celui-ci devant être un instrument privilégié de la modernisation ; l'amélioration des conditions de travail et de vie, avec la mise en œuvre de plusieurs mesures concrètes ; la définition et la mise en œuvre d'une politique de communication interne dans l'administration.

La construction d'une véritable démocratie dans le service de l'État exige toutefois qu'une nouvelle étape soit franchie dans le développement et la déconcentration du dialogue social comme dans l'amélioration du cadre de vie et d'action quotidien des agents.

Dans cette perspective, le Gouvernement a proposé à la fin de l'année 1990 aux organisations syndicales de fonctionnaires de négocier un accord-cadre sur la rénovation en profondeur des relations et des conditions de travail dans les administrations.

### **I. La revitalisation des instances de concertation**

Développer le dialogue social est un élément du renouveau du service public. Plusieurs administrations ont mis en œuvre au cours de l'année 1990 des mesures de revitalisation des instances de concertation.

### **L'amélioration du fonctionnement des organismes existants**

Les administrations se sont attachées à assurer une meilleure information des

représentants du personnel et à réaliser une périodicité plus régulière des réunions des organismes consultatifs.

Au ministère de l'Intérieur notamment, un groupe de travail réunissant représentants de l'administration et des organisations syndicales a été chargé d'examiner les moyens d'améliorer le fonctionnement des organismes consultatifs institués dans les services des préfetures.

## **Institution et développement de nouvelles instances de concertation**

De nouvelles instances de concertation dans de nombreux ministères ont été créées en 1990 : commissions administratives paritaires locales, comités techniques paritaires, comités d'hygiène et de sécurité spéciaux ou locaux ; ainsi que la mise en place de commissions consultatives paritaires pour les agents non titulaires.

- Au ministère de l'Équipement, du Logement, des Transports et de la Mer, la mise en place dans les services extérieurs de commissions administratives paritaires locales dotées de compétences propres particulièrement étendues et ayant pour tâche d'examiner la plupart des actes de gestion concernant les personnels des catégories C et D a permis d'assurer une redistribution des rôles entre les commissions administratives paritaires locales et nationales.
- Au ministère de la Justice, des comités techniques paritaires départementaux ont été institués dans les services de la protection judiciaire de la jeunesse.
- Au ministère délégué chargé de la Mer ont été mis en place des comités techniques paritaires locaux auprès de chaque directeur interrégional et du directeur départemental des affaires maritimes de La Réunion.
- Enfin, au secrétariat d'État chargé de la Jeunesse et des Sports, des comités techniques paritaires départementaux ont été mis en place dans les départements d'outre-mer ; de même ont été créés des comités techniques paritaires centraux dans certains établissements publics administratifs dépendant de cette administration : École nationale de voile, École nationale de ski et d'alpinisme, École nationale d'équitation.

## **L'évolution et le renforcement des thèmes de concertation**

Un certain nombre de comités techniques paritaires locaux ont été associés à la mise en place de projets de service, et à l'examen de projets d'administration déconcentrée.

De même, la mise en œuvre dans les administrations de l'accord-cadre sur la formation continue a été réalisée en consultant les comités techniques paritaires et en les associant aux travaux préparatoires ou aux discussions menées à ce sujet.

Enfin, lors du séminaire gouvernemental du 11 juin 1990 sur le renouveau du service public, le Gouvernement a demandé d'ouvrir le champ de la

concertation aux domaines suivants : renforcement et déconcentration des comités d'hygiène et de sécurité et développement du contrôle des règles d'hygiène et de sécurité ; conditions techniques de mise en place « d'un retour collectif de modernisation » en fonction des gains d'efficacité ; intervention de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) dans la fonction publique.

Le rôle des instances institutionnelles de concertation dans le développement et la déconcentration du dialogue social devrait s'accroître à l'avenir au sein de l'administration.

## **II. Les conditions de travail et de vie au travail**

Au centre du dialogue social se trouvent les conditions de travail et de vie, qui constituent des thèmes prioritaires de concertation. Dans cet ensemble, on peut noter en particulier en 1990 des mesures destinées à confirmer l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, à une meilleure insertion des travailleurs handicapés à l'amélioration du régime des frais de déplacement et des règles d'hygiène et de sécurité, ainsi qu'au développement de l'action sociale dans l'administration.

### **L'égalité professionnelle**

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires confirme, dans son article 6, le principe qu'aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. Toutefois, des recrutements distincts pour les hommes et les femmes peuvent être organisés lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions ; dans ce cas, la part respective des emplois offerts aux hommes et aux femmes est déterminée en fonction des nécessités de service.

Ces possibilités de dérogations sont soumises à une réglementation stricte en application de l'article 21 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, et sont révisées périodiquement.

Si, à l'origine, 15 corps de fonctionnaires pouvaient faire l'objet d'un recrutement distinct de femmes et d'hommes, ces dérogations ont été progressivement réduites à 7.

Pour l'année 1990, un décret supprimant de la liste des corps à recrutement dérogatoire les corps des commissaires de police, des commandants et officiers de paix, des inspecteurs, des enquêteurs, des gradés et gardiens de la paix de la police nationale a été élaboré.

Le recrutement distinct ne concernera donc plus que deux corps : celui de surveillance des établissements pénitentiaires, qui représentent actuellement 0,6 % des agents de l'État, et celui des attachés d'éducation de la Maison d'éducation de la Légion d'honneur.

## **L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés**

La loi du 10 juillet 1987 qui s'impose à l'État et à ses établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, a substitué à l'ancienne priorité d'emploi de 3 % en faveur des travailleurs handicapés, une obligation d'emploi à concurrence de 6 % des effectifs au profit de l'ensemble des bénéficiaires qu'elle énumère. Au nombre de ces bénéficiaires figurent les travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP). Un délai de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1988 est prévu pour atteindre ce résultat.

Cette loi dispose également qu'outre les voies traditionnelles d'accès des handicapés à la fonction publique, par concours aménagés et emplois réservés, les personnes reconnues travailleurs handicapés peuvent désormais accéder à la fonction publique en qualité d'agent contractuel dans des emplois de catégories C et D pendant une période d'un an renouvelable une fois, à l'issue de laquelle elles peuvent être titularisées.

Deux circulaires ont précisé les mesures qu'il appartient aux administrations de mettre en œuvre pour l'application de la loi.

La première circulaire FP n° 1688 du 9 mars 1988, a notamment insisté sur le fait que l'obligation d'emploi de 6 % des effectifs correspond à une obligation de résultat et plus seulement à une simple priorité, comme auparavant. Elle explicite également les modalités de mise en œuvre des recrutements en qualité d'agent contractuel. La seconde circulaire FP n° 201 du 9 janvier 1990, rappelle les modalités applicables au décompte des bénéficiaires, et demande aux divers départements ministériels de procéder à une enquête statistique.

Par ailleurs, l'article L.328-8 du Code du travail tel qu'il résulte de la loi du 10 juillet 1987 permet à l'État et à ses établissements publics de même qu'au secteur privé, de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi de 6 % en 1991 en passant des contrats de fournitures ou de prestations de service avec des ateliers protégés, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail. Les modalités et les limites de cette exonération ont été fixées pour le secteur public par le décret n° 89-355 du 1<sup>er</sup> juin 1989. La dispense accordée à ce titre ne peut excéder la moitié des bénéficiaires.

Une circulaire commune du ministre de la Fonction publique et des Réformes administratives et du ministre Délégué auprès du ministre d'État, ministre de l'Économie, des Finances et du Budget, chargé du Budget, n° 1731 du 13 novembre 1989, précise les moyens à mettre en œuvre pour l'application de ce texte.

Un bilan provisoire permet de constater que les bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 représentent au 31 décembre 1988 3,6 % des effectifs de la fonction publique de l'État.

L'effort déjà accompli pour atteindre l'objectif fixé par la loi doit donc être accentué et plusieurs types de mesures sont mises en œuvre à cette fin dans le cadre d'une politique d'incitation et d'information des administrations.

Des modules de sensibilisation sur l'emploi et l'insertion des handicapés dans la Fonction publique sont organisés périodiquement auprès des administrations gestionnaires et une réflexion est engagée sur les actions de formation qui leur sont accessibles.

Un guide pratique sur l'emploi des travailleurs handicapés à l'intention des responsables de personnels dans les administrations, les établissements publics et les collectivités locales a été publié à la documentation française ; 5 000 exemplaires ont été diffusés.

Un groupe de travail portant sur les moyens de favoriser le développement du secteur protégé, par le biais de contrats passés entre les services publics et les ateliers protégés ou les centres d'aide par le travail, afin d'encourager l'emploi des travailleurs handicapés au sein de structures d'accueil spécifiques s'est réuni sous l'égide du secrétariat d'État aux handicapés et accidentés de la vie.

Enfin, il faut noter qu'une amélioration sensible des nominations dans les corps de catégories C et B par la voie des emplois réservés a été rendue possible par la révision de la nomenclature des emplois réservés, et l'amélioration de la procédure, qui résultent de trois décrets (n° 90-1005 à 1007) du 8 novembre 1990, publiés sous l'égide du secrétariat d'État aux anciens combattants et victimes de guerre, à l'issue d'un groupe de travail interministériel dont l'animation avait été confiée en 1989 à un sous-directeur du ministère de la Fonction publique et des Réformes administratives.

## **La réforme du régime des frais de déplacement**

Le décret n° 90-437 du 28 mai 1990 apporte progressivement, entre le 1<sup>er</sup> mai 1990 et le 1<sup>er</sup> janvier 1992, diverses améliorations à la prise en charge des frais de déplacement des personnels de l'État :

- revalorisation substantielle de l'indemnité attribuée pour le découcher et des indemnités pour utilisation de la voiture personnelle ;
- amélioration des conditions d'attribution de certaines indemnités de changement de résidence ;
- application d'un même régime et de mêmes taux d'indemnités de mission à tous les agents, quelle que soit leur situation statutaire ou indiciaire ;
- simplifications résultant de la suppression des groupes et de la fusion des tournées et des missions ;
- amélioration des conditions d'utilisation des divers modes de transport ;
- possibilité, laissée à l'appréciation de l'autorité ordonnant le déplacement, de prendre en charge, dans certaines limites, des frais qui, jusqu'alors, n'étaient pas remboursés ou ne l'étaient que très exceptionnellement.

Ce décret améliore sensiblement le régime d'indemnisation, conformément aux engagements pris dans l'accord-cadre du 29 juin 1989 sur la formation continue, des agents appelés à se déplacer pour suivre une action de recyclage ou de perfectionnement.

## **Hygiène, sécurité et conditions de travail**

Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique a fixé des règles communes à l'ensemble des administrations de l'État en ce qui concerne l'hygiène du travail, la sécurité et la médecine de prévention. Ce décret présente deux caractéristiques essentielles :

- D'une part, il vise à transposer aux agents de l'État les dispositions du livre II du Code du travail relatives à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail, tout en les aménageant, le cas échéant, pour tenir compte des spécificités de l'administration.
- D'autre part, il définit des règles générales et laisse à chaque administration le soin de fixer ensuite elle-même les modalités d'application de ces règles afin de permettre que les initiatives prises au sein des départements ministériels en matière d'hygiène de travail, de sécurité et de médecine préventive puissent être adaptées aux réalités concrètes de chaque service.

Pour disposer d'une vue d'ensemble et établir un bilan des mesures prises en la matière dans les services de l'État, le ministère de la Fonction publique et des Réformes administratives a procédé à une nouvelle enquête, réactualisant l'enquête réalisée dans le premier trimestre 1988.

Le questionnaire adressé aux divers départements ministériels a été enrichi des observations formulées par la commission centrale de l'hygiène et de la sécurité lors de la session du 18 mai 1989.

Les résultats de l'enquête seront soumis à la commission centrale de l'hygiène et de la sécurité instituée au sein du Conseil supérieur de la fonction publique et serviront à nourrir la prochaine négociation avec les fédérations de fonctionnaires d'un accord-cadre sur la rénovation des relations et des conditions de travail dans les administrations.

Le mouvement d'amélioration des conditions de travail impulsé par le séminaire gouvernemental du 11 juin 1990 ne pouvait ignorer la médecine de prévention dont l'activité se situe au cœur de cette préoccupation.

Dans cette perspective, le ministre de la Fonction publique et des Réformes administratives a confié au Docteur Vignalou, chef du service médical du ministère de l'Industrie et de l'Aménagement du territoire, le 21 septembre 1990, la mission de dresser le bilan des actions de prévention médicale conduites par les administrations et de proposer toutes mesures susceptibles d'améliorer la protection des agents et les conditions de fonctionnement des services de médecine de prévention.

Les résultats de cette étude viendront enrichir la réflexion concertée à conduire avec les organisations représentatives des agents.

### **III. L'action sociale dans la fonction publique**

L'administration met en œuvre au bénéfice de ses agents une politique diversifiée d'action sociale. Elle prend en charge la réalisation de certains équipements collectifs (restaurants administratifs, centres de vacances pour les enfants et les adolescents). Par ailleurs, elle attribue diverses subventions et allocations à caractère social : subventions-repas, allocations de garde d'enfants, allocations aux handicapés, prestations pour les séjours d'enfants en centres de vacances, aides personnelles.

Chaque département ministériel dispose de crédits spécifiques destinés à financer l'action sociale de son ressort, crédits qu'il met en œuvre soit en gestion directe, soit en utilisant les services d'associations de personnel, comme par exemple les associations de gestion des restaurants administratifs. La plupart de ces actions ministérielles sont encadrées par la DGAFP qui fixe notamment la réglementation qui leur est applicable et le taux annuel des prestations.

Par ailleurs, la direction générale gère directement certaines actions. Il s'agit de l'action en faveur du maintien à domicile des agents retraités (aide ménagère à domicile, aide à l'amélioration de l'habitat), de l'aide en faveur de l'installation des agents affectés en région parisienne, de l'octroi des chèques-vacances aux agents de l'État, et de la politique d'équipements interministériels.

Cette gestion est assurée dans le cadre de conventions particulières avec la participation technique de la mutualité fonction publique.

Les orientations et décisions prises au niveau interministériel sont arrêtées après avis du comité consultatif interministériel des services sociaux des administrations de l'État (CISS). Cet organisme composé de représentants des organisations syndicales et des représentants des administrations se réunit six à huit fois par an. Il propose notamment l'affectation des crédits budgétaires destinés à l'amélioration de l'action sociale : relèvement du taux des prestations existantes, création de prestations nouvelles, programmes d'équipements interministériels. Le CISS est ainsi à l'origine de nombreuses prestations servies aux agents de la fonction publique : allocation de garde d'enfants, prestations pour séjours de vacances d'enfants, allocations pour handicapés, prise en charge de l'amélioration de l'habitat des retraités, de l'aide ménagère et octroi de chèques-vacances.

Plusieurs actions ont, dans ce cadre, été menées en 1990 :

- une réforme des prestations pour séjours d'enfants a été réalisée. Ces prestations qui visent à favoriser le départ en vacances ou les loisirs des enfants des agents de l'État ont désormais un champ d'application plus large et leurs conditions d'octroi ont été étendues ;
- la politique en faveur des retraités, orientée depuis plusieurs années vers le maintien à domicile (aide à l'amélioration de l'habitat, aide ménagère à domicile), a été poursuivie ;
- le chèque-vacances est accordé sous conditions de ressources. En 1990, le plafond d'imposition requis a été porté de 9 240 F à 9 550 F. Le nombre de

bénéficiaires a atteint 65 000 en 1990, soit une augmentation de 35 % par rapport à 1989 ;

— en matière d'équipement ont été lancées ou poursuivies en 1990, l'opération de construction d'un restaurant à Chaumont, les opérations de rénovation des restaurants de Vannes, Saint-Lô, Evry. Des études ont été menées en ce qui concerne la faisabilité d'opérations à Laon, Cergy-Pontoise, Bobigny, Annecy, Orléans et Vesoul. Des crédits ont été dégagés en faveur de la construction de crèches à Chamalières et Vesoul. Des places ont été réservées dans quatre crèches de la Ville de Paris.

Du fait du ralentissement des programmes dans le domaine de la restauration, le CISS a défini de nouvelles orientations, notamment dans le secteur du logement en faveur des jeunes agents.

A l'heure actuelle, l'offre de logements locatifs s'effectue essentiellement selon deux procédures : la réservation réglementaire, qui donne la possibilité au préfet de chaque département de réserver, au profit des agents de l'État, 5 % des logements neufs mis en location par les organismes HLM, et la réservation conventionnelle dans laquelle les ministères passent des conventions avec les organismes d'HLM et les sociétés de construction pour réserver les logements aux fonctionnaires avec contribution de l'État.

La gestion du parc de logements réservés au titre du « 5 % » ne donne pas entière satisfaction en raison de la difficulté de suivi des opérations. Diverses mesures d'ordre technique ont été prises en 1989 et poursuivies en 1990 pour améliorer ce dispositif : informatisation des fichiers et simplification des procédures.

Il demeure que la réservation conventionnelle souffre de la concurrence avec le « 1 % employeur » et trouve relativement peu à s'exercer notamment en région parisienne.

En outre, les exigences de ressources établies par les organismes d'HLM sont de plus en plus dissuasives pour la plupart des demandeurs, jeunes fonctionnaires nommés dans un premier emploi à Paris ou en région parisienne, quelle que soit leur catégorie et qui, du fait du coût des loyers, ont les plus grandes difficultés à se loger.

Le comité interministériel des services sociaux s'est donc orienté vers la participation au financement, sur crédits sociaux interministériels, de programmes de construction de logements réservés en région parisienne aux agents de l'État.

En 1989 et 1990, 73 logements ont été attribués à des fonctionnaires ou agents de l'État affectés à Paris principalement (programme de Sevran, Neuilly-sur-Marne, Evry et Nanterre).

Enfin, le 1<sup>er</sup> juillet 1990, ont été institués une aide sociale (4 000 F maximum) et un prêt (8 000 F maximum) à l'installation des personnels de l'État affectés en région Ile-de-France à l'issue de leur réussite à un concours interne ou externe de la fonction publique de l'État.

Cette nouvelle prestation versée sous condition de ressource a pour objectif de faciliter l'accès au logement locatif des personnels qui, avant leur affectation à l'issue d'un concours résidaient en dehors de l'Ile-de-France.

## **IV. Une politique de communication interne**

Le renouveau du service public accorde naturellement une priorité à la communication interne. Les profondes mutations que connaît l'administration imposent en effet à chaque agent des changements dans son travail quotidien. Ceci justifie donc une véritable politique de communication interne qui insuffle un réel dialogue entre tous les niveaux des institutions.

Cette politique facilite d'une part l'intégration des personnels et renforce leur sentiment d'appartenance ; elle prépare d'autre part les agents à devenir eux-mêmes les vecteurs de la communication externe de leur administration.

Plus encore que le développement général à toutes les administrations, des services de communication, dont les membres sont responsables de la cohérence des messages émis, ce sont les actions, spectaculaires ou modestes, qui témoignent de la vigueur de cette évolution.

Telle charte graphique (ministère de l'Équipement, direction générale de l'administration et de la fonction publique), telle revue interne (ministère de l'Éducation nationale) sont des avancées importantes et significatives.

Des opérations d'un type nouveau apparaissent qui renouvellent les échanges entre l'administration et ses personnels. C'est le cas notamment du grand « débat public », mené en 1989 par le ministère des Postes, des Télécommunications et de l'Espace, avec 8 000 réunions internes, des vidéo-transmissions réunissant en direct 75 000 personnes et un journal tiré à 520 000 exemplaires.

On retrouve la même ambition avec l'organisation des « rencontres 1990 sur le renouveau du service public » (cf. chapitre 12).



# LES DÉMARCHES DE PROJET ET LES DÉMARCHES PARTICIPATIVES

Pour les entreprises comme pour les administrations, la meilleure prise en compte de l'environnement et de la satisfaction des utilisateurs, qu'ils soient clients ou usagers, passe par des démarches collectives et participatives, les démarches de projet.

Il s'agit de décentraliser et de responsabiliser pour développer la capacité collective de réaction face aux modifications rapides de l'environnement, tant interne qu'externe.

Cela suppose des fonctionnaires responsables, connaissant parfaitement le projet de leur organisation et contribuant par leurs initiatives à le mettre en œuvre. C'est précisément le dernier et probablement le plus important facteur de la redécouverte des démarches de projet : répondre au malaise des personnels, à la dégradation de leur situation économique et de leur image sociale. Toute vision commune de l'avenir est aussi nécessairement une réflexion de l'organisation sur ses missions, son identité, ses valeurs, son éthique professionnelle.

## **I. Les plans ministériels de modernisation et les projets d'administration**

Ils ont pour origine le point 6 du programme d'action annexé à la circulaire du Premier ministre du 23 février 1989 : « chaque administration élaborera un plan de modernisation regroupant de façon cohérente et avec un échéancier de réalisation, les actions envisagées pour mettre en œuvre les directives qui précèdent ou les actions déjà engagées dans le même esprit. Ces plans comprendront un programme de mesures concrètes à court terme adaptées à la situation propre de chaque ministère ».

Les plans ministériels ont été transmis au Premier ministre et au ministre d'État, ministre de la Fonction publique et des Réformes administratives lors de la préparation du premier séminaire gouvernemental sur le renouveau du service public du 21 septembre 1989. Ces plans devront être réactualisés périodiquement.

Les administrations centrales et les services extérieurs se sont fortement impliqués pour l'élaboration de ces plans de modernisation. Des diagnostics préalables ont été réalisés et les organisations syndicales ont été consultées.

Il apparaît globalement que l'exercice a eu trois intérêts essentiels :

- obliger à prendre du recul, (deux à trois ans), par rapport à l'horizon habituel de traitement des problèmes ;
- mettre en évidence les besoins de cohérence entre les diverses actions sectorielles engagées : plans de recrutement, plans de formation, schémas directeurs de l'informatique et de la bureautique, actions de communication, etc. ;
- inciter à mettre en place une coordination stratégique permettant de définir les priorités du ministère. C'est bien souvent à l'occasion de l'élaboration des plans ministériels de modernisation qu'a été instituée une structure permanente de pilotage associant le cabinet, les directions d'administration centrale et parfois des représentants des services extérieurs.

## **II. Les projets de service**

Dans la circulaire sur le renouveau du service public, le Premier ministre insiste sur le renforcement du dialogue social et le développement des responsabilités.

La mise en œuvre de cette politique passe notamment par une démarche collective, celle du projet de service, que les administrations et notamment les services extérieurs mettent en pratique progressivement.

Le projet de service privilégie une action globale visant à modifier les méthodes de management internes et les relations des services avec la collectivité.

Restituant clairement le sens des activités de chacun au regard des missions de service public, il affiche stratégie, objectifs et plans d'action. Il se concrétise par des réflexions collectives, l'élaboration d'une charte, la définition d'un plan de communication et la mise en œuvre de plans d'action ainsi que de leur suivi.

La force du projet de service, c'est d'être fondé à la fois sur les valeurs du service public et sur les engagements individuels et d'équipe. Global et intégrateur, il concerne toute l'organisation et tout le personnel et fédère les actions dans une perspective commune. Il identifie en même temps l'avenir souhaité et le programme de mesures concrètes pour y parvenir.

Après plusieurs mois de travail en commun, la diffusion du texte du projet de service ne saurait, en aucun cas, interrompre le processus participatif.

L'événement marque au contraire le point de départ de la mise en pratique des grandes orientations dégagées par le projet. Elle se traduit par des stratégies nouvelles en matière, par exemple, de communication, de gestion des ressources humaines, de développement par objectif, que le personnel s'est appropriées.

Inscrites dans la durée à travers les plans d'actions pluriannuels (formation, qualité...), ces politiques font l'objet d'une mesure des résultats obtenus grâce à la mise en place d'indicateurs de suivi. Ce suivi constitue un des gages d'efficacité du projet.

La publication périodique des réussites – ou des échecs –, soutenue par une communication spécifique, complète ce dispositif et suscite en elle-même de nombreuses opportunités d'entretenir et de relancer la dynamique participative.

Il s'agit de provoquer les capacités de réactions qui seules permettront de surmonter les phases de découragement, de valoriser les acquis et de mettre en lumière le chemin parcouru.

Le projet de service a révélé des zones d'activités nouvelles et de nouveaux métiers. Il a élargi les espaces d'autonomie et de responsabilité. Il a enfin une dimension prospective et vise à définir le champ des nouvelles ambitions du service.

Actuellement, plus de 200 projets de service ont été élaborés dans l'ensemble de l'administration, le plus souvent dans les services extérieurs, mais aussi dans plusieurs services centraux.

Une centaine sont en cours de préparation (phase d'audit préalable ou de présensibilisation des personnels).

Afin d'encourager et de soutenir cet effort, la DGAFP a diffusé très largement la brochure élaborée par le groupe de travail interministériel chargé d'une réflexion sur le thème des projets de service (publiée par la Documentation française dans la collection des *cahiers du renouveau*).

Elle a de plus engagé une vigoureuse action d'information, de sensibilisation et de formation sur ce sujet qui s'est traduite notamment par la tenue de 25 réunions de sensibilisation dans les préfetures de régions et services extérieurs de l'État ainsi que par des séances de formation dans les IRA ou autres écoles administratives (ENAP-ENTPE...).

### **III. Les autres actions innovantes**

#### **Les projets d'administration déconcentrée, une véritable relance de la déconcentration**

Le 24 novembre 1989, le Premier ministre adressait aux préfets de région une circulaire leur demandant de mener à bien l'élaboration de projets d'administration déconcentrée des services territoriaux de l'État destinés à servir de base de travail au Gouvernement pour relancer la déconcentration.

Les principes directeurs de ces projets d'administration déconcentrée étaient ainsi définis :

- une démarche concertée entre préfets de régions, préfets de départements et chefs des services extérieurs de l'État ;
- une plus grande cohésion des services territoriaux qui devrait se manifester essentiellement dans deux directions :
  - . renforcer les échanges et la coordination en matière notamment de gestion des personnels, de formation des agents, d'informatisation des services, de gestion du patrimoine de l'État, de communication et d'organisation de l'accueil du public ;
  - . conduire plus efficacement les politiques interministérielles en proposant à cet effet des procédures, des outils de travail et des mesures structurelles mieux adaptées ;
- une évolution des structures.

Il était demandé aux préfets de région, compte tenu notamment des transferts de compétence résultant des lois de décentralisation de proposer les redistributions fonctionnelles qui leur paraîtraient utiles et souhaitables en indiquant les conditions de leur réalisation.

La circulaire indiquait ensuite que le contenu du projet d'administration déconcentré devrait faire apparaître les principales priorités des services de l'État dans la région et dans les départements ainsi que leur hiérarchisation et recenser les nouvelles mesures de déconcentration nécessaires pour les mettre en œuvre.

Ces éléments ont servi de documents de travail pour la préparation du séminaire gouvernemental du 11 juin 1990 dans le cadre de la poursuite et de la relance de la politique de déconcentration.

#### **La modernisation des services extérieurs de l'État**

En 1990 comme les années précédentes, et en liaison étroite avec le ministère de l'Intérieur, le ministère de la Fonction publique et des Réformes administratives a apporté son concours financier aux actions conduites pour la modernisation des services de l'État dans les départements, en utilisant à cet effet un crédit inscrit au chapitre 37-04 du budget des services du Premier

ministre. Ce crédit, essentiellement destiné aux actions interministérielles d'amélioration des services extérieurs, a concerné presque exclusivement les préfetures.

Certaines initiatives prises par les préfets pour l'amélioration de l'accueil ou la délivrance des titres administratifs ont été encouragées. Mais une forte orientation a été donnée aux démarches visant à l'élaboration de projets de service dans les préfetures et à la mise en place d'un « management participatif ». 48 préfetures ont pu ainsi bénéficier des crédits délégués dans ce cadre pour un montant de 3 800 000 F environ en 1990.

### **La modernisation des services centraux**

Le ministère de la Fonction publique et des Réformes administratives soutient également les projets mis en œuvre par les administrations centrales dans le domaine du renouveau du service public et notamment toutes les démarches participatives et les audits d'organisation. A ce titre, 4 700 000 F ont été utilisés en 1990.

### **L'innovation et les groupes de progrès**

La généralisation des nouvelles technologies de l'information, informatique, bureautique et télématique, entraîne corrélativement des modifications des méthodes et de l'organisation des services. La direction générale de l'administration et de la Fonction publique a poursuivi, en 1990, la politique de sensibilisation et de soutien à l'innovation et à la qualité par une participation active à des actions de formation, colloques, séminaires, journées d'information, organisés, tant dans les services centraux que dans les services extérieurs de l'État, soit à son initiative, soit à la demande des services.



Troisième partie

# **LES PROCHAINES ÉTAPES**

Le renouveau du service public est l'un des enjeux essentiels de cette décennie ; mais le processus est complexe et il faut accepter qu'il prenne du temps. Aussi, après les « grands chantiers » et le cadre d'action quotidien des fonctionnaires, marqués par une série de mesures dont les effets, parfois, ne seront perceptibles qu'à terme, faut-il envisager les prochaines étapes qu'il reste à parcourir pour une transformation en profondeur du service public.

Trois axes principaux semblent, à cet égard, s'imposer :

- la mobilité des agents, élément important d'une gestion plus dynamique des fonctionnaires ;
- l'adaptation de l'administration à son environnement international, en particulier européen ;
- une réflexion sur le rôle et la place des administrations centrales.

Le ministère de la Fonction publique et des Réformes administratives a, dans la conduite de ces actions de renouveau, un rôle central d'impulsion et de réflexion ; mais ces réformes seraient vouées à l'échec si elles n'étaient intégrées dans les stratégies d'action des administrations. Aussi conviendra-t-il également d'envisager à quelles conditions ce ministère peut jouer efficacement son rôle.

## **TRADUIRE DANS LES FAITS LA « GARANTIE FONDAMENTALE » DE MOBILITÉ**

La mobilité des agents doit être favorisée, que ce soit au sein d'une même administration, entre administrations, entre administrations centrales et services extérieurs, ou entre les trois fonctions publiques. Les cloisonnements actuels, qui persistent malgré d'incontestables améliorations, constituent des freins trop souvent dénués de véritables justifications. Mais la mobilité ne trouvera sa véritable dimension que dans le cadre d'une gestion prévisionnelle dont la réflexion sur les métiers constitue un préalable.

### **I. Les flux de mobilité des agents de l'État**

Aux termes de l'article 14 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, « l'accès de fonctionnaires de l'État à la fonction publique territoriale et de fonctionnaires territoriaux à la fonction publique de l'État, ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces deux fonctions publiques, constituent des garanties fondamentales de leur carrière ».

Les différentes études montrent que, dans ce cadre, la mobilité au sein de la fonction publique de l'État est importante, mais très différenciée selon le type de mobilité.

Les possibilités de mobilité professionnelle ouvertes par la voie statutaire du détachement semblent très inégalement exploitées.

● Au 31 décembre 1988, le nombre des fonctionnaires détachés était de 35 949 (non compris les ministères de la Culture et de la Coopération, les préfectures) (cf. tableaux n° 110 et 111, 4<sup>e</sup> partie).

Il est intéressant d'apprécier ce que représente ce chiffre par rapport aux

effectifs totaux des fonctionnaires (1 923 475 titulaires pour le champ considéré).

Pour l'année 1988, ce pourcentage est de 1,9 %. Des études précédentes dont la dernière date de 1984 situaient ce pourcentage aux alentours de 4 %. Le nombre de fonctionnaires en position de détachement a diminué de moitié entre 1984 et 1988.

La mobilité professionnelle par la voie du détachement concerne majoritairement les agents de catégorie A (62 %) et B (26,6 %), les agents de catégories C et D représentant 11,5 % des fonctionnaires détachés.

Cette constatation se vérifie également lorsque l'on considère le pourcentage des agents détachés pour chaque catégorie : 4,1 % des agents en catégorie A, 1,5 % des agents en catégorie B et 0,5 % des agents en catégories C et D.

Plus des 3/4 des détachements sont concentrés sur quatre types d'emplois :

- emplois d'enseignement à l'étranger (22,5 %) ;
- emplois de missions de coopération (19,8 %) ;
- emplois des administrations ou établissements publics de l'État conduisant à pension (19,5 %) ;
- emplois des administrations ou établissements publics de l'État ne conduisant pas à pension (16,5 %).

Le tableau qui recense les fonctionnaires de l'État détachés auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant au 31 décembre 1988 (à l'exception des fonctionnaires du ministère de l'Éducation nationale) montre que ce type de détachement représente 15 % de l'ensemble des détachements prononcés par les administrations de l'État, et concerne pour les deux tiers les agents des catégories A et B.

• La voie du concours demeure en revanche un des modes essentiels, pour les fonctionnaires civils de l'État, de mobilité externe au corps ou à l'administration d'origine et de promotion interne.

En 1990, les concours externes représentent 59,1 % des admis à l'ensemble des concours. Le pourcentage est inférieur à ceux des années 1985 et 1986 (66,3 % et 66,7 %), mais reste supérieur à ceux constatés dans les années antérieures (46,1 % en 1976, 55,9 % en 1978, 53,9 % en 1979, 55,3 % en 1980).

Les concours autres qu'externes (internes, uniques, sélection professionnelle) sont la voie privilégiée de la promotion interne puisque les promotions représentent 97,0 % des admis (un promu étant un admis qui n'est pas candidat extérieur). Les promotions réalisées par ces concours ne représentent cependant que 73,6 % de l'ensemble des promotions par concours. Cela s'explique par le fait que les concours externes assurent aussi une certaine promotion interne : les promotions par les seuls concours externes représentent 24,1 % des admis aux concours externes. Au total, toutes catégories de concours confondues, les promotions internes représentent 53,9 % du total des admis.

Les promotions par les concours externes sont assez faibles dans les concours de niveau C (4,4 % des admis), représentent 17,4 % des admis pour les concours de niveau B et 49,0 % pour les concours de niveau A. En catégorie

A, presque un reçu sur 2 aux concours externes est donc un agent déjà en place dans l'administration qui réalise une promotion.

- Les flux de personnels consécutifs à la recherche d'une mobilité géographique sont extrêmement variables et diversifiés d'une administration à l'autre et il n'est donc pas possible de présenter pour l'ensemble de la fonction publique de l'État une approche globale de ce type de mobilité.

Toutefois, les analyses sectorielles réalisées par plusieurs administrations plus particulièrement confrontées à ces problèmes montrent les tendances suivantes :

- le rôle spécifique de l'Ile-de-France à la fois la première des régions d'accueil mais aussi la première des régions de départ ;
- l'existence de zones géographiques structurellement déficitaires : Picardie, Champagne-Ardenne, Haute-Normandie, Basse-Normandie ;
- l'absence de flux interrégionaux caractéristiques Ouest-Est ou Est-Ouest : les agents originaires de l'Ouest et les agents originaires de l'Est n'échangent pratiquement pas leurs postes mais tous ressentent l'attrance de certaines régions, notamment les régions méridionales.

Une récente enquête de l'INSEE publiée le 11 juillet 1988 portant sur la mobilité géographique des salariés de l'État entre décembre 1978 et décembre 1984 tend à confirmer les tendances observées ci-dessus en cernant les flux et caractéristiques suivants :

- les migrations sont fréquentes chez les salariés des services civils de l'État : 1 sur 6 a changé de département d'affectation entre décembre 1978 et décembre 1984, le plus souvent pour aller dans un département voisin. La géographie de ces mutations de proche en proche ne se dessine pas au hasard. Dans les services de l'État, gens de l'Est et gens de l'Ouest n'échangent pas leurs postes mais tous se déplacent plutôt vers le Sud ou les côtes. La Côte d'Azur attire les salariés de presque tous les horizons, mais ceux qui étaient déjà en fonction près du rivage occidental lui préfèrent la région Midi-Pyrénées, l'Aquitaine ou la Bretagne ;
- les flux importants de fonctionnaires parisiens alimentent toutes les autres régions. En fait, beaucoup de salariés de la fonction publique débutent en Ile-de-France (1 sur 3), et cherchent par la suite à regagner la province. Ces relations privilégiées sont cependant deux fois plus importantes avec la moitié Ouest du territoire qu'avec les régions de l'Est. L'importance de la Vallée du Rhône atténue autour d'elle l'impact de Paris et de ses couronnes. Elle garde aussi une part importante de ses propres migrants. Le Nord, la Bretagne et toutes les régions du Sud, de l'Aquitaine à la Côte d'Azur sont aussi des régions phares, mais dans une moindre mesure que Rhône-Alpes ;
- les salariés de l'État qui bougent sont surtout des jeunes, des hommes et des cadres. Les enseignants changent relativement peu de département ni de fonctions par rapport à d'autres professions : les magistrats, les ingénieurs et techniciens, ou même les cadres administratifs et les policiers sont nettement plus mobiles ;
- la mobilité géographique est souvent liée à des discontinuités dans l'organisation de la carrière – surtout pour les femmes et les personnels non

titulaires –, ou à une promotion. Ainsi, titularisations, changements de profession ou de service, passages à un niveau hiérarchique supérieur vont de pair avec les mutations.

### **III. Les freins à la mobilité**

L'analyse des raisons qui peuvent expliquer l'absence d'une plus grande mobilité nécessite que soient distingués trois types de mobilité.

- La mobilité au sein d'un même corps ou de la même administration, qui s'effectue par le biais de la mutation, est pour l'essentiel freinée par l'insuffisance d'emplois disponibles ou par la situation familiale des agents, notamment lorsque leur conjoint travaille.

A cet égard, l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État dispose que, lors des mutations, « priorité est donnée, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, aux fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles et aux fonctionnaires ayant la qualité de travailleur handicapé... ».

En pratique les administrations gestionnaires mettent en place, en concertation avec les organisations représentatives des personnels, des dispositifs de mutation prioritaire adaptés aux difficultés rencontrées dans chaque administration ou chaque corps de fonctionnaires et à leur spécificité propre.

C'est dans le même esprit que l'article 62 de la loi du 11 janvier 1984 permet au fonctionnaire ne parvenant pas à obtenir dans son corps l'affectation demandée pour reconstituer ou maintenir l'unité de sa famille, de solliciter et d'obtenir en priorité un détachement, ou une mise à disposition dans une autre administration qui peut lui offrir un emploi situé près de son domicile.

- La mobilité externe au corps ou à l'administration d'origine qui s'effectue, à niveau hiérarchique équivalent, par voie de mise à disposition, de détachement ou de disponibilité ou dans le cadre d'une promotion, par voie de concours interne ou de nomination au tour extérieur, peut être limitée par l'existence de freins de différente nature :

- des freins de nature statutaire, liés aux conditions de détachement ou de recrutement au sein des corps ;
- les différences dans le déroulement et les perspectives de carrière suivant les corps ;
- la réticence des commissions administratives paritaires des corps d'accueil, obligatoirement consultées dans la procédure du détachement, ou des administrations d'origine, lorsque le départ de fonctionnaires en détachement paraît difficilement conciliable avec les nécessités du service ;
- l'insuffisance, dans certains cas, de la formation d'adaptation dans les

administrations d'accueil en cas de détachement ou de recrutement par la voie du tour extérieur ;

– l'insuffisante transparence des vacances d'emplois.

L'analyse de ces limites recouvre également les problèmes de mobilité entre corps administratifs et corps techniques d'une part, entre corps d'administration centrale et corps des services extérieurs d'autre part.

Les différences entre les régimes de rémunérations accessoires contribuent également à freiner la mobilité.

• La mobilité entre les fonctions publiques territoriale, hospitalière, et celle de l'État se fait par voie de détachement suivi ou non d'intégration, par concours interne et par la voie du tour extérieur, dans les conditions fixées par les statuts particuliers des corps ou cadres d'emplois.

La mobilité apparaît dès lors liée à la parité existant entre les différentes fonctions publiques et à l'achèvement de la construction statutaire de la fonction publique territoriale (existence de cadres d'emplois territoriaux équivalents aux corps de l'État). Les problèmes spécifiques à la fonction publique hospitalière doivent également être pris en compte.

La mobilité entre fonctions publiques ne peut d'ailleurs être dissociée de la mobilité au sein de la fonction publique de l'État.

### **III. Les mesures à même de favoriser la mobilité**

Sur la base du document d'orientation diffusé aux organisations syndicales le 13 novembre 1989, le Gouvernement devrait engager avec ces organisations une réflexion concertée tendant à aboutir à une plus grande mobilité fonctionnelle et géographique des fonctionnaires et agents publics entre les trois fonctions publiques et au sein de chacune d'entre elles. Cette réflexion pourrait s'organiser autour des objectifs suivants :

– lever les freins statutaires ;  
– favoriser la mobilité géographique et fonctionnelle.

L'objectif est de donner une impulsion à la mobilité des agents, dans le cadre d'une meilleure gestion des ressources humaines et de l'action globale de modernisation de l'administration.

L'accroissement de la mobilité est en effet susceptible de mieux satisfaire les souhaits d'affectation des agents (géographiques, professionnels, promotionnels) et l'intérêt du service (diversification des compétences et des expériences, adéquation des effectifs et des besoins).

Dans cette perspective, un certain nombre de mesures intervenues en 1990 sont à même de favoriser d'ores et déjà cet accroissement.

## **Les convergences entre les trois fonctions publiques**

La loi n° 87-529 du 13 juillet 1987 modifiant les quatre titres du statut général a supprimé la comparabilité directe entre fonctions publiques, la mise en place des cadres d'emplois étant cependant en soi une adaptation du système des corps aux contraintes de gestion propres aux collectivités territoriales.

Toutefois, l'idée d'une comparaison et d'une équivalence entre corps et cadres d'emplois n'a pas été abandonnée.

La notion d'équivalence de rémunérations, prévue à l'article 88 du titre III du statut général précisant que « les fonctionnaires territoriaux qui exercent des fonctions équivalentes à celles des fonctionnaires de l'État bénéficient de rémunérations au maximum identiques », établit un lien très fort entre fonctions publiques. De même, la référence à une grille commune des trois fonctions publiques, pour l'échelonnement indiciaire des corps, correspond à une réalité et autorise, au même titre que l'achèvement statutaire des titres III et IV que le Gouvernement s'est engagé à mettre en œuvre rapidement, le renforcement des passerelles afin de mettre en œuvre de façon satisfaisante la garantie fondamentale de mobilité entre les trois fonctions publiques.

La convergence de l'évolution des trois fonctions publiques a, dans cette perspective, été clairement privilégiée lors de la négociation et de la signature de l'accord sur la rénovation de la grille de la fonction publique en février 1990, qui a renforcé la cohérence du dispositif d'ensemble.

## **La mobilité géographique**

Un certain nombre de dispositions du décret n° 90-437 du 28 mai 1990, relatif aux conditions et modalités de règlement des frais de déplacement, paraissent à même de favoriser ce type de mobilité :

- S'agissant de la mobilité entre fonctions publiques, les indemnités pour frais de changement de résidence peuvent désormais être attribuées :
  - à l'agent de la fonction publique territoriale nommé dans la fonction publique de l'État, en application des dispositions de l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984. Une indemnisation est également accordée à l'agent de la fonction publique hospitalière nommé, dans les mêmes conditions, à un emploi de la fonction publique de l'État ;
  - à un fonctionnaire de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière, détaché dans un corps de la fonction publique de l'État.

Une indemnisation du changement de résidence peut également être accordée à l'issue de ce détachement.

Les textes en cours de préparation, étendant aux personnels de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière les dispositions du décret du 28 mai 1990 permettront d'indemniser les personnels de la fonction publique de l'État nommés ou détachés dans la fonction publique territoriale ou dans la fonction publique hospitalière.

○ S'agissant de la mobilité au sein de la fonction publique de l'État, diverses dispositions du nouveau décret améliorent le régime des indemnités pour frais de changement de résidence.

De nouveaux faits générateurs du droit à indemnités sont par ailleurs prévus, notamment en cas de mise à disposition et fin de mise à disposition, d'affectation, dans une résidence demandée par l'agent, à l'issue d'un congé de longue durée, de longue maladie ou de grave maladie, et d'affectation, à l'issue d'un congé parental ou d'un congé formation, dans une résidence différente de la résidence antérieure au congé.

Les agents contractuels se voient attribuer, dans des situations analogues, les mêmes droits que ceux accordés aux fonctionnaires.

S'agissant de l'assouplissement de la condition de ressources prévue pour la prise en compte du conjoint :

– le plafond de ressources qui, jusqu'alors, correspondait au traitement afférent à l'indice brut 100 (156 majoré) est porté au montant du traitement minimum de la fonction publique (indice majoré 221) ;

– si la condition de ressources continue à s'apprécier en comparant les ressources personnelles du conjoint à ce plafond, il est aussi, désormais, possible de prendre en compte celles du conjoint lorsque le total du traitement de l'agent et des ressources personnelles du conjoint n'excède pas trois fois et demie le plafond. Le concubin est pris en compte dans les mêmes conditions que le conjoint.

S'agissant de la condition relative à l'implantation géographique du nouveau domicile familial, jusqu'alors, l'agent devait fixer son nouveau domicile dans la commune de sa résidence administrative ou dans une commune limitrophe. Désormais, il suffit qu'il le fixe dans des conditions lui permettant de se rapprocher de sa nouvelle résidence administrative.

Enfin, le montant de l'indemnisation servie aux agents des catégories B, C et D est aligné sur celle versée aux agents de catégorie A, la possibilité étant par ailleurs donnée aux gestionnaires de payer l'indemnité forfaitaire de déménagement dans les trois mois précédant le changement de résidence administrative.

## **La mobilité fonctionnelle et statutaire**

Afin de favoriser la mobilité interministérielle, le Gouvernement a décidé la mise en place par le ministère de la Fonction publique et des Réformes administratives d'un dispositif d'information sur les emplois vacants de chef de bureau, sous-directeur et chef de service d'administration centrale accessibles aux agents de catégorie A.

S'agissant des emplois de direction proprement dits (sous-directeurs et chefs de service), la procédure de publication et le contenu des avis de vacances seront revus, afin de permettre au plus grand nombre de candidats potentiels de faire acte de candidature.

Par ailleurs, la mise en œuvre du protocole d'accord du 9 février 1990 sur la

rénovation de la grille favorisera, en facilitant la promotion interne et en restructurant les corps et les filières, la mobilité professionnelle.

Ainsi deux types de mesures à portée générale visant à améliorer la promotion interne sont entrées en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> août 1990 (cf. chapitre 1 et 3 ci-dessus) :

- la suppression des limites d'âge pour les candidats aux concours internes de la fonction publique ;
- l'augmentation de la proportion de postes offerts aux concours internes et par voie de liste d'aptitude ou d'examen professionnel.

De même, la réforme de la grille, par la nouvelle construction statutaire qu'elle met en place, facilitera la mobilité : à titre d'exemple, la refonte de la catégorie C en trois filières administratives, ouvrières, et de service conduit à la fusion de 220 corps d'administration centrale ou de services extérieurs et représente un facteur de décloisonnement.

Parallèlement, un certain nombre de fusions de corps ont été opérées au cours de l'année 1990, levant ainsi les obstacles que peuvent représenter en termes de mobilité les procédures de recrutement et les modalités de gestion, y compris sur le plan des rémunérations annexes, différenciées selon les corps :

- le décret n° 90-404 du 16 mai 1990 portant statut particulier du corps des conservateurs du patrimoine, en créant un corps unique de la conservation à vocation interministérielle, opère une fusion des corps des conservateurs et des inspecteurs relevant du ministère de la Culture, auparavant répartis en quatre filières correspondant à cinq corps, et des corps de conservateurs relevant des ministères des Affaires étrangères et de la Défense ;
- dès le 16 mars 1990 ont été créés au ministère de l'Industrie et de l'Aménagement du territoire un corps de secrétaires administratifs, un corps d'agents d'administration et un corps de sténodactylographes fusionnant les corps respectifs d'administration centrale et des services extérieurs correspondants. Les décrets du 1<sup>er</sup> août 1990 mettant en œuvre pour les corps de catégorie C les mesures prévues dans le protocole d'accord sur la rénovation de la grille ont confirmé la fusion opérée entre corps d'administration centrale et corps de services extérieurs du ministère de l'Industrie et de l'Aménagement du territoire, tout en étendant cette mesure au sein du ministère de la Défense ;
- la même finalité a conduit le ministère des Affaires étrangères à instituer, par décrets statutaires du 18 juillet 1990 une double vocation à servir en administration centrale et à l'étranger pour les fonctionnaires appartenant à un certain nombre de corps d'administration centrale ou de services extérieurs (attachés et secrétaires administratifs d'administration centrale, agents de bureau, sténodactylographe notamment) ;
- par ailleurs, le souci de mettre en œuvre une mobilité effective entre les trois fonctions publiques a conduit à poursuivre la politique d'ouverture des concours internes de l'État aux candidatures de fonctionnaires ou d'agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, y compris hospitaliers ;
- les statuts particuliers des nouveaux corps, intervenus au cours de l'année

1990, prévoient en outre les possibilités de détachement et d'intégration des fonctionnaires territoriaux, qui constituent également une modalité privilégiée de la mise en place des passerelles entre fonctions publiques. De même, la procédure de détachement des chercheurs et personnels assimilés dans les corps de professeurs des universités et de maîtres de conférence est en cours d'élaboration.

#### **IV. La réflexion sur les métiers**

La réflexion part d'un constat : les entreprises connaissent ou connaîtront des mutations rapides affectant le contenu du travail et les compétences requises des salariés. Rien ne permet de penser que les administrations publiques, qui ne sont pas soumises aux contraintes du marché mais obéissent pourtant à des objectifs économiques qui leur sont propres, échapperont à ce mouvement d'ensemble.

En effet, les facteurs déterminants de ces mutations sont souvent extérieurs (évolution des mentalités, des usages et des besoins, modification du rôle des services publics, développement de secteurs concurrentiels exposant particulièrement certaines administrations aux mutations technologiques, produits ou procédés de fabrication nouveaux), mais ils peuvent aussi affecter de l'intérieur la structure considérée.

Les aspirations et les motivations des personnels, la recherche d'une meilleure qualité du travail, l'élévation du niveau de qualification de la population apparaissent comme de puissants leviers qui génèrent non seulement des changements dans l'organisation et les modes de fonctionnement du travail, mais transforment également le contenu même des emplois.

La notion de « métier » est souvent utilisée comme un complément nécessaire aux qualificatifs que constituent les critères traditionnels. Cette notion est d'un maniement difficile et, si le cadre de la réflexion est mal défini, peut être mal comprise.

La notion de « métier » n'est pas antinomique avec celle de carrière. Le « métier » doit être appréhendé comme une notion aidant à anticiper l'évolution des qualifications et à repérer les proximités susceptibles de favoriser des adaptations.

Les principes de base de la fonction publique – appartenance à un corps, à une catégorie, dissociation entre le grade dont le fonctionnaire est titulaire et l'emploi dans lequel il est affecté – ne doivent plus être des éléments de blocage de la gestion.

En effet, la fonction publique s'organise largement autour de la notion de polyvalence des personnels, qui permet d'une part de s'affranchir du cloisonnement des filières et des spécialisations, d'autre part, de développer une mobilité tant géographique que professionnelle.

Cette orientation se confirme aujourd'hui.

Les corps connaissent des tendances au regroupement et à la fusion. De nouveaux corps apparaissent, correspondant à l'émergence de nouvelles qualifications.

Le protocole d'accord sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations trace le cadre d'une réforme qui autorise à la fois la promotion collective des fonctionnaires par des mesures de restructuration et de revalorisation globales et la progression individuelle par la création d'outils privilégiant la reconnaissance des responsabilités exercées, des nouvelles qualifications et la technicité mise en œuvre par le fonctionnaire.

Ainsi, dans le bas de la grille, le plan de requalification des agents de service de catégorie D conduit à un enrichissement des tâches et à une formation d'adaptation aux nouveaux emplois des agents actuellement en place.

La filière administrative en catégorie C est restructurée pour tenir compte de l'exigence de professionnalisation des tâches (suppression des conditions de diplômes pour se présenter aux concours donnant accès à ces emplois) et de l'avènement des emplois structurés autour de la bureautique (fusion des corps exerçant des tâches voisines).

En ce qui concerne la filière ouvrière, la réforme a retenu la simplification des hiérarchies et la restauration de la dignité du travail manuel par la prise en compte des technicités nouvelles compte tenu des mutations technologiques.

La création d'un classement indiciaire intermédiaire entre la catégorie B et la catégorie A constitue une mesure innovante qui traduit la volonté de prendre en compte l'évolution de certains métiers et des qualifications qui s'y attachent.

Enfin, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) doit être l'outil de la dynamisation de la gestion des personnels, qui valorise le fonctionnaire dont l'emploi nécessite la mise en œuvre d'une technicité et l'exercice de responsabilités particulières.

L'unité du statut de la fonction publique n'interdit pas l'introduction des méthodes de gestion prévisionnelle.

Ce sera aux administrations gestionnaires de personnels de tirer l'enseignement des expériences conduites sous l'égide du ministère de la Fonction publique et des Réformes administratives et d'apprécier, en fonction de leurs spécificités, l'intérêt et peut-être les limites du recours à ces méthodes dans les administrations.

Mis en place et animé par la DGAFP, le groupe interministériel de travail et d'échanges sur le thème « réflexions et prospective sur l'évolution des emplois et des qualifications » a réfléchi aux modalités d'une telle approche dans les administrations publiques.

Le résultat des travaux sera formalisé en 1991 dans un guide méthodologique à l'usage des services du personnel, qui précisera les enjeux de la démarche, les conditions de sa réussite dans les administrations et les atouts dont dispose la fonction publique pour ce faire. Quelques monographies illustreront les expériences engagées dans plusieurs administrations.

## Chapitre 10

# ADAPTER L'ADMINISTRATION À SON ENVIRONNEMENT INTERNATIONAL

Encore que cette évidence ait mis longtemps à s'imposer, l'administration française est, de plus en plus, concernée par son environnement international. C'est évident en ce qui concerne le cadre européen. C'est également manifeste, quoiqu'à une échelle plus faible, des autres relations internationales, où se développe une coopération administrative pour laquelle la France ne manque pas d'atouts.

### **I. La préparation du cadre européen**

#### **La condition de nationalité**

La loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires fixe comme condition pour avoir la qualité de fonctionnaire la possession de la nationalité française.

Le Traité de Rome paraissait exclure les emplois de l'administration publique de l'application du principe de libre circulation des travailleurs.

Toutefois, la Cour de Justice des communautés européennes estime que le principe de libre circulation posé par l'article 48 du Traité s'applique même aux emplois des administrations publiques et n'exclut que les « emplois qui comportent une participation à l'exercice de la puissance publique » ou qui concernent la sauvegarde des intérêts généraux de l'État.

La Cour a ainsi condamné la Belgique pour avoir réservé à ses nationaux les emplois de la société nationale des chemins de fer belges, la République

fédérale allemande pour avoir fait de même dans l'enseignement primaire et la France dans les hôpitaux publics.

La France, à l'instar de ses partenaires européens, doit aujourd'hui mettre en conformité ses règles de droit interne avec le Traité de Rome.

A cet effet, une mission d'études a été confiée à M. Puissochet, directeur des affaires juridiques au ministère des Affaires étrangères.

Le rapport remis par ce dernier analyse les problèmes juridiques que pose l'ouverture de la fonction publique aux ressortissants des autres pays de la Communauté et propose un cadre d'action susceptible d'inspirer de futures réformes.

Le rapport conclut notamment à l'obligation de modifier l'article 5 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 qui pose le principe que nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire s'il ne possède la nationalité française.

La commission des Communautés européennes, adoptant une démarche progressive, entend par ailleurs faire porter en priorité son action sur les quatre secteurs suivants :

- les organismes chargés de gérer un service commercial (par exemple transports publics, distribution d'électricité ou de gaz, compagnies de navigation aérienne ou maritime, postes et télécommunications, organismes de radio-télédiffusion) ;
- les services de santé publique ;
- l'enseignement public ;
- la recherche à des fins civiles dans les établissements publics.

Dans la perspective de cette adaptation, une concertation a été engagée avec les organisations syndicales de fonctionnaires qui ont pu disposer d'éléments d'information sur les pratiques de nos partenaires européens dans ce domaine. Cette consultation se poursuit.

Parallèlement, le Gouvernement se préoccupe de recueillir l'avis des différents départements ministériels sur les conséquences de cette ouverture de la fonction publique française aux ressortissants des autres pays de la Communauté.

Il arrêtera en conséquence une méthode et un calendrier de travail pour adapter aussi rapidement que possible notre législation aux impératifs de la construction communautaire.

## **Les conséquences de la construction de l'Europe sur l'organisation et le fonctionnement de l'administration française**

La réalisation du grand marché intérieur représente un défi considérable pour les administrations nationales. De leur adaptation, exprimée non seulement en termes de niveau des prélèvements obligatoires, mais également en termes d'efficacité (qualité des prestations offertes aux usagers dans le domaine

juridique ou dans celui des systèmes d'information par exemple, degré de complexité des formalités administratives...) pourra dépendre la décision d'implantation d'activités économiques. De plus, certaines administrations vont se trouver directement en concurrence entre elles (services postaux, de météorologie, système de santé...).

Ceci implique une adaptation urgente de l'administration. A cet effet, une mission d'étude et de propositions a été confiée à M<sup>me</sup> de CLAUSADE, maître des requêtes au Conseil d'État dont le rapport (« l'adaptation de l'administration française à l'Europe ») a été publié en 1991 par la Documentation française.

La mission d'étude et de propositions confiée à M<sup>me</sup> de Clausade avait pour but de mieux appréhender les évolutions suivantes :

- l'analyse de l'évolution des tâches et des conditions dans lesquelles l'administration exerce ses missions, ainsi que les secteurs à développer ou à redéployer ;
- l'incidence de cette évolution sur l'organisation, le mode de fonctionnement et le processus de décision des administrations.

Les priorités retenues par le rapport rédigé par M<sup>me</sup> de Clausade visent à informer, former, échanger.

### **Informer**

Il s'agit de mieux diffuser l'information (large diffusion de textes communautaires au sein des ministères concernés), de la rationaliser (par la création de bases de données et l'analyse dans chaque administration des textes qui la concernent) et de l'accélérer en la décentralisant (tout en conservant à la représentation permanente près les Communautés et au SGCI leur rôle de coordination).

### **Former**

En matière de formation continue des fonctionnaires sur le droit communautaire, il s'agit de donner un plus large accès à ces formations et de mieux la cibler en l'orientant plus directement sur le droit utile dans l'élaboration et l'application de la règle communautaire.

En matière de formation initiale, il est proposé d'introduire une épreuve portant sur les institutions et le droit communautaire dans l'ensemble des concours administratifs, d'envoyer les élèves des écoles administratives en stage à l'étranger et de développer les filières de formation aux concours communautaires.

### **Échanger**

Les échanges de fonctionnaires avec les États membres de la Commission des Communautés doivent être multipliés, ce qui suppose une politique visant à faciliter la mobilité.

## L'équivalence des diplômes

• Le Conseil des communautés européennes a adopté le 21 décembre 1988 une directive qui tend à instituer un système général de reconnaissance des diplômes d'enseignement supérieur pour les formations de plus de 3 ans.

Notifiée aux États membres le 4 janvier 1989 cette directive a été transposée en droit interne.

Ce texte précise les conditions dans lesquelles les ressortissants d'un État membre peuvent exercer dans un autre État membre une activité professionnelle réglementée, c'est-à-dire « une activité dont l'accès ou l'exercice est subordonné, directement ou indirectement par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, à la possession d'un diplôme ». Tel est le cas pour la plupart des emplois offerts dans l'administration.

Il faut entendre par diplôme, tout diplôme régulièrement délivré dans un État de la Communauté, dont il résulte que « le titulaire a suivi avec succès un cycle d'études post-secondaires d'une durée minimale de trois ans, ou d'une durée équivalente à temps partiel, et qu'il possède les qualifications professionnelles requises pour accéder à une profession réglementée dans cet État membre ou l'exercer, dès lors que la formation sanctionnée par ce diplôme, certificat ou autre titre a été acquise dans une mesure prépondérante dans la communauté, ou dès lors que son titulaire a une expérience professionnelle de trois ans certifiée par l'État membre qui a reconnu un diplôme, certificat ou autre titre délivré dans un pays tiers ».

Ce texte harmonise les conditions dans lesquelles un diplôme peut être requis pour accéder à un emploi. Il ne règle pas les conditions proprement dites de recrutement, parmi lesquelles le concours, procédé traditionnel d'accès à la fonction publique en France, les règles de recrutement dans la fonction publique restant de la compétence nationale sous réserve de l'égalité de traitement entre ressortissants de la Communauté européenne.

Cette directive trouve donc à s'appliquer aux candidats aux concours administratifs titulaires de diplômes obtenus dans un autre pays de la Communauté et reconnus équivalents en vertu du présent texte.

• Une deuxième directive est en cours de discussion au plan communautaire pour les formations supérieures d'une durée de moins de 3 ans.

L'objectif de ce nouveau texte est d'établir un système général de reconnaissance des diplômes pour les formations comprises entre le baccalauréat (ou son équivalence à l'étranger) et la licence.

C'est la catégorie B de la fonction publique qui est ici directement visée.

Comme plus haut, cette procédure de reconnaissance mutuelle des diplômes ne remet pas en cause les systèmes nationaux de recrutement dans la fonction publique (comme le concours en France), pourvu qu'ils ne soient pas discriminatoires.

## **La charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs**

La dimension sociale indispensable à la construction européenne dans l'esprit du Traité de Rome complété par l'Acte unique européen, a été concrétisée par l'adoption de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs par les chefs d'État et de Gouvernement de la Communauté européenne, lors du Conseil européen de Strasbourg les 8 et 9 décembre 1989.

Elaborée sous la présidence française, cette charte s'inspire à la fois de la charte sociale du Conseil de l'Europe et des conventions de l'organisation internationale du travail ; les principes qu'elle a retenus constitueront le socle des droits sociaux nécessaires à l'existence d'un véritable marché unique en instituant un modèle européen de droit du travail.

Elle n'a, cependant, en elle-même aucune force juridique et les principes qu'elle énonce ne trouvent à s'appliquer que parce qu'ils appartiennent déjà au droit communautaire (tel qu'il figure dans les textes ou tel qu'il résulte des actes du Conseil) ou sont à l'origine de nouvelles réglementations communes.

C'est ainsi qu'un très grand nombre de directives ont été prises en application de cette charte en matière de santé, d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail.

On citera notamment :

- une directive cadre organisant la sécurité sur le lieu de travail (12 juin 1989) ;
- la première directive particulière instaurant des prescriptions minimales de sécurité des bâtiments (30 novembre 1989) ;
- la deuxième directive particulière relative à l'utilisation d'équipements de travail (30 novembre 1989) ;
- la troisième directive particulière relative à l'utilisation d'équipements de protection individuelle (30 novembre 1989) ;
- la quatrième directive particulière relative à la manutention manuelle de charges lourdes (29 mai 1990) ;
- la cinquième directive particulière concernant le travail sur des équipements à écran de visualisation (29 mai 1990) ;
- la sixième directive particulière relative à l'exposition à des agents cancérigènes au travail (29 juin 1990).

Ces directives sont ou seront à transposer en droit interne avant le 31 décembre 1992 et il appartient au ministre du Travail de prendre les dispositions nécessaires pour mettre le droit du travail français en conformité avec les recommandations européennes.

Au vu des premiers travaux menés par le ministère du Travail, de nombreuses dispositions européennes font déjà l'objet en France de prescriptions réglementaires codifiées.

En ce qui concerne les autres dispositions, la transposition en droit national est envisagée sous forme de décret (directive écrans de visualisation) voire de loi (directive cadre).

Le ministre chargé de la Fonction publique appliquera à son tour ces dispositions à l'administration, en vertu de l'article 3 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, qui permet, par arrêtés interministériels, d'adapter le cas échéant le droit du travail à la spécificité des administrations.

## **II. La participation au cadre européen**

Il s'agit d'une nouvelle démarche, qui devrait s'accroître dans les prochaines années : non seulement l'administration doit se préparer au cadre européen, mais encore elle doit participer de manière volontariste à son élaboration. Acquérir le « réflexe communautaire » doit devenir pour tout fonctionnaire, appelé de plus en plus fréquemment par ses attributions à participer à l'élaboration de normes communautaires et à les mettre en œuvre, une véritable obligation.

Ceci entraîne deux séries d'actions : des échanges accrus entre administrations nationales entre elles et avec l'administration communautaire ; une meilleure information réciproque des responsables des fonctions publiques.

### **Des échanges accrus**

Ils prennent la forme de stages et d'échanges de fonctionnaires d'une part et d'autre part de réunions, colloques et séminaires de haut niveau rassemblant des responsables de la fonction publique sur des thèmes définis.

#### **Stages et échanges**

Les stages, d'une durée d'une à trois semaines, permettent d'envoyer des groupes d'une vingtaine de fonctionnaires de catégorie A dans un certain nombre de pays (Grande-Bretagne, République fédérale d'Allemagne, Pays-Bas, Portugal) qui à titre de réciprocité envoient des stagiaires en France. Ces stages ont toujours comme base une initiation au système administratif, politique et économique du pays d'accueil et comportent éventuellement un thème plus particulier. Ils remportent un succès certain et permettent également aux stagiaires de rencontrer leurs homologues dans l'administration d'accueil.

Un stage original, créé en 1989 et renouvelé en 1990, rassemble trois groupes de six fonctionnaires français, britanniques et allemands qui dans un premier temps suivent des conférences sur les institutions communautaires dans leur pays et se rencontrent ensuite à la Commission des Communautés européennes.

Des échanges de longue durée (de six mois à un an) existent avec la Grande-Bretagne, et la République fédérale d'Allemagne. Ils permettent à des

fonctionnaires de catégorie A d'exercer dans les services d'accueil des fonctions d'étude et de responsabilité. Cette expérience s'avère très enrichissante et il faut souligner l'apport mutuel occasionné par ces échanges qui peut se matérialiser par des contrats en matière économique par exemple. Il est envisagé d'étendre cette formule à d'autres pays.

### **Réunions, colloques et séminaires de haut niveau**

Un certain nombre de réunions programmées tout au long de l'année permettent à des responsables de haut niveau de se rencontrer, d'échanger et de débattre sur des thèmes précis.

En 1990, doit être en particulier signalé le « séminaire tripartite » (avril 1990 à Bonn) : ce séminaire qui a lieu tous les ans alternativement à Paris, Londres ou Bonn permet à un petit nombre de hauts fonctionnaires de se rencontrer sur un thème spécifique. Le thème de cette année était « l'organisation des services de la santé publique ». La France organisera en 1991 ce séminaire, pour lequel le thème des nouvelles technologies de l'information a été d'ores et déjà retenu.

### **Une meilleure information réciproque**

L'organisation des fonctions publiques nationales est totalement absente du Traité de Rome. Pour autant, les différents systèmes de fonction publique ne peuvent s'ignorer, soit qu'il s'agisse de la mise en œuvre de l'obligation d'ouverture aux ressortissants des autres États-membres, ou de participer au mouvement de modernisation.

C'est ainsi qu'une deuxième rencontre « informelle » des ministres européens de la fonction publique a eu lieu le 6 juillet 1990 au Luxembourg (la première avait eu lieu en 1988 aux Pays-Bas).

Cette rencontre a réuni les ministres concernés, ou leur représentant et le directeur général de la DG IX de la Commission des Communautés européennes. Chaque délégation a fait un exposé sur les préoccupations nationales en matière de fonction publique. La France a mis l'accent sur la formation et les programmes d'échanges de fonctionnaires.

Par ailleurs, la dix-septième réunion des directeurs généraux des fonctions publiques des États membres de la CEE s'est tenue les 8 et 9 novembre 1990 à Paris.

Le thème de cette réunion a été « l'adaptation de la fonction publique aux exigences du développement de la Communauté européenne », et une des décisions prises est l'intensification des échanges de fonctionnaires entre pays-membres.

### **III. Les autres relations internationales**

Si l'Europe constitue une évidente priorité, l'administration française a d'autres contacts, traditionnels ou plus récents, avec des fonctions publiques étrangères.

- Parmi les actions traditionnelles, on peut citer, par exemple, l'échange de fonctionnaires avec le Québec ; ces échanges, d'une durée supérieure à six mois, permettent à des fonctionnaires français et québécois une véritable immersion dans l'administration du pays-hôte : par exemple, la direction générale de l'administration et de la fonction publique a bénéficié, en 1990, de la collaboration d'un haut fonctionnaire québécois, spécialiste des questions liées à la modernisation.

Par ailleurs, des réunions des directeurs généraux des fonctions publiques francophones ont lieu de façon régulière ; la dernière a été organisée par la France en 1990 et a réuni des représentants du Luxembourg, de la Belgique, de la Suisse et de Monaco sur le thème de la formation, instrument de la modernisation. Cette réunion a permis des échanges fructueux sur la politique, les moyens et l'évaluation de la formation des fonctionnaires.

- Des changements récents sont également intervenus. Ainsi se met place un système d'échanges de longue durée de fonctionnaires avec le Japon, sur le modèle des échanges franco-québécois : inaugurée en 1988, cette formule a été reprise en 1990.

Par ailleurs, la politique de renouveau du service public suscite une demande d'information accrue de la part des administrations étrangères : l'accueil de délégations étrangères à la DGAFP, par exemple, s'est notablement intensifié et a concerné, en 1990, des pays aussi variés que la Chine populaire, Taïwan, la Colombie, l'Arabie Saoudite, l'URSS, la Jordanie. La présentation du système de fonction publique français est de plus en plus axée sur la modernisation de l'administration. Elle débouche parfois sur des actions de coopération administrative.

### **IV. L'action sur l'environnement international**

Parallèlement à ces relations internationales, la fonction publique française joue un rôle sur l'environnement international en général du fait de l'image favorable dont elle bénéficie à l'étranger.

Cette image est véhiculée par les instituts de formation tels l'École nationale d'administration, l'Institut international d'administration publique et les Instituts régionaux d'administration et une coopération plus spécifique s'est développée avec certains pays intéressés par notre système d'administration publique.

## **Le rôle des instituts de formation**

L'ENA, l'IIAP et les IRA reçoivent les stagiaires étrangers en formation et organisent des formations sur place à l'étranger.

En ce qui concerne l'IIAP, les stagiaires étrangers sont des fonctionnaires déjà en poste et de niveau assez élevé dans la hiérarchie de leur administration. Ils suivent un cycle long de dix mois soit en « relations internationales » soit en « gestion publique » avec des sessions de perfectionnement pendant lesquelles ils sont affectés dans les services de l'administration française, « sur le terrain ». Ces stagiaires, représentant 34 pays différents en 1989-1990, sont cependant en majorité d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine. Le Moyen-Orient et le Maghreb sont nettement moins représentés.

L'IIAP organise également des cycles courts spéciaux à la demande, soit sur une base régionale (en particulier au profit de l'Afrique francophone), soit une base nationale (Maghreb et Europe essentiellement).

Les activités de l'IIAP à l'étranger s'organisent en missions et séminaires d'enseignement sur place dans les ministères demandeurs ou les Écoles Nationales d'Administration locales. Ces missions locales sont particulièrement importantes au Maghreb (20 missions en Tunisie ; 33 missions au Maroc ; une en Algérie en 1989-1990). L'IIAP intervient également en Afrique subsaharienne (une quinzaine de missions), en Amérique latine (7 missions) et en Asie (colloque en Inde, Thaïlande, Indonésie).

L'IIAP contribue donc à diffuser un « modèle » français d'administration et certains thèmes traités dans les cycles courts comme « introduction à l'administration française » ; « administration du territoire : déconcentration et décentralisation » montrent à quel point les pays sont demandeurs d'information sur la spécificité administrative française.

## **La coopération avec les pays d'Europe centrale et orientale**

A la suite du retour à l'État de droit et de l'ouverture de certains pays de l'Est à l'économie de marché, des demandes en matière de coopération administrative avec la France ont été formulées par ces pays.

C'est ainsi qu'en 1990 des missions ont été effectuées dans ces pays avec pour but dans un premier temps d'évaluer leurs besoins. C'est le cas de la Pologne, de la Hongrie, de la Tchécoslovaquie, de l'URSS, de la Roumanie et de la Bulgarie. La direction générale de l'administration et de la fonction publique participe à ces missions d'évaluation avec les instituts « chefs de file » que sont l'ENA et l'IIAP.

Certaines de ces missions ont abouti à une coopération concrète et à l'organisation de stages à l'intention de fonctionnaires ressortissants de ces pays. A titre d'exemple, l'IIAP a organisé deux stages sur l'organisation du travail gouvernemental et parlementaire pour des fonctionnaires hongrois et

tchécoslovaques et un stage de formation aux pratiques consulaires pour les diplomates polonais.

Par ailleurs, à la suite de la visite d'une délégation de hauts fonctionnaires français à Bucarest en septembre 1990, un accord de coopération a été conclu avec la Roumanie. Il porte, en matière administrative, sur un échange d'informations, l'accueil de fonctionnaires roumains à la DGAFP, des missions d'expertise ainsi que, dans le domaine de la formation, l'accueil d'une vingtaine de fonctionnaires roumains dans les IRA pour la scolarité qui débutera en avril 1991.

## **Le comité de gestion publique de l'OCDE**

Les questions, les espoirs, les réflexions et les actions dans le domaine du renouveau du service public ne sont pas propres à la France : de nombreux pays s'interrogent, et cherchent à améliorer le fonctionnement de leur service public.

C'est dans cet esprit qu'a été créé en 1990 à l'OCDE le comité de la gestion publique (PUMA), qui rassemble tous les pays membres de l'OCDE, soit 24 pays. Sa présidence a été confiée à M. Pécheur, directeur général de l'administration et de la fonction publique.

Issu d'un organe de coopération technique, le comité de la gestion publique constitue une enceinte unique où les questions globales de stratégie en matière de gestion publique peuvent être examinées et des lignes directrices suggérées. La représentation française est coordonnée par la DGAFP.

La gestion des ressources humaines a été placée au premier rang des activités du comité pour 1991. Des groupes d'experts sont déjà et vont être réunis sur des sujets comme la fonction de consultant interne dans l'administration, ou l'évaluation des programmes de formation des cadres. La DGAFP participe à ces travaux de façon très active, les échanges de vues sont extrêmement fructueux dans ce type d'enceinte.

Le comité s'intéresse également aux questions relatives à la décentralisation, à la responsabilisation et à l'analyse des résultats. Là encore, les sujets traités sont au cœur de la stratégie française du renouveau, aussi une présence française active dans ces structures est-elle indispensable.

Une autre des activités PUMA porte sur la gestion de la prise de décision : comment peut-on atteindre un niveau de cohésion suffisant et développer une certaine souplesse pour permettre aux gouvernements de réaliser des objectifs – des politiques – interministériels ? Ce sujet sera notamment étudié à l'occasion d'une réunion annuelle de hauts fonctionnaires.

Ces trois activités ont été considérées comme les plus importantes par la majorité des pays ; elles ne doivent pas éclipser les cinq autres, et notamment les programmes bilatéraux de coopération organisés avec certains pays ; ainsi la France participe-t-elle à un programme de cette nature au Portugal sur

l'évaluation de la modernisation ; d'autres programmes sont prévus, notamment avec la Finlande sur la décentralisation, et avec les pays de l'Est.

D'une façon générale, les échanges entre les pays, qu'ils soient informels (à l'occasion des réunions des experts ou des réunions plénières du comité) ou plus formalisés au travers des programmes sont très enrichissants pour l'ensemble des parties : le renouveau ne se fait jamais seul et il se nourrit des expériences de chacun, même si la stratégie n'est pas identique dans l'ensemble des pays.



## **REPENSER LE RÔLE DES ADMINISTRATIONS CENTRALES**

On oublie, trop souvent, que les administrations centrales ne représentent que 2 % des effectifs des fonctionnaires de l'État. Or celles-ci interviennent, dans les processus de décision administrative, de manière démesurée par rapport à leur importance et à leur connaissance réelle du terrain. Un des axes d'une politique de modernisation doit donc être de confier la prise de décision au niveau correct.

### **I. Le rapport final de la MODAC et le rôle dévolu à la DGAFP**

#### **La mission relative à l'organisation des administrations centrales (MODAC)**

Créée par décret du 20 juillet 1983, elle a achevé ses travaux à la fin de l'année 1989.

Au travers des réorganisations intervenues sur la base de ses recommandations, ainsi que dans le cadre du rapport qu'elle a rédigé à l'automne 1989, un nouveau profil des administrations centrales se dessine.

A cet égard, le rôle de la MODAC a été fondamental et doit être souligné. Il est lié à la coexistence de plusieurs facteurs, notamment la diversité de la composition des membres de la mission, leur indépendance, et également la méthode très pragmatique avec laquelle ils ont travaillé qui reposait sur une stratégie de l'action, conduisant à des suggestions accompagnées de leurs incidences budgétaires.

La MODAC avait été investie d'une mission très vaste et originale : dégager des propositions concernant des mesures de déconcentration, préconiser l'adaptation de structures ministérielles (conséquence des déconcentrations), rechercher les possibilités de simplifier les procédures, remédier aux doubles emplois, rationaliser l'action administrative ainsi que proposer toute réorganisation visant à accroître l'efficacité des services d'un ministère.

Dans le rapport cité plus haut, la MODAC estime ses résultats modestes, par rapport au champ d'investigation qui lui était dévolu et évoque sur ce point les pesanteurs et les réticences rencontrées.

Ainsi, dans le domaine de la déconcentration, la mission juge que peu de suites ont été tirées des principes qu'elle a dégagés.

Par ailleurs, s'agissant de la réorganisation des services, elle note des dysfonctionnements permanents et généralisés ; les critères qui président à la création ou à la disparition des structures ne sont pas toujours rationnels, les textes relatifs à l'emploi des agents et les limitations résultant des règles budgétaires et comptables sont souvent mises de côté et de façon générale, les rigidités statutaires ont tendance à être contournées pour répondre à des impératifs conjoncturels.

Certes, des règles générales de fonctionnement ont été élaborées, qui figurent dans les décrets n° 87-389 et 87-390 du 15 juin 1987, et ont été commentées par une circulaire du Premier ministre du même jour ; la mission estime toutefois qu'elles sont trop souvent transgressées.

Pour l'avenir, elle suggère trois orientations :

- définir différemment les administrations centrales en les distinguant suivant qu'elles sont de type classique (secteur régalién, ou champ de responsabilité étatique comme la production agricole par exemple), qu'il s'agit d'administrations d'état-major ou encore d'administrations d'« interfaces », qui ont un rôle fédérateur (exemple du tourisme) ;
- mieux répartir les missions de chaque unité administrative, en indiquant clairement les attributions, en les répartissant, et le cas échéant, en organisant une prise en charge rénovée de certaines fonctions horizontales telles le personnel ou l'administration générale ;
- veiller à mettre en place un suivi permanent de l'évolution de la création et du rôle des structures administratives ; en effet, il apparaît indispensable qu'une autorité auprès du Premier ministre ou par délégation expresse de celui-ci puisse agir et être le point de référence pour des autorités administratives cherchant à mettre sur pied une réorganisation de leurs services.

## **Le décret n° 89-907 du 19 décembre 1989**

Il a supprimé la mission relative à l'organisation des administrations centrales à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1990, la tâche de celle-ci étant maintenant achevée. Une circulaire du Premier ministre en date du 11 janvier 1990 a donné à la DGAFP la mission de veiller à l'application du décret n° 87-389 précité du 15 juin 1987 et de la circulaire du Premier ministre de la même date.

D'ores et déjà, la direction générale participe à l'élaboration de nombreux textes portant réorganisation d'administration centrale ou de services. Ainsi, plus de cinquante textes ont été examinés dans le courant de l'année 1990, qu'il s'agisse de décrets en Conseil d'État, de décrets simples ou encore d'arrêtés.

La rédaction de tous ces textes correspond à une réflexion approfondie sur les missions et les objectifs de chaque direction, service ou sous-direction. Il n'en demeure pas moins qu'une modification profonde de l'existant, une rationalisation sont toujours délicates à mettre en œuvre. De la même manière, les conséquences de la déconcentration toujours en cours ne sont pas aisées à dégager, s'agissant en particulier des moyens budgétaires et en effectifs.

C'est donc bien sur ces deux axes de recherche que la direction générale entend faire porter l'effort pour le courant de l'année 1991 ; ainsi exprimée, la réorganisation des administrations centrales et de leurs services entre bien clairement dans la politique du renouveau du service public.

## **II. Relancer la déconcentration**

### **Un exemple : le processus de déconcentration au ministère de l'Équipement, du Logement, des Transports et de la Mer**

Il a connu une accentuation notable au cours de l'année 1990. En effet, le décret n° 90-302 du 4 avril 1990 modifiant le décret n° 86-351 du 6 mars 1986 portant déconcentration en matière de gestion des personnels relevant du ministre chargé de l'Urbanisme, du Logement, des Transports et de la mer a considérablement étendu le champ de la déconcentration des actes de gestion des personnels des services extérieurs de ce département ministériel appartenant aux corps des agents techniques de bureau, des sténodactylographes, des commis et des dessinateurs.

Ainsi, la délégation de pouvoirs porte désormais sur l'ensemble des décisions de recrutement et de gestion de ces personnels. Seules quelques décisions relatives à l'établissement des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude, à l'octroi des congés qui nécessitent l'avis du comité médical supérieur, ou encore au détachement lorsqu'il relève d'une procédure interministérielle, continuent à ressortir à la compétence de l'échelon central.

Par ailleurs, un projet de décret modifiant le décret n° 66-901 du 18 novembre 1966 portant statut particulier du corps des agents des travaux publics de l'État, et visant à déconcentrer la gestion des agents de la spécialité « voies navigables, ports maritimes » a été soumis à l'avis de la Haute Assemblée.

## **Les orientations de la circulaire du 23 février 1989 et les décisions du séminaire gouvernemental du 11 juin 1990**

Ils se traduisent par une déconcentration des actes de gestion des personnels : il s'agit à la fois de confier aux responsables administratifs une autonomie de décision accrue, et de faire de la déconcentration le principe de droit commun des interventions de l'État, l'inverse étant une exception à justifier.

Aussi la mise en œuvre d'une déconcentration de la gestion des personnels progressive, concertée, et harmonisée entre les différentes administrations de l'État a-t-elle été décidée.

Une telle priorité doit permettre de relancer et de généraliser le processus de déconcentration de la gestion des personnels, dans le respect des spécificités de chaque administration, et en concertation avec les organisations syndicales.

Le ministère de la Fonction publique et des Réformes administratives est chargé, dans ce cadre, de proposer au Premier ministre d'adresser à l'ensemble des ministères une recommandation tendant à favoriser, dans un premier temps, à la lumière de l'avis rendu par le Conseil d'État à sa demande sur les possibilités de délégation des pouvoirs de gestion du personnel dans le cadre juridique existant, la déconcentration des actes de gestion des personnels de catégorie C et D affectés dans les services territoriaux de l'État, et l'organisation, au niveau régional ou interrégional, de concours de recrutement des agents de catégorie B et C.

Après consultation des fédérations de fonctionnaires, une première série de mesures devrait intervenir à ce titre en 1991.

Il a par ailleurs été demandé aux préfets d'étudier avec les chefs des services territoriaux de l'État la mise en place, dans le domaine social, d'actions communes à l'ensemble des services.

### **III. Une politique de l'encadrement**

Au-delà de l'adaptation des structures, le renouveau du service public nécessite une modification des habitudes de travail dont les diverses strates de l'encadrement doivent être les vecteurs.

Pour ce faire, le Gouvernement s'emploie à agir sur le nombre, la formation, la valorisation des cadres, ainsi qu'à rechercher l'adéquation optimale des cadres aux fonctions qui leur sont attribuées.

- La DGAFP a tout d'abord récemment mis en place une méthode d'évaluation des besoins des diverses administrations en matière de recrutement des cadres, et tout particulièrement des membres des corps d'encadrement à vocation interministérielle tels que les administrateurs civils et les attachés d'administration centrale.

Cette méthode dont les développements doivent donner lieu à des études plus approfondies tient compte des besoins démographiques des différents corps, compte tenu de leur spécificité, de la nécessité d'offrir à leurs agents des perspectives linéaires de carrière, ainsi que des emplois correspondant en volume aux besoins fonctionnels des diverses administrations et en qualité aux niveaux de formation des agents ayant vocation à les occuper.

- S'agissant de la formation initiale et continue, celle des cadres de l'administration doit intégrer de façon croissante le support pédagogique à la gestion des ressources humaines qui constitue par essence le contenu de leurs fonctions. Aussi sont-ils concernés, de manière toute prioritaire, par le « grand chantier » que représente l'utilisation de la formation comme vecteur de changement.

En matière de formation initiale, il a d'une part été demandé à M. Christian Frémont, préfet de l'Ariège, d'étudier les modalités de la formation à la gestion des ressources humaines dans les écoles administratives et en particulier dans les instituts régionaux d'administration, principaux pourvoyeurs des attachés d'administration centrale. D'autre part, était mis en place en 1989 un module de formation à la gestion d'une durée d'un mois au sein de la formation initiale dispensée par l'École nationale d'administration dont la moitié des élèves sont destinés à devenir administrateurs civils. En outre, un module semblable a été introduit dans le stage de perfectionnement à effectuer par les administrateurs civils nommés au tour extérieur.

Le même effort est engagé en matière de formation continue.

Il a été décidé, à l'issue du séminaire gouvernemental du 11 juin 1990, de mettre en place une formation lourde (trois fois deux semaines) pour tous les cadres accédant à des fonctions de responsabilité du niveau sous-directeur ou chef de service.

D'ores et déjà existent certaines formations à caractère ministériel dirigées vers les chefs des services extérieurs : une dizaine de ministères organisent des cycles de ce type soit sous forme de stages courts au management (une semaine), soit sous forme de modules plus longs permettant un suivi de projets, telle la formation des Ponts et chaussées. Les fonctionnaires de même niveau des ministères ne dispensant pas ce type de formation peuvent accéder à ces stages.

Au niveau interministériel, directeurs et sous-directeurs peuvent suivre le cycle de management de deux fois trois jours mis en place par la DGAFP, le stage de deux jours par mois + deux jours résiduels sur un an organisé par l'École nationale d'administration, qui sera porté à six semaines dès 1991 ou un cycle de « dynamique du changement » qui a débuté en septembre 1990, et se déroule sous forme de deux demi-journées par mois + quatre jours sur une durée de neuf mois, également mis en place par la DGAFP.

De nombreuses initiatives nouvelles du même type demeurent cependant nécessaires pour atteindre progressivement l'ensemble du public potentiel d'encadrement supérieur.

Une telle action ne peut cependant que s'inscrire dans la durée, compte tenu d'une part de la nécessité de sensibiliser les cadres supérieurs dont certains

n'ont pas encore pris suffisamment conscience de leurs propres besoins de formation, d'autre part de la difficulté à imaginer des formules permettant de concilier la liberté nécessaire à une formation et la charge de travail de ces responsables.

Trois principes directeurs guideront cette action : la formation au management doit s'intégrer dans un cursus de formation d'ensemble, multidisciplinaire et professionnel ; elle doit avoir un caractère interministériel affirmé ; elle doit enfin permettre une participation à la fois de l'encadrement des administrations centrales et des services extérieurs.

- En troisième lieu, il est apparu nécessaire d'accroître la valorisation des compétences d'encadrement.

Une réflexion est en cours à partir d'une approche fonctionnelle qui privilégie les niveaux de responsabilité exercées.

- En quatrième lieu, il faut s'acheminer vers une transparence accrue des emplois offerts à l'encadrement dans l'administration de façon à trouver les meilleurs positionnements possibles entre profils professionnels et postes fonctionnels d'encadrement.

Cette orientation passe par l'extension du champ de la publicité à de nouveaux emplois, une définition fonctionnelle plus précise des emplois offerts, et l'utilisation de moyens modernes de communication.

# **LE RÔLE DU MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DES RÉFORMES ADMINISTRATIVES**

La circulaire du 23 février 1989 sur le renouveau du service public a fixé les orientations et les axes de travail pour moderniser l'administration et les séminaires gouvernementaux des 21 septembre 1989 et 11 juin 1990 ont décidé des mesures à mettre en œuvre.

Concrètement, il incombe à chaque département ministériel d'assurer, à partir des orientations et directives ainsi fixées, la modernisation des services relevant de sa compétence en y affectant les moyens humains et financiers nécessaires.

Toutefois, la diversité des structures et des moyens des différents services et la variété des missions qui leur sont assignées font que la modernisation présente une multiplicité d'aspects telle qu'il est nécessaire d'en assurer la cohérence d'ensemble.

Le ministère de la Fonction publique et des Réformes administratives s'est donc attaché, d'une part à développer les échanges interministériels et interservices en créant un réseau des responsables, à différents niveaux, de la gestion du personnel et en encourageant les actions de communication tant internes qu'externes, d'autre part à mettre en place et à animer des groupes interministériels de modernisation.

## **I. Les rencontres régionales et nationales du renouveau du service public**

Le ministère de la Fonction publique et des Réformes administratives organise de nombreuses réunions d'information et de sensibilisation des services, essentiellement destinées aux chefs des services extérieurs des administrations

de l'État, mais aussi aux cadres supérieurs et personnels de catégorie A. Des réunions de ce type ont eu lieu dans toutes les régions, dans les écoles administratives (ENA, IRA notamment) et également dans différents ministères ou services extérieurs.

Les ministères eux-mêmes et autres services publics ont également engagé des actions d'échanges, colloques, journées ou manifestations diverses portant sur la gestion des ressources humaines ou les démarches participatives.

Mais surtout, une vaste action de communication a été engagée, à la demande du Premier ministre et du ministre d'État, ministre de la Fonction publique et des Réformes Administratives : « les Rencontres 1990 du renouveau du service public ».

C'est la première opération de communication interministérielle jamais réalisée puisqu'elle associe activement l'ensemble des ministères et services territoriaux de l'État.

Son objectif a été de montrer aux fonctionnaires eux-mêmes, mais aussi aux usagers par le biais de la presse, à travers des exemples concrets, que la dynamique de renouveau du service public était largement engagée. Comme le déclarait le Premier ministre dans la conférence de presse du lancement des rencontres : « il fallait convaincre les agents de l'État qu'eux seuls peuvent être les acteurs du changement dans les services publics, pour passer d'une administration de procédure, à une administration de responsabilité, d'un fonctionnaire sujet à un fonctionnaire citoyen ».

Ving-huit rencontres régionales ont été organisées en étroite collaboration avec les préfets de région. Chacune d'elle a rassemblé un public de 300 à 700 fonctionnaires de l'ensemble des administrations de l'État, relevant de toutes les catégories hiérarchiques.

Les actions de modernisation les plus significatives y ont été présentées dans le cadre de « tables rondes » par les acteurs du terrain, les chefs de service et les agents impliqués au quotidien. De vrais échanges ont pu avoir lieu, dans chacune des réunions, entre les intervenants et la salle, mais aussi avec le directeur général de l'administration et de la fonction publique et ses collaborateurs.

Une rencontre nationale de deux jours, les 29 et 30 novembre 1990, a permis de faire la synthèse des journées régionales et de poursuivre le débat sur les grands enjeux du renouveau du service public. Plus de quatre mille personnes, agents de toutes catégories, ont participé à cette rencontre qui réunissait des fonctionnaires et des chercheurs, français et étrangers, autour des thèmes suivants : développement des responsabilités, élargissement de dialogue social, déconcentration, enjeux européens, évaluation et valeurs du service public.

Les cinq numéros du *journal des rencontres 1990* diffusés chacun à 100 000 exemplaires ont traité, outre les compte rendus des différentes journées, des instruments du renouveau du service public. L'impact de ces journées a été réel ; elles ont permis de montrer dans un esprit de dialogue et de transparence une administration en mouvement.

« L'État est de retour » fut le thème central de l'intervention du Premier ministre aux journées nationales, qui a confirmé le rôle essentiel et irremplaçable des agents de l'État, appelés à accepter le risque du changement, et à relever le pari de la modernité publique. Le ministre d'État, Michel Durafour, ayant pour sa part insisté sur la nécessité du dialogue.

## **II. Le développement des réseaux**

La réunion des directeurs de personnels, de fréquence en générale trimestrielle, présidée tantôt par le ministre de la Fonction publique tantôt par le directeur général de l'administration et de la fonction publique, permet d'informer les directeurs de personnels de l'ensemble des dossiers d'actualité et de recueillir leurs avis et suggestions. Son cadre et sa durée ne permettent cependant pas d'approfondir les thèmes abordés.

Il a donc été nécessaire d'organiser des séminaires résidentiels de deux jours pour enrichir le dialogue et stimuler les innovations dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

Un séminaire de ce type a été organisé en décembre 1989 pour établir une évaluation des actions engagées, examiner les difficultés rencontrées et faire le point sur l'application des mesures arrêtées dans le cadre du renouveau.

Le séminaire organisé les 21 et 22 septembre 1990 a été ciblé sur les trois points jugés fondamentaux dans la politique de gestion des ressources humaines :

- la situation des cadres de la fonction publique ;
- la formation à la gestion des ressources humaines ;
- les projets d'administration déconcentrée.

Au-delà des directeurs de personnels eux-mêmes, plusieurs séminaires de sensibilisation ont été également organisés pour des responsables de directions opérationnelles et pour les sous-directeurs de personnel.

Le même souci de rapprochement des gestionnaires a conduit à réunir périodiquement en 1990 des groupes de travail composés des agents compétents des ministères sur chacun des grands secteurs techniques de la gestion (statut, indemnité, droit syndical, recrutement, formation, action sociale...) pour leur permettre d'échanger leurs expériences et de débattre des questions d'intérêt commun.

Par ailleurs, la DGAFP constitue et anime un réseau de correspondants « modernisation ». Ces fonctionnaires ou agents de l'État, de tous grades et de toutes administrations exerçant leurs fonctions tant en administration centrale qu'en service extérieur, sont alimentés en information, sensibilisés aux politiques et actions menées par le ministère de la Fonction publique et des Réformes administratives et servent de relais et de démultiplicateur auprès de leurs collègues. Acteurs et moteurs de la modernisation dans leur domaine de compétence, ils sont particulièrement sensibilisés et aptes à jouer ce rôle.

### **III. Les groupes de modernisation**

A la suite du deuxième séminaire des directeurs de personnels de novembre 1988, il avait été décidé de créer six groupes d'échanges et réflexion auxquels sont venus se rajouter dès le début 1989 deux nouveaux groupes, puis un neuvième fin 1989. Ces groupes de « modernisation » qui ont travaillé tout au long de l'année 1989 et une grande partie de l'année 1990 pendant laquelle la plupart d'entre eux ont terminé leurs travaux, ont traité des thèmes suivants :

- notation-évaluation (notation, entretien, conséquences sur la carrière des agents) ;
- outils de gestion (mesure de productivité à l'aide de tableaux de bord, comptabilité analytique, analyse des coûts, etc.) ;
- gestion participative et qualité (méthodologie de la qualité, diffusion et généralisation de la démarche) ;
- élaboration de projets de service (mise en œuvre, conséquences sur l'organisation, rapports avec les consultants) ;
- réflexions et prospective sur l'évolution des emplois et des qualifications (repérage des emplois « sensibles », conséquences sur les recrutements et les formations) ;
- échanges dans le domaine de la formation à la gestion (développement quantitatif et qualitatif des formations initiale et continue à la gestion des ressources humaines) ;
- gestion automatisée des personnels : copiloté avec le CIIBA, ce groupe a notamment pour vocation de permettre de comparer les logiciels de gestion utilisés, d'apprécier les conséquences de l'informatisation sur l'organisation, le fonctionnement des services et les procédures de gestion ;
- POLIR, politique interministérielle de recrutement (contenu des épreuves des concours et composition et rôle des jurys) ;
- relations entre administrations et usagers (notion d'usager, problèmes d'accueil, d'information, partenariat).

Enfin, un dixième groupe d'échanges et de réflexion a été créé pour étudier et proposer les modalités pratiques de mise en œuvre d'une fonction de consultant interne à la fonction publique, des actions qui y sont liées et de la place qu'elle doit occuper au sein de l'administration ainsi que des rapports consultant privé/consultant interne.

L'originalité de la démarche qui a présidé à la mise en place des groupes de « modernisation » réside surtout dans la composition et le mode de travail. En effet, dans toute la mesure du possible, les participants ne représentent pas institutionnellement leur ministère, mais ont été choisis parce qu'ils avaient personnellement développé des démarches innovantes ou qu'ils allaient être directement concernés par de telles actions.

Le premier objectif de la constitution des groupes est donc l'auto-formation : il s'agit de permettre un échange très libre entre participants pour confronter les expériences concrètes, repérer les difficultés rencontrées et les leviers du changement.

Le second objectif est la capitalisation de l'expérience collective des innovateurs dans une perspective de transfert et de généralisation. A cette fin,

les groupes produisent des documents très divers : grilles d'analyse de cas, éléments de méthodes, projets de modification de réglementations ou de procédures, articles pour des revues ou communications pour des colloques...

La plupart des groupes ont terminé leurs travaux et les documents qu'ils ont élaborés, validés par un comité de pilotage composé d'une dizaine de sous-directeurs choisis à titre personnel, et approuvés par le ministère de la Fonction publique et des Réformes administratives ont été ou vont être prochainement diffusés dans les administrations. Ces documents forment une collection qui est éditée par la Documentation française. Le premier fascicule du rapport sur les projets de service a été publié en 1990 ; le second, au début de 1991, ainsi que les rapports sur l'évolution des emplois et des qualifications, sur la formation à la gestion des ressources humaines, sur les outils de gestion et sur les consultants internes.

Les caractéristiques les plus évidentes à l'ensemble des groupes qui ressortent à l'issue des travaux sont que ceux-ci s'inscrivent tous dans un des thèmes majeurs du renouveau du service public, celui de l'efficacité, et que les thèmes qu'ils recouvrent contribuent à renforcer la performance du service public par l'optimisation de son potentiel humain et son adaptation aux besoins des usagers.

Les ambitions de tous ceux, nombreux puisqu'environ 200, qui ont travaillé sur ces thèmes étaient les suivantes :

- la recherche d'une nouvelle efficacité du service public ;
- une meilleure prise en compte des aspirations des fonctionnaires ;
- une meilleure satisfaction des usagers.

Il convient de noter enfin que plusieurs éléments des travaux des groupes ont servi de base de travail pour la préparation des décisions arrêtées lors du séminaire gouvernemental du 11 juin 1990 sur le renouveau du service public.



Quatrième partie

# **BILAN SOCIAL**



## 1 - Evolution des effectifs budgétaires et réels des agents de l'Etat

Années	Effectifs	Emplois	Effectifs
	budgétaires	budgétaires	réels
	(1)	(2)	(3)
1947			(4) 1322698
1950	1408189		1481575
1952	1508100		1580830
1956			1472603
1962	1656800		1677633
1966	1692215		1744128
1967	1719400		1765964
1969	1887700		1914469
1975	2137641		
1976	2205905		2393195
1977	2310266		
1978	2344119		2514477
1979	2368458		
1980	2388066		2548964
1981	2440546		
1982	2494176	2564441	2634362
1983	2521193	2586134	2656484
1984	2522373	2586555	2663471
1985	2516618	2579545	2666714
1986	2511360	2568622	2659260
1987	2510858	2562643	2663728
1988	2500920	2555217	2665474
1989	2504148	2559495	(5) 2623787
1990	2514568	2569818	

*Sources :*

(1) Récapitulatifs d'effectifs budgétaires des lois de finances.

(2) Emplois figurant dans les lois de finances: effectifs budgétaires(non compris les emplois vacants) et autres emplois inscrits dans les budgets votés.

(3) 1947 à 1969: recensements des agents de l'Etat par l'INSEE.

A partir de 1976 : exploitation des fichiers de paye par l'INSEE et la DGAFP (de 1976 à 1982 rythme bisannuel).

Les effectifs réels sont exprimés en nombre d'agents sans conversion en équivalent temps complet.

(4) Le recensement de 1947 n'inclut pas la France d'outre-mer ce qui minore les résultats de façon importante.

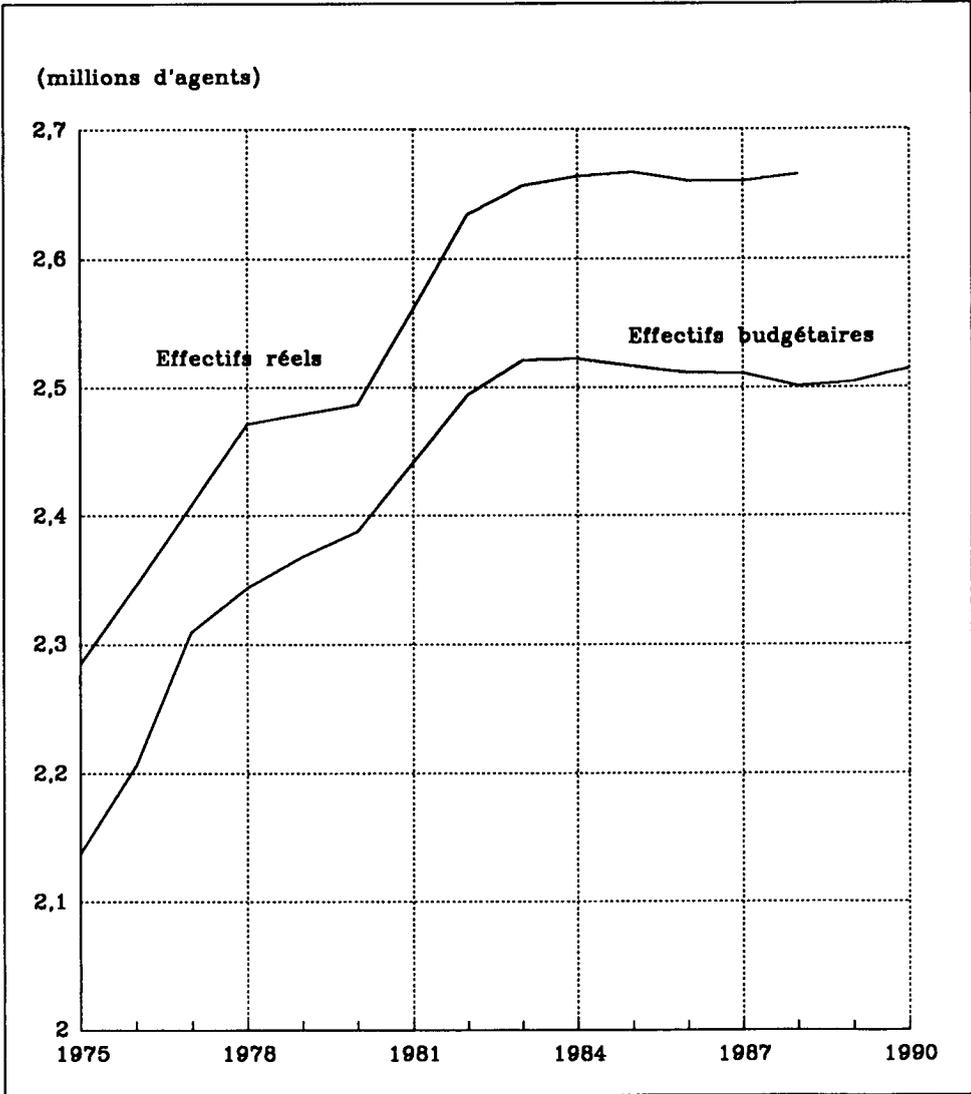
(5) Source DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel. Ces effectifs sont un peu sous-évalués et ne sont pas complètement comparables aux effectifs réels des autres années.

*Situations au 31 décembre.***Remarques importantes :**

Les effectifs budgétaires représentent des autorisations d'emplois et non des emplois réellement pourvus. La différence avec les effectifs réels réside dans la comptabilisation des agents à temps partiel : un poste budgétaire peut être occupé par plusieurs agents.

Le calcul des emplois budgétaires à partir des effectifs budgétaires est indiqué dans le tableau 11.

2 - Evolution graphique des effectifs budgétaires et réels des agents de l'Etat



Sources : INSEE et DGAFP pour les effectifs réels, lois de finances initiales pour les effectifs budgétaires.

**3 - Evolution des effectifs budgétaires par statut (1)**

Années	Titulaires	Contractuels	Auxiliaires ou temporaires	Ouvriers	Militaires	Total
1975	1584283	54453	84114	99147	315644	2137641
1976	1676244	54926	59453	99099	316183	2205905
1977	1763985	55857	73992	101194	315238	2310266
1978	1806045	58013	61570	103818	314673	2344119
1979	1834370	61642	52116	104858	315472	2368458
1980	1854427	104021	8544	104254	316820	2388066
1981	1892628	115594	8508	105558	318258	2440546
1982	1936217	117408	8408	112477	319666	2494176
1983	1968024	110557	8708	112993	320911	2521193
1984	1977591	107669	6630	111561	318922	2522373
1985	1978287	105329	6409	110189	316404	2516618
1986	1980836	102220	6257	107971	314076	2511360
1987	1985741	102400	5710	106479	310890	2511220
1988	1995093	89160	5543	102126	309360	2501282
1989	2007326	85032	5385	99005	307400	2504148
1990	2021370	81504	9189	96474	306031	2514568

Sources : lois de finances initiales.

(1) Personnels civils et militaires en position d'activité (appelés du contingent exclus).

**4 - Evolution des effectifs réels des agents de l'Etat par statut (1)**

Années	Non		Total des agents civils	Militaires	Total général
	Titulaires civils	titulaires et ouvriers			
1947 (2)	528501	473558	1002059	320639	1322698
1950	623849	427926	1051775	429800	1481575
1952	660103	429976	1090079	490751	1580830
1956	756915	355264	1112179	360424	1472603
1962	933349	369284	1302633	375000	1677633
1966	1044000	430378	1474378	269750	1744128
1967	1074201	438636	1512837	253127	1765964
1969	1175516	469447	1644963	269506	1914469
1976	1598238	493100	2091338	301857	2393195
1978	1729924	476315	2206239	308238	2514477
1980	1791421	449111	2240532	308432	2548964
1982	1869377	448500	2317877	316485	2634362
1983	1911208	435291	2346499	309985	2656484
1984	1947123	403518	2350641	312830	2663471
1985	1972423	386958	2359381	307333	2666714
1986	1988658	360520	2349178	310082	2659260
1989 (3)	1970758	350112	2320870	302917	2623787

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situations au 31 décembre.

(1) 1947 à 1969: recensements des agents de l'Etat par l'INSEE.

A partir de 1976 : exploitation des fichiers de paye par l'INSEE et la DGAFP (de 1976 à 1982 rythme bisannuel).  
Les effectifs réels sont exprimés en nombre d'agents sans conversion en équivalent temps complet.

(2) Le recensement de 1947 n'inclut pas la France d'outre-mer ce qui minore les résultats de façon importante.

(3) Source DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel. Ces effectifs sont un peu sous-évalués et ne sont pas complètement comparables aux effectifs réels des autres années.

**5 - Evolution des effectifs réels des titulaires civils par catégorie hiérarchique (1)**

Années	Catégorie statutaire				Total
	A	B	C	D	
1956	142000	278000	249000	88000	756915
1962 (2)	179000	358000	326000	70000	933349
1969 (2)	217000	466000	402000	90000	1175516
1976	424000	547000	531000	96000	1598238
1978	462528	568855	594905	103636	1729924
1980	481000	584000	619000	107000	1791421
1982	497587	607711	655787	108292	1869377
1984	536351	626203	670524	114045	1947123
1986	564449	628768	670857	124584	1988658
1989	565664	628956	665117	111021	1970758

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situations au 31 décembre.

(1) 1947 à 1969: recensements des agents de l'Etat par l'INSEE.

A partir de 1976 : exploitation des fichiers de paye par l'INSEE et la DGAFP (de 1976 à 1982 rythme bisannuel).

Les effectifs réels sont exprimés en nombre d'agents sans conversion en équivalent temps complet.

(2) En 1962 et 1969, les catégories spéciales ont été isolées dans les décomptes. On les a ici réparties dans les autres catégories au prorata des effectifs de ces catégories.

**6 - Effectifs budgétaires par ministère et par statut (1)**

Ministères	Titulaires	Contractuels	Auxiliaires ou temporaires	Ouvriers	Militaires	Total
Affaires étrangères	6061	4390	0	0	324	10775
Agriculture et forêts	27104	2390	0	43	0	29537
Anciens combattants	3652	156	0	156	42	4006
Coopération et développement	642	491	0	0	19	1152
Culture et communication	10705	1543	6	42	0	12296
DOM - TOM	1653	31	70	44	3464	5262
Economie, finances et budget	176429	2595	100	154	7	179285
-charges communes	0	8	0	0	0	8
-services financiers	176429	2587	100	154	7	179277
Education nationale	987206	42217	5088	32	0	1034543
-enseignement scolaire	886846	41371	0	0	0	928217
-enseignement supérieur	93518	413	5088	32	0	99051
-jeunesse et sports	6842	433	0	0	0	7275
Équipement, logem, transp, mer	103265	10383	0	10508	813	124969
-urbanisme, logem, serv com	89645	9150	0	9037	5	107837
-routes et sécurité routière	220	691	0	0	0	911
-aviation civile (2)	8194	222	0	1469	0	9885
-météorologie	2881	140	0	0	166	3187
-mer	2325	180	0	2	642	3149
Industrie et am. du territoire	5264	1181	0	4	47	6496
-industrie	5147	856	0	4	47	6054
-aménagement du territoire	64	67	0	0	0	131
-commerce et artisanat	47	70	0	0	0	117
-tourisme	6	188	0	0	0	194
Intérieur (3)	155214	773	3925	1661	28	161601
Justice	53463	338	0	0	22	53823
Recherche et technologie	184	137	0	0	1	322
Services du Premier Ministre	1431	785	0	0	260	2476
-services généraux	1220	402	0	0	4	1626
-SGDN	101	222	0	0	256	579
-plan	110	161	0	0	0	271
Travail, emploi, santé, for pro	22418	2086	0	0	0	24504
-services communs	2621	507	0	0	0	3128
-solidarité, santé, protec soc	11592	1106	0	0	0	12698
-travail, emploi, for pro	8205	473	0	0	0	8678
<b>A = budget général civil</b>	<b>1554691</b>	<b>69496</b>	<b>9189</b>	<b>12644</b>	<b>5027</b>	<b>1651047</b>

*Tiv Culture + Educ + IS = 997 911*

## 6 - (suite)

Ministères	Titulaires	Contractuels	Auxiliaires ou temporaires	Ouvriers	Militaires	Total
<b>Défense (4)</b>	37232	8934	0	83435	300993	430594
-section commune (5,6)	37232	8934	0	83435	11351	140952
-section air	0	0	0	0	57475	57475
-section terre	0	0	0	0	108049	108049
-section mer	0	0	0	0	46198	46198
-section gendarmerie	0	0	0	0	77920	77920
<b>B = budget général militaire</b>	37232	8934	0	83435	300993	430594
<b>C = budget général (A + B)</b>	1591923	78430	9189	96079	306020	2081641
<b>Imprimerie nationale (7,8)</b>	226	15	0	0	0	241
<b>Journaux officiels (9,10)</b>	11	0	0	0	0	11
<b>Légion d'honneur</b>	417	4	0	0	5	426
<b>Ordre de la libération</b>	7	0	0	0	5	12
<b>Monnaies et médailles (11,12)</b>	152	6	0	0	0	158
<b>Postes, télécom. et espace (13,14)</b>	428634	3032	0	395	1	432062
<b>BAPSA</b>	0	17	0	0	0	17
<b>D = budgets annexes</b>	429447	3074	0	395	11	432927
<b>E = total Etat (C + D)</b>	2021370	81504	9189	96474	306031	2514568
<b>Dont budgets civils</b>	1984138	72570	9189	13039	5038	2083974
<b>Dont budget militaire</b>	37232	8934	0	83435	300993	430594

Sources : loi de finances initiale 1990.

(1) Personnels civils et militaires en position d'activité (appelés du contingent exclus).

(2) Y compris 646 agents rémunérés sur le budget de l'É.N.I.M.

(3) Y compris 3925 appelés du contingent comptabilisés dans les auxiliaires ou temporaires (au lieu de contractuels les années précédentes).

(4) Y compris le service des essences.

(5) Y compris 1353 emplois de contractuels F.F.A.

(6) Y compris 3136 emplois d'ouvriers F.F.A.

(7) Non compris 240 emplois de titulaires et 1 emploi de contractuel déjà comptabilisés à l'administration centrale du ministère de l'économie, des finances et du budget.

(8) Non compris 1699 emplois d'ouvriers n'appartenant pas aux effectifs budgétaires de l'imprimerie nationale.

(9) Non compris 1 emploi de titulaire déjà comptabilisé aux services généraux du Premier ministre.

(10) Non compris 300 ouvriers, 303 employés et 40 contractuels (C.N.I.J.) n'appartenant pas aux effectifs budgétaires des journaux officiels.

(11) Non compris 77 emplois de titulaires déjà comptabilisés à l'administration centrale du ministère de l'économie, des finances et du budget.

(12) Non compris 848 emplois d'ouvriers n'appartenant pas aux effectifs budgétaires des monnaies et médailles.

(13) Non compris 48222736 heures d'auxiliaires de renfort (soit l'équivalent de 23708 emplois sur la base de 39 heures de travail par semaine).

(14) Non compris 10071339 heures d'ouvriers d'appoint (soit l'équivalent de 4951 emplois sur la base de 39 heures de travail par semaine).

**7 - Effectifs budgétaires des titulaires civils par ministère  
et par catégorie hiérarchique**

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie D	Total
Affaires étrangères	1404	966	4073	260	6703
Agriculture et forêts	11805	5145	8681	1473	27104
Anciens combattants	193	576	2505	378	3652
Culture et communication	2440	1787	6121	357	10705
D.O.M - T.O.M.	297	253	640	345	1535
Défense	4579	10232	21989	406	37206
Economie et finances	36010	45873	92973	1844	176700
Education nationale	473006	365030	89139	59972	987147
Equipement, transports, mer	13590	17367	70749	1416	103122
Industrie et amén. du territ-	1577	856	2425	392	5250
Intérieur	7641	25733	114623	7217	155214
Justice	10270	11232	30090	2180	53772
Postes, télécom. et espace	50638	128473	242557	6966	428634
Recherche et technologie	44	14	120	6	184
Services du Premier ministre	294	191	863	94	1442
Travail, emploi, santé, for. pro	4441	5819	11126	1032	22418
<b>Total (1)</b>	<b>618229</b>	<b>619547</b>	<b>698674</b>	<b>84338</b>	<b>2020788</b>

Source : loi de finances initiale 1990.

(1) : non compris 582 agents à statut local (TOM).

### 8 - Répartition des effectifs budgétaires entre administration centrale et services extérieurs par ministère

Ministères (1)	A.C. (a)	S.E. (b)	Total (c)	% (a/c)	% (b/c)
Affaires étrangères (2)	3575	8352	11927	30	70
Agriculture	1996	27558	29554	6,8	93,2
Anciens combattants	909	3097	4006	22,7	77,3
Commerce et artisanat	117	0	117	100	0
Culture et communication	1085	11211	12296	8,8	91,2
D.O.M. - T.O.M.	296	4966	5262	5,6	94,4
Défense	2303	428291	430594	0,5	99,5
Economie, finances	8255	171429	179684	4,6	95,4
Education nationale	4718	1022872	1027590	0,5	99,5
Equipement	2658	119162	121820	2,2	97,8
Industrie	2106	4079	6185	34,1	65,9
Intérieur	3231	158370	161601	2	98
Jeunesse et sports	308	6967	7275	4,2	95,8
Justice	1901	52360	54261	3,5	96,5
Mer	540	2609	3149	17,1	82,9
Premier ministre	2366	121	2487	95,1	4,9
Tourisme	81	113	194	41,8	58,2
Travail, emploi, santé, for. pro	3111	21393	24504	12,7	87,3
<b>Total (3)</b>	<b>39556</b>	<b>2042950</b>	<b>2082506</b>	<b>1,9</b>	<b>98,1</b>

Source : loi de finances initiale 1990.

(1) Les ministères comprennent les effectifs des budgets annexes.

(2) Y compris la coopération.

(3) Total sans les PTE : les changements de nomenclature intervenus en 1986 dans ce budget annexe ne permettent plus de distinguer les agents relevant de l'administration centrale.

**9 - Répartition des emplois budgétaires par ministère et par statut**

	Titulaires civils	Non titulaires et ouvriers	Total des agents civils	Militaires	Total général
Affaires étrangères	6676	4910	11586	343	11929
Agriculture et forêts	25908	3837	29745	0	29745
Anciens combattants	3511	453	3964	42	4006
Culture et communication	10484	1950	12434	0	12434
D.O.M - T.O.M.	1644	198	1842	3464	5306
Défense	37117	93268	130385	300993	431378
Economie et finances	176501	9266	185767	7	185774
Education nationale (1)	961414	87305	1048719	0	1048719
Equipement, transports, mer	102540	21621	124161	813	124974
Industrie et amén. du territ	5254	1293	6547	47	6594
Intérieur	155052	6535	161587	28	161615
Justice	53727	1426	55153	32	55185
Postes, télécom. et espace (2)	428634	35295	463929	1	463930
Recherche et technologie	100	221	321	1	322
Services du Premier ministre	1436	1691	3127	260	3387
Travail, emploi, santé, for. pro	22383	2137	24520	0	24520
<b>Total</b>	<b>1992381</b>	<b>271406</b>	<b>2263787</b>	<b>306031</b>	<b>2569818</b>

Source : loi de finances initiale 1990.

(1) Non compris 115278 enseignants privés sous contrat.

(2) Dont personnels des PTE rémunérés sur crédits d'heures :

Auxiliaires de renfort : 48222736 heures.

Ouvriers d'appoint : 10071339 heures.

### 10 - Répartition des emplois budgétaires de non titulaires par ministère et grandes catégories

Ministères	Contrac- tuels	Auxi- liaires adminis- tratifs	Auxi- liaires ensei- gnants	Vaca- taires	Ouvriers	Autres	Total
Affaires étrangères	4908	0	0	2	0	0	4910
Agriculture et forêts	2490	1113	0	79	155	0	3837
Anciens combattants	297	0	0	0	156	0	453
Culture et communication	1875	14	0	0	42	19	1950
D.O.M - T.O.M.	38	72	0	0	88	0	198
Défense	8934	115	0	664	83435	120	93268
Economie et finances	2712	2944	0	31	3579	0	9266
Education nationale (1)	45830	16291	24817	20	86	261	87305
Equipement, transports, mer	11081	27	0	4	10509	0	21621
Industrie et amén. du territ	1192	1	0	96	4	0	1293
Intérieur	900	3966	0	8	1661	0	6535
Justice	447	12	43	924	0	0	1426
Postes, télécom. et espace (2)	3032	23708	0	0	5358	3197	35295
Recherche et technologie	221	0	0	0	0	0	221
Services du Premier ministre	927	0	0	121	643	0	1691
Travail, emploi, santé, for. pro	2121	0	0	16	0	0	2137
<b>Total</b>	<b>87005</b>	<b>48263</b>	<b>24860</b>	<b>1965</b>	<b>105716</b>	<b>3597</b>	<b>271406</b>

Source : loi de finances initiale 1990

(1) Non compris 115278 enseignants privés sous contrat.

(2) Dont personnels des PTE rémunérés sur crédits d'heures :

Auxiliaires de renfort : 48222736 heures.

Ouvriers d'appoint : 10071339 heures.

Remarque : Les chiffres présentés dans ce tableau sont issus du dépouillement des budgets votés (verts). La répartition en catégories d'agents non titulaires est conforme aux dénominations figurant dans ces fascicules budgétaires.

## 11 - Calcul des emplois budgétaires

	Titulaires civils	Non titulaires et ouvriers	Total des agents civils	Militaires	Total général
A Effectifs budgétaires (1)	2021370	187167	2208537	306031	2514568
B Dont emplois vacants bloqués	28989	0	28989	0	28989
C Autres emplois figurant dans les récapitulatifs d'effectifs budgétaires (2)	0	31861	31861	0	31861
D Emplois ne figurant pas dans les récapitulatifs d'effectifs budgétaires (3)					
- sur crédits	0	23389	23389	0	23389
- sur emplois vacants	0	28989	28989	0	28989
Total des emplois budgétaires [(A - B) + C + D]	1992381	271406	2263787	306031	2569818

Source : loi de finances initiale 1990.

(1) Les effectifs budgétaires sont ceux figurant dans les récapitulatifs d'effectifs budgétaires des lois de finances. Le tableau indique le mode de calcul des emplois budgétaires à partir des effectifs budgétaires.

(2) Dont personnels des PTE rémunérés sur crédits d'heures :

Auxiliaires de renfort : 48222736 heures.

Ouvriers d'appoint : 10071339 heures.

(3) Non compris 115278 enseignants privés sous contrat.

## 12 - Calcul des emplois budgétaires pour les non titulaires

	Contra- tuels adminis- tratifs	Auxi- liaires ensei- gnants	Auxi- liaires ensei- gnants	Vaca- taires Ouvriers	Autres	Total	
A Effectifs budgétaires (1)	81504	9189	0	0	96474	0	187167
B Dont emplois vacants bloqués	0	0	0	0	0	0	0
C Autres emplois figurant dans les récapitulatifs d'effectifs budgétaires (2)	0	23708	0	0	8153	0	31861
D Emplois ne figurant pas dans les récapitulatifs d'effectifs budgétaires (3)							
- sur crédits	524	7252	8962	1965	1089	3597	23389
- sur emplois vacants	4977	8114	15898	0	0	0	28989
<b>Total des emplois budgétaires [(A - B) + C + D]</b>	<b>87005</b>	<b>48263</b>	<b>24860</b>	<b>1965</b>	<b>105716</b>	<b>3597</b>	<b>271406</b>

Source : loi de finances initiale 1990.

(1) Les effectifs budgétaires sont ceux figurant dans les récapitulatifs d'effectifs budgétaires des lois de finances. Le tableau indique le mode de calcul des emplois budgétaires à partir des effectifs budgétaires.

(2) Dont personnels des PTE rémunérés sur crédits d'heures :

Auxiliaires de renfort : 48222736 heures.

Ouvriers d'appoint : 10071339 heures.

(3) Non compris 115278 enseignants privés sous contrat.

## 13 - Créations ou suppressions nettes d'emplois budgétaires (1)

Ministères	(en milliers d'agents)					
	1985	1986	1987	1988	1989	1990
Affaires étrangères et coopération	-0,1	-0,2	-0,2	-0,2	0,1	-0,1
Agriculture	-0,2	-0,2	-0,3	-0,2	-0,1	0
Culture	-0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	-0,1
Economie et budget	-1,9	-1,6	-3	-2,6	-1,3	-0,6
Education	2,3	1	-4,5	4,1	12,4	13,4
Equipement et transports	-1,2	-1,4	-2,5	-1,9	-1,4	-0,9
Intérieur (2)	-0,4	0,5	0,2	-0,5	-0,5	-0,2
Justice	0,4	0,4	1	0,6	0,5	2
Ministères sociaux	-0,7	-1,3	-0,6	-0,6	-0,4	-0,2
Autres ministères	-0,4	-0,4	-0,5	-0,2	-0,1	-0,2
<b>I Budgets civils (3)</b>	<b>-2,3</b>	<b>-3</b>	<b>-10,3</b>	<b>-1,4</b>	<b>9,3</b>	<b>13,1</b>
<b>II Budgets militaires</b>	<b>0</b>	<b>-1,6</b>	<b>-4,2</b>	<b>-5</b>	<b>-5,8</b>	<b>-3,3</b>
<b>Total (I + II)</b>	<b>-2,3</b>	<b>-4,6</b>	<b>-14,5</b>	<b>-6,4</b>	<b>3,5</b>	<b>9,8</b>

Source : "Les notes bleues" du ministère de l'économie, des finances et du budget (n° 508).

(1) Ne figurent dans ce tableau que les créations ou suppressions nettes d'emplois votées par le parlement aux titres du renforcement des services, de leur allègement ou de la redistribution interministérielle. Il ne comprend ni les transferts, ni les régularisations (notamment les titularisations) ni les mesures de transformation d'emplois.

(2) : hors appelés

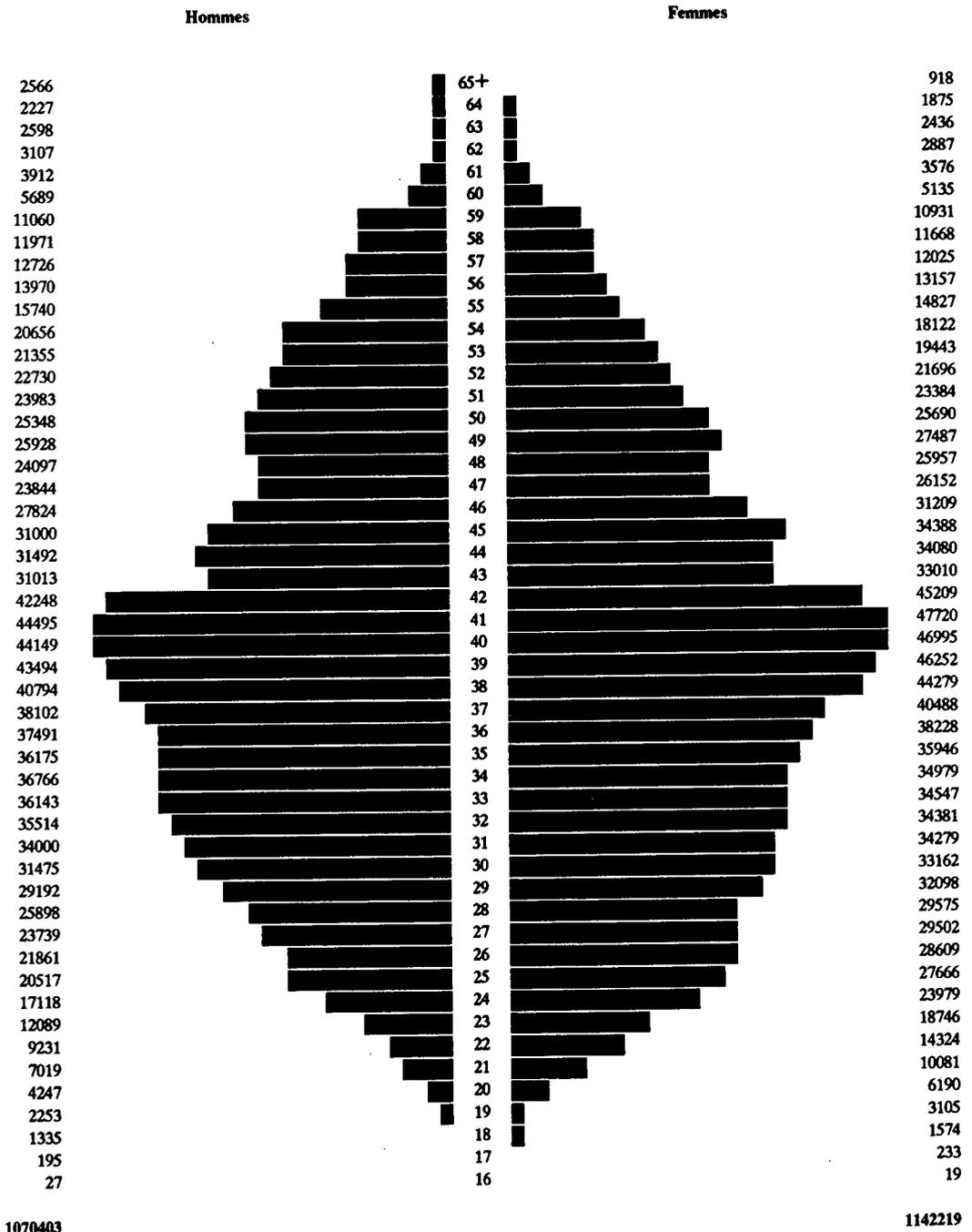
(3) : Série hors P et T (la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public des Postes et des Télécommunications a pour conséquence la suppression du budget annexe des P et T à compter du 1er janvier 1991).

## 14 - Grades et emplois situés ou se terminant hors échelle

Ministères	Hors	Hors	Hors	Hors	Hors	Hors	Hors	Hors	Total
	échelle	échelle	échelle	échelle	échelle	échelle	échelle	échelle	
	A	B	Bbis	C	D	E	F	G	
Affaires étrangères	216	181	14	50	1	142	3	5	612
Agriculture et forêts	273	56	8	100	8	134	0	0	579
Anciens combattants	37	7	0	3	1	2	0	0	50
Culture et communication	235	52	3	82	1	7	0	0	380
D.O.M - T.O.M.	11	3	0	0	0	11	1	0	26
Défense	1199	411	17	33	49	257	5	4	1975
Economie et finances	691	199	119	89	5	152	8	2	1407
Education nationale	12450	59	14	5520	14	1407	1	0	19465
Equipement, transports, mer	542	96	15	86	43	25	0	0	807
Industrie et amén. du territ	228	23	7	70	31	9	1	0	369
Intérieur	419	146	11	1	19	136	26	0	758
Justice	875	881	120	181	78	131	19	4	2289
Postes, télécom. et espace	609	116	9	133	0	14	0	0	881
Recherche et technologie	13	11	2	1	1	3	0	0	31
Services du Premier ministre	94	34	18	6	1	12	9	4	178
Travail, emploi, santé, for. pro	130	199	10	64	0	17	0	0	420
<b>Total</b>	<b>18022</b>	<b>2474</b>	<b>367</b>	<b>6419</b>	<b>394</b>	<b>2459</b>	<b>73</b>	<b>19</b>	<b>30227</b>

Source : loi de finances initiale 1990 - Emplois comptabilisés dans les effectifs budgétaires.

15 - Répartition des agents des services civils de l'Etat par âge



Source : enquête sur les fichiers de paie INSEE-DGAFP.  
 Situation au 31 décembre 1988.

## 16 - Effectifs réels des agents de l'Etat par ministère et par statut

Ministères	Titulaires civils	Non titulaires et ouvriers	Total des agents civils	Militaires	Total général
Affaires étrangères	5044	14443	19487	271	19758
Affaires sociales	20195	1762	21957	0	21957
Agriculture	24447	5184	29631	0	29631
Anciens combattants	3644	391	4035	32	4067
Aviation civile	10052	2172	12224	168	12392
Coopération	570	6113	6683	354	7037
Culture	10400	2843	13243	0	13243
Défense	36239	96001	132240	300254	432494
Dom - Tom	1454	274	1728	900	2628
Economie et finances	184234	13043	197277	0	197277
Education nationale	952311	105297	1057608	9	1057617
Equipement	82025	18888	100913	0	100913
Industrie	4877	6828	11705	0	11705
Intérieur	144932	5022	149954	0	149954
Justice	48152	2884	51036	22	51058
Mer	2108	327	2435	650	3085
Premier ministre	1192	1866	3058	256	3314
PTE	438882	66774	505656	1	505657
<b>Total</b>	<b>1970758</b>	<b>350112</b>	<b>2320870</b>	<b>302917</b>	<b>2623787</b>

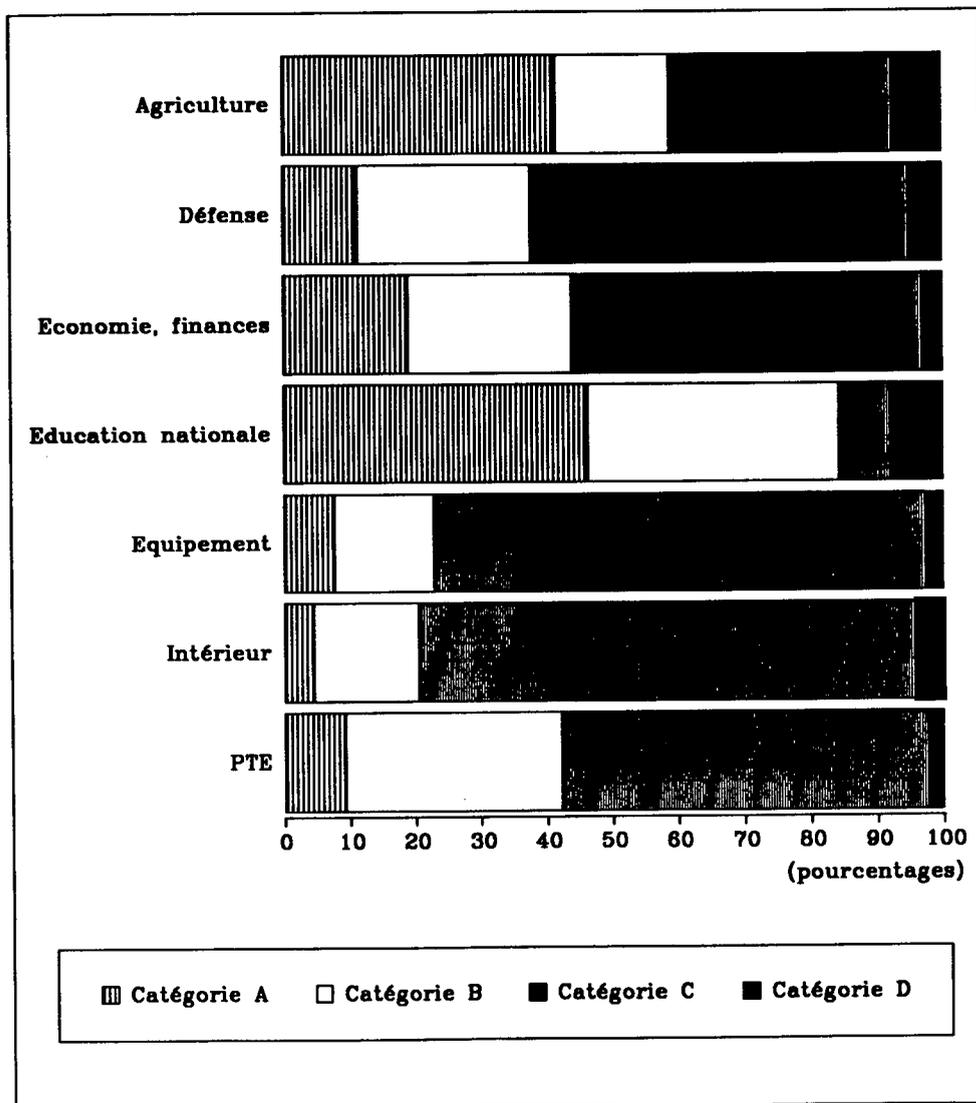
Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation au 31 décembre 1989.

**17 - Effectifs réels des titulaires civils par ministère et par catégorie hiérarchique**

Ministères	Catégorie statutaire				Total
	A	B	C	D	
Affaires étrangères	1138	810	2837	259	5044
Affaires sociales	3624	4951	9404	2216	20195
Agriculture	10152	4266	8196	1833	24447
Anciens combattants	180	501	2369	594	3644
Aviation civile	5682	3011	1326	33	10052
Coopération	99	90	338	43	570
Culture	2073	1910	5985	432	10400
Défense	4116	9600	20730	1793	36239
Dom - Tom	439	311	446	258	1454
Economie et finances	34837	46242	97485	5670	184234
Education nationale	439612	364609	71532	76558	952311
Equipement	6252	12607	60994	2172	82025
Industrie	1355	780	2168	574	4877
Intérieur	6449	23337	109475	5671	144932
Justice	8581	9971	27737	1863	48152
Mer	196	527	946	439	2108
Premier ministre	225	136	730	101	1192
PTE	40654	145297	242419	10512	438882
<b>Total</b>	<b>565664</b>	<b>628956</b>	<b>665117</b>	<b>111021</b>	<b>1970758</b>

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation au 31 décembre 1989.

### 18 - Répartition des titulaires civils par catégorie hiérarchique dans certains ministères



Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation au 31 décembre 1989.

**19 - Effectifs réels des agents non titulaires par ministère et grandes catégories**

Ministères	Titu-	Ensei-	Non ensei-	Ouvriers	Temps	Autres	Total
	laires	gnants	gnants		Incomplet		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
Affaires étrangères	2925	960	1545	0	21	8992	14443
Affaires sociales	0	0	1674	0	0	88	1762
Agriculture	0	95	5039	50	0	0	5184
Anciens combattants	85	0	146	133	27	0	391
Aviation civile	0	0	624	1440	0	108	2172
Coopération	4075	705	1294	0	30	9	6113
Culture	0	0	1461	42	1340	0	2843
Défense	0	0	8146	83341	0	4514	96001
Dom - Tom	0	0	271	3	0	0	274
Economie et finances	0	0	5397	2646	5000	0	13043
Education nationale	378	80454	24410	0	55	0	105297
Equipement	21	902	9752	8213	0	0	18888
Industrie	31	0	1164	3	0	5630	6828
Intérieur	2	0	3476	1540	4	0	5022
Justice	7	0	2141	0	0	736	2884
Mer	0	0	326	1	0	0	327
Premier ministre	166	0	1507	0	193	0	1866
PTE	0	0	5932	0	46451	14391	66774
<b>Total</b>	<b>7690</b>	<b>83116</b>	<b>74305</b>	<b>97412</b>	<b>53121</b>	<b>34468</b>	<b>350112</b>

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation au 31 décembre 1989.

- (1) Titulaires occupant des emplois de non titulaires.
- (2) Non titulaires sur postes à temps complet : enseignants.
- (3) Non titulaires sur postes à temps complet : non enseignants.
- (4) Ouvriers.
- (5) Non titulaires sur postes à temps incomplet.
- (6) Autres non titulaires.

## 20 - Répartition entre hommes et femmes en fonction de la catégorie socioprofessionnelle et du statut (1)

	Titulaires			Non titulaires		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Cadres et professions intellectuelles supérieures</b>	222834	150103	372937	23704	13069	36773
-personnels de direction	5940	706	6646	293	63	356
-cadres administratifs et magistrats	74373	34875	109248	4528	2796	7324
-cadres techniques	15000	2657	17657	5297	1327	6624
-professeurs de l'enseignement supérieur et chercheurs	28451	9357	37808	4990	2234	7224
-professeurs agrégés, certifiés et assimilés (2)	93924	99243	193167	636	810	1446
-enseignants et chercheurs SAI, enseignants en coopération	3729	1256	4985	5062	3611	8673
-professions médicales	489	569	1058	2809	2113	4922
-professions culturelles	805	1437	2242	87	114	201
-autres	123	3	126	2	1	3
<b>Professions intermédiaires</b>	350402	489340	839742	48247	50844	99091
-professeurs de collège et maîtres-auxiliaires	92067	107813	199880	13710	15972	29682
-instituteurs	92310	248344	340654	1130	673	1803
-surveillants d'externat et maîtres d'internat	0	0	0	19658	26387	46045
-professions intellectuelles diverses	269	1634	1903	137	340	477
-professions de la santé et du travail social	2442	9567	12009	1084	1170	2254
-professions intermédiaires administratives (3)	91997	113175	205172	5147	4932	10079
-professions intermédiaires techniques	45743	5982	51725	4253	1083	5336
-contremaîtres et agents de maîtrise (4)	23966	2729	26695	2914	285	3199
-autres	1608	96	1704	214	2	216
<b>Employés (au sens large)</b>	296191	337304	633495	33100	83837	116937
-employés	165265	272055	437320	21879	58025	79904
-agents de service	30516	60610	91126	6744	22040	28784
-vacataires	0	0	0	1712	3693	5405
-personnels de la police et des prisons	100410	4639	105049	29	54	83
-autres	0	0	0	2736	25	2761
<b>Ouvriers</b>	83071	15242	98313	15904	3303	19207
<b>Total</b>	<b>952498</b>	<b>991989</b>	<b>1944487</b>	<b>120955</b>	<b>151053</b>	<b>272008</b>

Source : enquête sur les fichiers de paie INSEE-DGAFP.  
Situation au 31 décembre 1988.

- (1) Agents de l'Etat titulaires et non titulaires des services civils uniquement (non compris le ministère de la défense).  
(2) Y compris personnels d'inspection et d'orientation, personnels de direction des établissements.  
(3) Y compris professions intermédiaires de la police et des prisons.  
(4) Y compris agents techniques de catégorie C.

## 21 - Répartition entre hommes et femmes en fonction de la catégorie socioprofessionnelle (1)

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes dans le total
<b>Cadres et professions intellectuelles supérieures</b>	<b>246538</b>	<b>163172</b>	<b>409710</b>	<b>39,8</b>
-personnels de direction	6233	769	7002	11,0
-cadres administratifs et magistrats	78901	37671	116572	32,3
-cadres techniques	20297	3984	24281	16,4
-professeurs de l'enseignement supérieur et chercheurs	33441	11591	45032	25,7
-professeurs agrégés, certifiés et assimilés (2)	94560	100053	194613	51,4
-enseignants et chercheurs SAI, enseignants en coopération	8791	4867	13658	35,6
-professions médicales	3298	2682	5980	44,8
-professions culturelles	892	1551	2443	63,5
-autres	125	4	129	3,1
<b>Professions intermédiaires</b>	<b>398649</b>	<b>540184</b>	<b>938833</b>	<b>57,5</b>
-professeurs de collège et maîtres-auxiliaires	105777	123785	229562	53,9
-instituteurs	93440	249017	342457	72,7
-surveillants d'externat et maîtres d'internat	19658	26387	46045	57,3
-professions intellectuelles diverses	406	1974	2380	82,9
-professions de la santé et du travail social	3526	10737	14263	75,3
-professions intermédiaires administratives (3)	97144	118107	215251	54,9
-professions intermédiaires techniques	49996	7065	57061	12,4
-contremaîtres et agents de maîtrise (4)	26880	3014	29894	10,1
-autres	1822	98	1920	5,1
<b>Employés (au sens large)</b>	<b>329291</b>	<b>421141</b>	<b>750432</b>	<b>56,1</b>
-employés	187144	330080	517224	63,8
-agents de service	37260	82650	119910	68,9
-vacataires	1712	3693	5405	68,3
-personnels de la police et des prisons	100439	4693	105132	4,5
-autres	2736	25	2761	0,9
<b>Ouvriers</b>	<b>98975</b>	<b>18545</b>	<b>117520</b>	<b>15,8</b>
<b>Total</b>	<b>1073453</b>	<b>1143042</b>	<b>2216495</b>	<b>51,6</b>

Source : enquête sur les fichiers de paie INSEE-DGAFP.

Situation au 31 décembre 1988.

(1) Agents de l'Etat titulaires et non titulaires des services civils uniquement (non compris le ministère de la défense).

(2) Y compris personnels d'inspection et d'orientation, personnels de direction des établissements.

(3) Y compris professions intermédiaires de la police et des prisons.

(4) Y compris agents techniques de catégorie C.

22 - Répartition entre hommes et femmes des principaux emplois d'encadrement

Nature des emplois	Hommes		Femmes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%		
AK Directeurs d'administration centrale	158	95,8	7	4,2	165	200
E Recteurs	27	93,1	2	6,9	29	30
A Chefs titulaires de mission ayant rang d'ambassadeur	150	98,7	2	1,3	152	
A Préfets	106	99,1	1	0,9	107	
A Sous préfets	419	95,2	21	4,8	440	
A Grands corps de l'Etat (1)	813	91,1	79	8,9	892	
AT Chefs de service, directeurs adjoints, sous directeurs	411	86,3	65	13,7	476	200
Inspections générales (2)	455	83,8	88	16,2	543	250
A Trésoriers payeurs généraux	116	99,1	1	0,9	117	
A Chefs de services extérieurs	2761	92,4	226	7,6	2987	1.500
A Présidents de chambre régionale des comptes	24	96,0	1	4,0	25	
A Présidents de tribunal administratif	27	90,0	3	10,0	30	
Total	5467	91,7	496	8,3	5963	

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation au 1er juin 1990.

(1) Conseil d'Etat, Cour des comptes, inspection générale des finances.

(2) Hors inspection générale des finances.

dat 2000 hrs

EN A

6000 EN A

**23 - Répartition entre hommes et femmes des emplois laissés à la décision du gouvernement**

Nature des emplois	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
Directeurs d'administration centrale	158	95,8	7	4,2	165
Recteurs	27	93,1	2	6,9	29
Chefs titulaires de mission diplomatique ayant rang d'ambassadeur	150	98,7	2	1,3	152
Préfets	106	99,1	1	0,9	107
<b>Total</b>	<b>441</b>	<b>97,4</b>	<b>12</b>	<b>2,6</b>	<b>453</b>

*Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation au 1er juin 1990.*

**24 - Répartition entre hommes et femmes des emplois des grands corps de l'Etat**

Nature des emplois	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
Conseil d'Etat	261	88,2	35	11,8	296
Cour des comptes	324	90,3	35	9,7	359
Inspection générale des finances	228	96,2	9	3,8	237
<b>Total</b>	<b>813</b>	<b>91,1</b>	<b>79</b>	<b>8,9</b>	<b>892</b>

*Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation au 1er juin 1990.*

**25 - Répartition entre hommes et femmes, dans chaque ministère, des emplois de direction d'administration centrale**

Ministères	Directeur					Chef de service, directeur adjoint et sous-directeur				
	Hommes	%	Femmes	%	Total	Hommes	%	Femmes	%	Total
Affaires étrangères	7	87,5	1	12,5	8	27	93,1	2	6,9	29
Affaires sociales (1)	11	84,6	2	15,4	13	34	81,0	8	19,0	42
Agriculture	7	100,0	0	0,0	7	23	76,7	7	23,3	30
Anciens combattants	3	100,0	0	0,0	3	5	100,0	0	0,0	5
Caisse des dépôts	5	83,3	1	16,7	6	26	92,9	2	7,1	28
Coopération	2	100,0	0	0,0	2	5	71,4	2	28,6	7
Culture	6	85,7	1	14,3	7	12	85,7	2	14,3	14
Défense	7	100,0	0	0,0	7	28	90,3	3	9,7	31
Economie, finances	15	100,0	0	0,0	15	90	92,8	7	7,2	97
Education nationale (2)	15	93,8	1	6,3	16	34	87,2	5	12,8	39
Equipement (3)	13	100,0	0	0,0	13	22	66,7	11	33,3	33
Industrie	9	100,0	0	0,0	9	13	81,3	3	18,8	16
Intérieur - DOM-TOM	21	100,0	0	0,0	21	27	90,0	3	10,0	30
Justice	5	100,0	0	0,0	5	11	78,6	3	21,4	14
P T E	13	100,0	0	0,0	13	39	97,5	1	2,5	40
Premier ministre	7	87,5	1	12,5	8	10	76,9	3	23,1	13
Recherche	3	100,0	0	0,0	3	2	66,7	1	33,3	3
Transports (4)	9	100,0	0	0,0	9	6	66,7	3	33,3	9
<b>Total</b>	<b>158</b>	<b>95,8</b>	<b>7</b>	<b>4,2</b>	<b>165</b>	<b>414</b>	<b>86,3</b>	<b>66</b>	<b>13,8</b>	<b>480</b>

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation au 1er juin 1990.

(1) Travail, emploi, formation professionnelle, solidarité, santé.

(2) Education nationale et jeunesse et sports

(3) Urbanisme et logement, environnement et tourisme.

(4) Transports = aviation civile + mer.

N.B. : seuls les emplois pourvus sont indiqués dans le tableau.

**26 - Répartition entre hommes et femmes, dans chaque ministère, des emplois de chefs de services extérieurs**

Ministères	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
Affaires étrangères (1)	270	96,8	9	3,2	279
Affaires sociales (2)	237	84,6	43	15,4	280
Agriculture (3)	201	93,9	13	6,1	214
Anciens combattants (4)	17	81,0	4	19,0	21
Coopération (5)	28	96,6	1	3,4	29
Culture (6)	100	66,7	50	33,3	150
Economie, finances (7)	710	95,8	31	4,2	741
Education nationale (8)	157	92,9	12	7,1	169
Equipement, transports, mer (9)	258	98,9	3	1,1	261
Industrie, recherche, tourisme (10)	68	90,7	7	9,3	75
Jeunesse et sports (11)	123	97,6	3	2,4	126
Justice (12)	391	90,1	43	9,9	434
PTE (13)	201	96,6	7	3,4	208
<b>Total</b>	<b>2761</b>	<b>92,4</b>	<b>226</b>	<b>7,6</b>	<b>2987</b>

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation au 1er juin 1990.

- A (1) ambassadeurs et consuls.
- A (2) directeurs régionaux et départementaux du travail et des affaires sanitaires et sociales.
- T (3) directeurs régionaux et départementaux de l'agriculture et de la forêt, directeurs des services vétérinaires.
- T (4) chefs des services et directeurs départementaux.
- A (5) chefs de mission.
- C (6) directeurs régionaux des affaires culturelles, conservateurs régionaux des monuments historiques, directeurs départementaux d'archives.
- A (7) trésoriers payeurs généraux, receveurs particuliers des finances, directeurs et chefs de service régionaux et départementaux des impôts, des douanes, de la concurrence, de l'INSEE.
- E (8) recteurs, inspecteurs d'académie, DSDE.
- E (9) directeurs régionaux et départementaux de l'équipement, délégués régionaux à l'architecture et à l'environnement, chefs de service départementaux de l'architecture, directeurs régionaux de l'aviation civile et des affaires maritimes.
- T (10) directeurs régionaux de l'industrie et de la recherche, délégués régionaux à la recherche et à la technologie, délégués régionaux au tourisme.
- E (11) directeurs régionaux et départementaux.
- M (12) chefs de cour d'appel et de tribunal de grande instance.
- T (13) responsables régionaux et départementaux de la poste, responsables régionaux et départementaux des directions opérationnelles des télécommunications, responsables de services spéciaux.

## 27 - Répartition entre hommes et femmes des emplois d'inspecteur général

Inspections générales	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
A de l'administration (1)	42	89,4	5	10,6	47
A de l'administration de l'éduc. nationale (2)	56	82,4	12	17,6	68
A des affaires sociales (3)	48	63,2	28	36,8	76
T de l'agriculture	13	100,0	0	0,0	13
A des anciens combattants	5	100,0	0	0,0	5
A des archives	22	88,0	3	12,0	25
T de l'aviation civile	16	100,0	0	0,0	16
A des bibliothèques	5	83,3	1	16,7	6
T du commerce et de l'industrie	18	85,7	3	14,3	21
A relevant de la culture (4)	27	79,4	7	20,6	34
T relevant de l'équipement (5)	25	96,2	1	3,8	26
E de la jeunesse et des sports	11	91,7	1	8,3	12
T des postes et télécommunications	41	100,0	0	0,0	41
A du tourisme	3	75,0	1	25,0	4
E de l'éducation nationale (6)	123	82,6	26	17,4	149
A des finances (7)	228	96,2	9	3,8	237
<b>Total</b>	<b>683</b>	<b>87,6</b>	<b>97</b>	<b>12,4</b>	<b>780</b>

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation au 1er juin 1990.

(1) IGA intérieur.

(2) IGAEN.

(3) IG sécurité sociale, santé et population, travail et main d'oeuvre.

(4) IG administration, enseignement artistique, spectacles, enseignement musical, monuments historiques.

(5) IG équipement, construction.

(6) IGEN.

(7) IGF.

## 28 - Effectifs des services civils de l'Etat par région et par ministère (1)

Régions	Education nationale (2)	PTE	Economie et finances	Intérieur et DOM-TOM	Equipement (3)	Justice	Autres ministères	Total
Ile-de-France	207113	127963	51091	55512	19794	14643	12314	508362
Champagne-Ardennes	27355	10203	4806	3155	3632	1068	189	52195
Picardie	33412	11826	4741	2042	3639	1329	300	58903
Haute-Normandie	32329	12620	5300	3085	3370	1101	240	59303
Centre	40578	20761	7152	3661	5023	1663	270	81883
Basse-Normandie	25107	9996	3988	1700	3061	944	309	46756
Bourgogne	30433	14342	5186	3322	4746	1238	365	62116
Nord/Pas-de-Calais	74046	25461	12082	9486	5722	2790	723	132481
Lorraine	48314	15991	7077	5651	5365	2230	603	87379
Alsace	31580	10988	5987	4451	2701	1672	401	59318
Franche-Comté	23319	7511	3614	1662	2747	709	105	41061
Pays de la Loire	43535	22641	9683	3998	5886	2161	1067	92317
Bretagne	41661	23250	8061	4648	6670	1784	425	90032
Poitou-Charentes	28378	12150	5588	2212	3695	1191	134	55457
Aquitaine	46603	25035	9519	6025	6428	2106	616	99424
Midi-Pyrénées	45489	22062	8342	5491	7714	1955	661	95571
Limousin	14253	8916	2570	1468	2017	440	255	31692
Rhône-Alpes	96332	43270	15757	11138	9987	3365	1194	186242
Auvergne	24367	11765	5428	2499	3824	993	261	51258
Languedoc-Roussillon	35827	17243	7436	4316	5329	1770	514	75334
Provence-Alpes-Côte d'Azur	70323	37028	13283	13809	8069	3904	873	150770
Corse	4695	2871	1134	1109	1360	310	93	12156
Départements d'outre-mer	32290	7212	3692	2627	3406	1095	127	52059
Territoires d'outre-mer	4383	77	363	1452	679	156	1	7400
Etranger	1472	0	2489	90	17	4	22937	27026
<b>Total</b>	<b>1063194</b>	<b>501182</b>	<b>204369</b>	<b>154609</b>	<b>124881</b>	<b>50621</b>	<b>44977</b>	<b>2216495</b>

Source : enquête sur les fichiers de paie INSEE-DGAFP.

Situation au 31 décembre 1988.

(1) Titulaires et non titulaires des services civils uniquement (non compris le ministère de la défense).

(2) Y compris le ministère de la jeunesse et des sports.

(3) Ministères de l'urbanisme et du logement, des transports et de la mer.

## 29 - Les effectifs des services civils de l'Etat par région et par département (1)

Région et département	Nombre	Région et département	Nombre	Région et département	Nombre
Alsace	59318	Franche-Comté	41061	Nord-Pas-de-Calais	132481
Bas-Rhin	37616	Doubs	19363	Nord	89126
Haut-Rhin	21702	Haute-Saône	7749	Pas-de-Calais	43355
Aquitaine	99424	Jura	9237	Pays de la Loire	92317
Dordogne	12951	Terr. de Belfort	4712	Loire-Atlantique	38864
Gironde	48683	Haute-Normandie	59303	Maine-et-Loire	18863
Landes	9122	Eure	14517	Mayenne	7679
Lot-et-Garonne	10011	Seine-Maritime	44786	Sarthe	15604
Pyrénées-Atlantiques	18657	Ile-de-France	508362	Vendée	11307
Auvergne	51258	Essonne	39134	Picardie	58903
Allier	11962	Hauts-de-Seine	49951	Aisne	17237
Cantal	6181	Paris	218683	Oise	20702
Haute-Loire	6400	Seine-et-Marne	33541	Somme	20964
Puy-de-Dôme	26715	Seine-Saint-Denis	45095	Poitou-Charentes	55457
Basse-Normandie	46756	Val-d'Oise	31555	Charente	10788
Calvados	22982	Val-de-Marne	47444	Charente-Maritime	17756
Manche	14568	Yvelines	42959	Deux-Sèvres	9977
Orne	9206	Languedoc-Roussillon	75334	Vienne	16936
Bourgogne	62116	Aude	10536	Provence-Côte d'Azur	150770
Côte d'Or	24292	Gard	16856	Alpes de Hte-Provence	5414
Nièvre	8547	Hérault	31805	Alpes-Maritimes	31569
Saône-et-Loire	18530	Lozère	3765	Bouches-du-Rhône	71028
Yonne	10747	Pyrénées-Orientales	12372	Hautes-Alpes	5013
Bretagne	90032	Limousin	31692	Var	23781
Côtes d'Armor	18259	Corrèze	8999	Vaucluse	13965
Finistère	23339	Creuse	5605	Rhône-Alpes	186242
Ille-et-Vilaine	32074	Haute-Vienne	17088	Ain	13019
Morbihan	16360	Lorraine	87379	Ardèche	8129
Centre	81883	Meurthe-et-Moselle	31526	Drôme	13358
Cher	10670	Meuse	7871	Haute-Savoie	16565
Eure-et-Loir	11461	Moselle	34977	Isère	37445
Indre	8424	Vosges	13005	Loire	22395
Indre-et-Loire	17957	Midi-Pyrénées	95571	Rhône	62781
Loir-et-Cher	9464	Ariège	5332	Savoie	12550
Loiret	23907	Aveyron	8636	DOM-TOM	59459
Champagne-Ardenne	52195	Gers	6144	Etranger	27026
Ardennes	10955	Haute-Garonne	43886	Métropole	2130010
Aube	9911	Hautes-Pyrénées	8941	DOM-TOM	59459
Haute-Marne	7903	Lot	5814	Etranger	27026
Marne	23426	Tarn	10468	Total	2216495
Corse	12156	Tarn-et-Garonne	6350		

Source : enquête sur les fichiers de paie INSEE-DGAFP.  
Situation au 31 décembre 1988.

(1) Titulaires et non titulaires des services civils uniquement (non compris le ministère de la défense).

**30 - Evolution du nombre de postes, de candidatures et d'admis aux concours externes**

Années	Postes offerts	Candidats		Sélectivité (présents/admis)
		Présents	Admis	
1969	50558	245491	45690	5,4
1970	51920	238272	45459	5,2
1971	53360	273117	51942	5,3
1972	46223	303203	43730	6,9
1973	57794	336869	56456	6,0
1974	60418	367681	56434	6,5
1975	61747	399733	67996	5,9
1976	58070	430078	63204	6,8
1977	67061	448887	71048	6,3
1978	55572	456725	59135	7,7
1979	26392	375403	28601	13,1
1980	23177	335261	26799	12,5
1981	42383	567872	52671	10,8
1982	57371	757223	64742	11,7
1983	46301	651980	48531	13,4
1984	29025	554486	29707	18,7
1985	27860	492567	27764	17,7
1986	26712	393187	26363	14,9
1987	28584	342202	26787	12,8
1988	32120	294489	31676	9,3

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.

### 31 - Evolution du nombre de postes, de candidatures et d'admis aux concours internes

Années	Postes offerts	Candidats		Sélectivité (présents/admis)
		Présents	Admis	
1969	17113	44279	12695	3,5
1970	11589	40121	10165	3,9
1971	16507	67307	14366	4,7
1972	15810	55154	12658	4,4
1973	23931	81352	17275	4,7
1974	28022	80694	18458	4,4
1975	38259	88089	23461	3,8
1976	79431	163387	66645	2,5
1977	58624	150759	35021	4,3
1978	60763	145136	40755	3,6
1979	26192	99170	19960	5,0
1980	18181	103289	15589	6,6
1981	32561	161407	28191	5,7
1982	34785	173319	28262	6,1
1983	32913	174185	28774	6,1
1984	15099	98199	15199	6,5
1985	11032	102721	11045	9,3
1986	11643	118946	11159	10,7
1987	17574	134956	16983	7,9
1988	21178	126613	19647	6,4

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.

**32 - Evolution du nombre de postes, de candidatures et d'admis aux concours de sélection professionnelle**

Années	Postes offerts	Candidats		Sélectivité (présents/admis)
		Présents	Admis	
1980	1469	8651	1376	6,3
1981	1343	8292	1182	7,0
1982	892	6945	768	9,0
1983	1033	7530	932	8,1
1984	1032	7405	861	8,6
1985	996	8006	876	9,1
1986	967	6079	911	6,7
1987	808	3735	789	4,7
1988	2330	8750	1268	6,9

*Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.*

### 33 - Evolution du nombre de postes, de candidatures et d'admis aux concours uniques

Années	Postes offerts	Candidats		Sélectivité (présents/admis)
		Présents	Admis	
1973	725	7655	571	13,4
1974	6978	28532	6851	4,2
1975	9672	50318	7689	6,5
1976	7396	47178	7342	6,4
1977	6665	37015	6727	5,5
1978	5134	39390	5833	6,8
1979	4015	49657	4478	11,1
1980	3550	30734	4650	6,6
1981	4124	80814	5048	16,0
1982	3755	60382	5080	11,9
1983	3379	52581	3761	14,0
1984	1776	62135	3508	17,7
1985	1621	29487	2158	13,7
1986	1224	16647	1061	15,7
1987	1781	29250	1658	17,6
1988	976	11849	1002	11,8

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.

**34 - Evolution du nombre de postes, de candidatures et d'admis aux concours d'accès à la catégorie A**

Années	Postes offerts	Candidats		Sélectivité (présents/admis)
		Présents	Admis	
1969	14676	54361	10648	5,1
1970	16552	66866	14265	4,7
1971	22372	93765	19203	4,9
1972	21972	124294	19370	6,4
1973	23092	119001	20727	5,7
1974	27198	143874	24852	5,8
1975	23754	154152	20800	7,4
1976	24982	160704	21272	7,6
1977	27033	141577	20998	6,7
1978	23803	130336	18734	7,0
1979	20224	130923	15712	8,3
1980	16634	119137	13351	8,9
1981	19256	110531	16841	6,6
1982	22890	125926	18940	6,6
1983	22454	115825	18147	6,4
1984	14315	93448	12611	7,4
1985	17227	100435	14344	7,0
1986	15239	106437	12942	8,2
1987	18075	94107	13712	6,9
1988	21782	120774	17627	6,9

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.

**35 - Evolution du nombre de postes, de candidatures et d'admis aux concours d'accès à la catégorie B**

Années	Postes offerts	Candidats		Sélectivité (présents/admis)
		Présents	Admis	
1969	28802	116507	23006	5,1
1970	22391	106667	20069	5,3
1971	21348	122051	19524	6,3
1972	22641	136568	19714	6,9
1973	24346	150463	21446	7,0
1974	28340	161095	22580	7,1
1975	30012	166850	26688	6,3
1976	31418	174288	28666	6,1
1977	33622	176836	29174	6,1
1978	29291	176622	27218	6,5
1979	17754	140380	17507	8,0
1980	16373	177528	16780	10,6
1981	27881	250753	28084	8,9
1982	29114	258112	29322	8,8
1983	33106	275297	33403	8,2
1984	20550	218024	19802	11,0
1985	15686	177653	14622	12,1
1986	14728	180108	14594	12,3
1987	17845	162215	17742	9,1
1988	18152	120323	17940	6,7

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.

**36 - Evolution du nombre de postes, de candidatures et d'admis aux concours d'accès aux catégories C et D**

Années	Postes offerts	Candidats		Sélectivité (présents/admis)
		Présents	Admis	
1969	24193	118902	24731	4,8
1970	24566	104860	21290	4,9
1971	26147	124608	27581	4,5
1972	17420	97495	17304	5,6
1973	35012	156412	32129	4,9
1974	39880	171938	34311	5,0
1975	55912	217138	51658	4,2
1976	88497	305651	87253	3,5
1977	71695	318248	62624	5,1
1978	68375	334293	59771	5,6
1979	18621	252927	19820	12,8
1980	13370	181270	18283	9,9
1981	33274	457101	42167	10,8
1982	44799	613831	50590	12,1
1983	28066	495154	30448	16,3
1984	12067	410753	16862	24,4
1985	8596	354693	12877	27,5
1986	10579	248314	11958	20,8
1987	12827	253821	14763	17,2
1988	16670	200604	18026	11,1

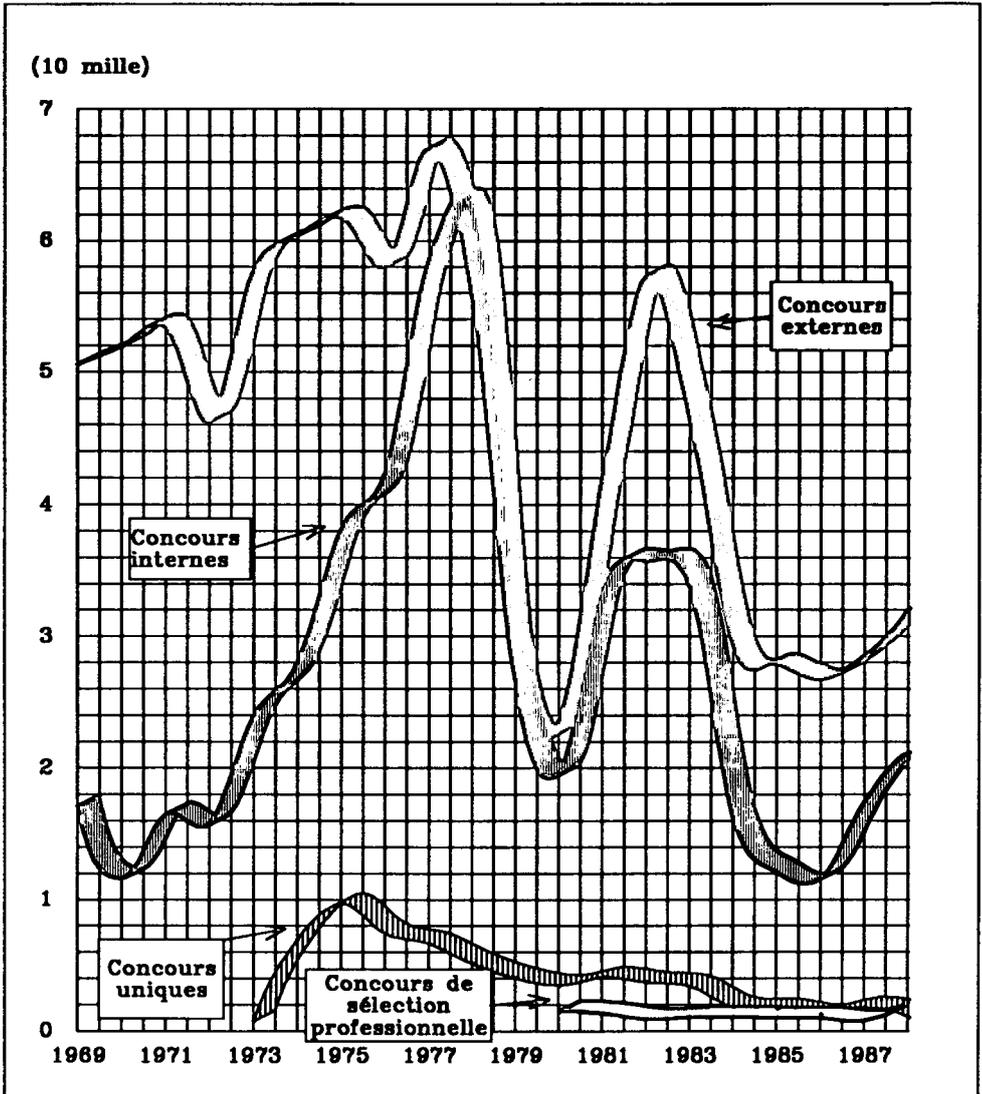
Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.

### 37 - Evolution du nombre de postes, de candidatures et d'admis à l'ensemble des concours de la fonction publique

Années	Postes offerts	Candidats		Sélectivité (présents/admis)
		Présents	Admis	
1969	67671	289770	58385	5,0
1970	63509	278393	55624	5,0
1971	69867	340424	66308	5,1
1972	62033	358357	56388	6,4
1973	82450	425876	74302	5,7
1974	95418	476907	81743	5,8
1975	109678	538140	99146	5,4
1976	144897	640643	137191	4,7
1977	132350	636661	112796	5,6
1978	121469	641251	105723	6,1
1979	56599	524230	53039	9,9
1980	46377	477935	48414	9,9
1981	80411	818385	87092	9,4
1982	96803	997869	98852	10,1
1983	83626	886276	81998	10,8
1984	46932	722225	49275	14,7
1985	41509	632781	41843	15,1
1986	40546	534859	39494	13,5
1987	48747	510143	46217	11,0
1988	56604	441701	53593	8,2

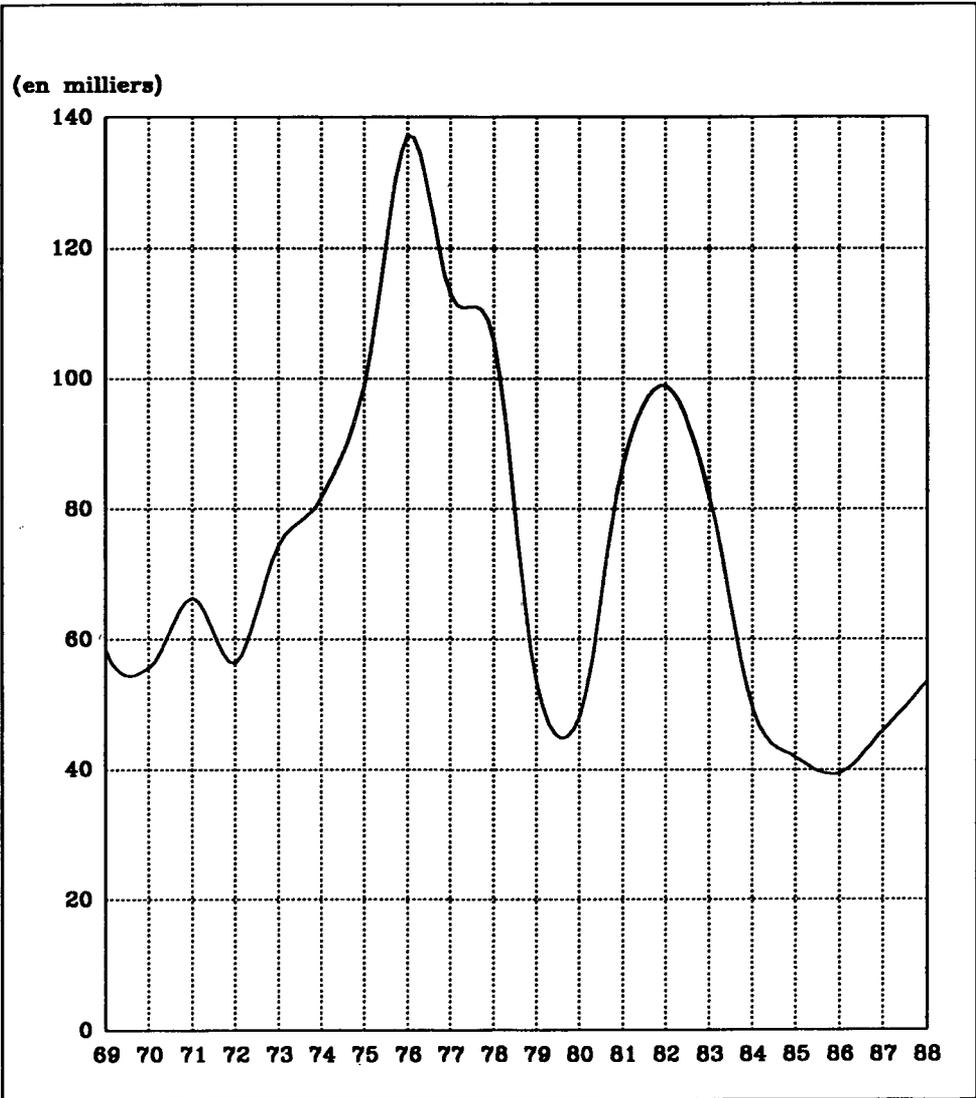
Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.

38 - Evolution du nombre de postes mis au concours



Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.

**39 - Nombre d'admis sur la liste principale**



Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.

## 40 - Répartition par ministère des candidats aux concours externes

Ministères	Inscrits			Présents		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Affaires étrangères	348	827	1175	215	519	734
Affaires sociales	956	2364	3320	652	1600	2252
Agriculture	4783	4517	9300	3746	3332	7078
Aviation civile	3043	1091	4134	2031	641	2672
Culture	1808	2675	4483	1003	1496	2499
Défense	2364	7667	10031	1723	5823	7546
Economie et finances	15313	23538	38851	10532	14623	25155
Education nationale	35420	57957	93377	31020	50846	81866
Equipement	6171	4518	10689	3733	2829	6562
Industrie	412	933	1345	177	637	814
Intérieur	49425	24828	74253	33308	15509	48817
Justice	22280	5651	27931	14064	2912	16976
Mer	159	106	265	87	59	146
Premier ministre	1510	1199	2709	1215	1045	2260
PTE	73796	66623	140419	46457	42655	89112
<b>Total</b>	<b>217788</b>	<b>204494</b>	<b>422282</b>	<b>149963</b>	<b>144526</b>	<b>294489</b>

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation pour l'année 1988.

#### 41 - Répartition par ministère des candidats admis sur la liste principale aux concours externes

Ministères	Postes offerts	Admis		Total
		Hommes	Femmes	
Affaires étrangères	28	12	22	34
Affaires sociales	187	56	147	203
Agriculture	353	192	133	325
Aviation civile	113	90	33	123
Culture	73	27	32	59
Défense	272	97	188	285
Economie et finances	1460	833	844	1677
Education nationale	17800	5652	9105	14757
Equipement	346	245	105	350
Industrie	40	14	21	35
Intérieur	2514	2958	617	3575
Justice	633	1007	129	1136
Mer	9	7	2	9
Premier ministre	373	200	154	354
PTE	7919	4868	3886	8754
<b>Total</b>	<b>32120</b>	<b>16258</b>	<b>15418</b>	<b>31676</b>

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation pour l'année 1988.

**42 - Répartition par ministère des candidats aux concours internes**

Ministères	Inscrits			Présents		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Affaires étrangères	106	185	291	84	151	235
Affaires sociales	602	6092	6694	547	5485	6032
Agriculture	509	738	1247	475	686	1161
Anciens combattants	18	231	249	17	203	220
Aviation civile	274	150	424	247	133	380
Coopération	9	19	28	8	11	19
Culture	178	453	631	161	396	557
Défense	930	3912	4842	869	3627	4496
Dom - Tom	0	12	12	0	10	10
Economie et finances	4348	4868	9216	3978	4378	8356
Education nationale	9854	10916	20770	9168	10412	19580
Equipement	848	1385	2233	658	1214	1872
Industrie	99	734	833	92	709	801
Intérieur	2107	2226	4333	1834	1966	3800
Justice	241	413	654	216	394	610
Mer	25	19	44	21	18	39
Premier ministre	1147	779	1926	876	568	1444
PTE	66293	44918	111211	46617	30384	77001
<b>Total</b>	<b>87588</b>	<b>78050</b>	<b>165638</b>	<b>65868</b>	<b>60745</b>	<b>126613</b>

*Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation pour l'année 1988.*

### 43 - Répartition par ministère des candidats admis sur la liste principale aux concours internes

Ministères	Postes offerts	Admis		
		Hommes	Femmes	Total
Affaires étrangères	24	6	15	21
Affaires sociales	362	69	290	359
Agriculture	271	135	73	208
Anciens combattants	4	0	4	4
Aviation civile	79	56	25	81
Coopération	2	0	2	2
Culture	42	12	25	37
Défense	411	80	309	389
Dom - Tom	6	0	6	6
Economie et finances	1001	568	624	1192
Education nationale	4669	2194	1856	4050
Equipement	213	98	106	204
Industrie	55	15	40	55
Intérieur	401	247	172	419
Justice	111	32	65	97
Mer	8	4	4	8
Premier ministre	295	172	109	281
PTE	13224	6696	5538	12234
<b>Total</b>	<b>21178</b>	<b>10384</b>	<b>9263</b>	<b>19647</b>

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation pour l'année 1988.

**44 - Répartition par ministère des candidats aux concours de sélection professionnelle**

Ministères	Inscrits			Présents		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Affaires étrangères	133	44	177	129	41	170
Agriculture	4	0	4	2	0	2
Anciens combattants	14	16	30	13	12	25
Aviation civile	84	36	120	80	31	111
Coopération	0	18	18	0	17	17
Culture	1	0	1	1	0	1
Défense	34	0	34	34	0	34
Dom - Tom	0	2	2	0	1	1
Economie et finances	136	540	676	109	456	565
Equipement	953	4323	5276	744	3657	4401
Industrie	27	32	59	26	31	57
Intérieur	2510	206	2716	2221	181	2402
Mer	60	3	63	58	3	61
Premier ministre	12	0	12	11	0	11
PTE	326	746	1072	274	618	892
<b>Total</b>	<b>4294</b>	<b>5966</b>	<b>10260</b>	<b>3702</b>	<b>5048</b>	<b>8750</b>

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation pour l'année 1988.

**45 - Répartition par ministère des candidats admis sur la liste principale aux concours de sélection professionnelle**

Ministères	Postes offerts	Admis		
		Hommes	Femmes	Total
Affaires étrangères	20	16	4	20
Agriculture	3	2	0	2
Anciens combattants	4	2	2	4
Aviation civile	44	24	8	32
Coopération	2	0	3	3
Culture	1	1	0	1
Défense	25	15	0	15
Dom - Tom	1	0	1	1
Economie et finances	103	27	108	135
Equipement	279	98	141	239
Industrie	13	6	6	12
Intérieur	495	458	36	494
Mer	10	9	1	10
Premier ministre	7	6	0	6
PTE	1323	82	212	294
<b>Total</b>	<b>2330</b>	<b>746</b>	<b>522</b>	<b>1268</b>

*Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation pour l'année 1988.*

**46 - Répartition par ministère des candidats aux concours uniques**

Ministères	Inscrits			Présents		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Affaires étrangères	50	150	200	38	120	158
Affaires sociales	32	164	196	25	151	176
Agriculture	441	280	721	400	212	612
Culture	293	1090	1383	190	718	908
Défense	156	2366	2522	145	1909	2054
Economie et finances	100	758	858	67	588	655
Education nationale	248	549	797	212	452	664
Equipement	99	2260	2359	63	1413	1476
Industrie	3	57	60	3	41	44
Intérieur	717	3312	4029	370	2438	2808
Justice	5	157	162	3	124	127
Mer	37	0	37	31	0	31
PTE	194	3248	3442	109	2027	2136
<b>Total</b>	<b>2375</b>	<b>14391</b>	<b>16766</b>	<b>1656</b>	<b>10193</b>	<b>11849</b>

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation pour l'année 1988.

**47 - Répartition par ministère des candidats admis sur la liste principale aux concours uniques**

Ministères	Postes offerts	Admis		
		Hommes	Femmes	Total
Affaires étrangères	16	1	15	16
Affaires sociales	28	7	22	29
Agriculture	212	146	41	187
Culture	36	3	29	32
Défense	259	52	236	288
Economie et finances	17	6	29	35
Education nationale	33	21	12	33
Equipement	79	4	68	72
Industrie	8	1	11	12
Intérieur	131	46	94	140
Justice	14	0	24	24
Mer	16	16	0	16
PTE	127	18	100	118
<b>Total</b>	<b>976</b>	<b>321</b>	<b>681</b>	<b>1002</b>

*Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation pour l'année 1988.*

**48 - Répartition par ministère de l'ensemble des candidats aux concours**

Ministères	Inscrits			Présents		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Affaires étrangères	637	1206	1843	466	831	1297
Affaires sociales	1590	8620	10210	1224	7236	8460
Agriculture	5737	5535	11272	4623	4230	8853
Anciens combattants	32	247	279	30	215	245
Aviation civile	3401	1277	4678	2358	805	3163
Coopération	9	37	46	8	28	36
Culture	2280	4218	6498	1355	2610	3965
Défense	3484	13945	17429	2771	11359	14130
Dom - Tom	0	14	14	0	11	11
Economie et finances	19897	29704	49601	14686	20045	34731
Education nationale	45522	69422	114944	40400	61710	102110
Equipement	8071	12486	20557	5198	9113	14311
Industrie	541	1756	2297	298	1418	1716
Intérieur	54759	30572	85331	37733	20094	57827
Justice	22526	6221	28747	14283	3430	17713
Mer	281	128	409	197	80	277
Premier ministre	2669	1978	4647	2102	1613	3715
PTE	140609	115535	256144	93457	75684	169141
<b>Total</b>	<b>312045</b>	<b>302901</b>	<b>614946</b>	<b>221189</b>	<b>220512</b>	<b>441701</b>

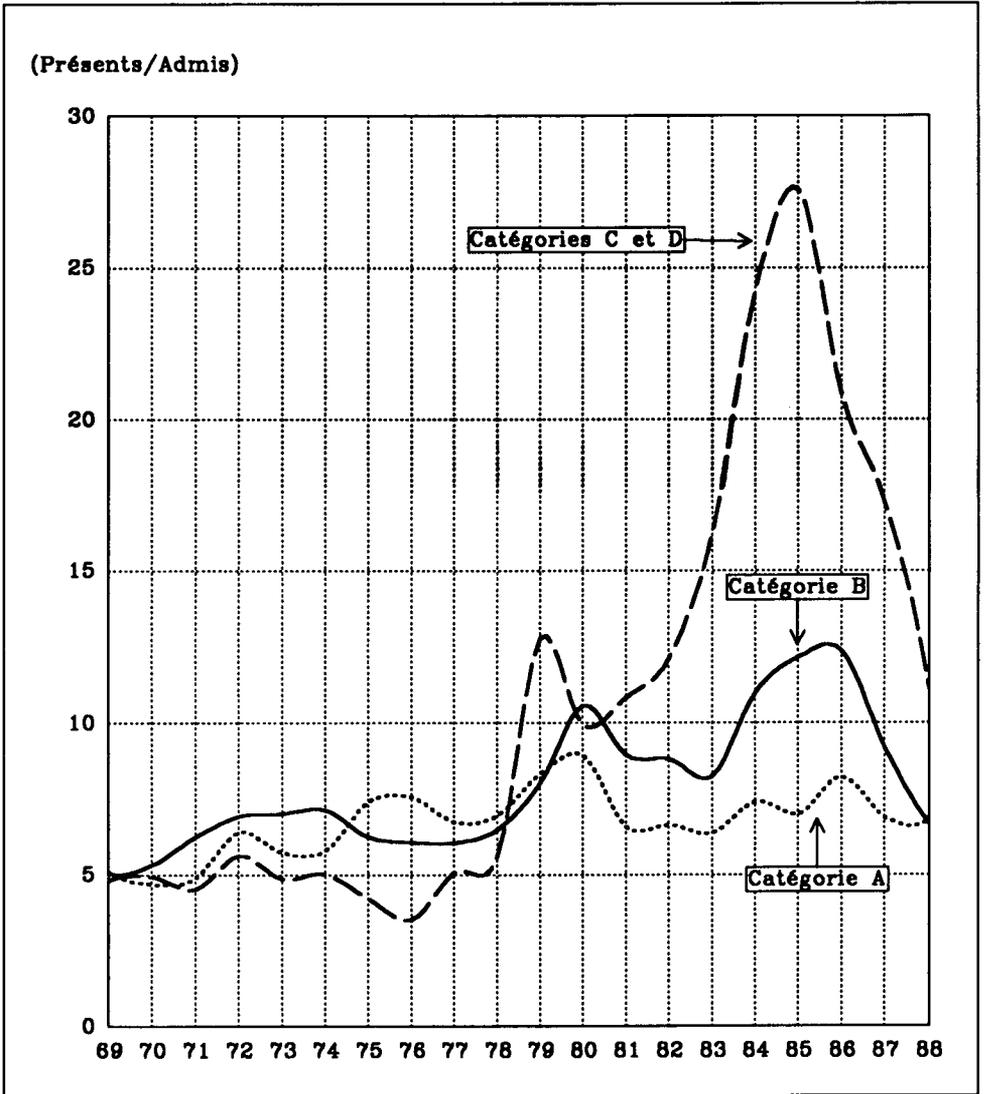
Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation pour l'année 1988.

#### 49 - Répartition par ministère de l'ensemble des candidats aux concours admis sur la liste principale

Ministères	Postes offerts	Admis		
		Hommes	Femmes	Total
Affaires étrangères	88	35	56	91
Affaires sociales	577	132	459	591
Agriculture	839	475	247	722
Anciens combattants	8	2	6	8
Aviation civile	236	170	66	236
Coopération	4	0	5	5
Culture	152	43	86	129
Défense	967	244	733	977
Dom - Tom	7	0	7	7
Economie et finances	2581	1434	1605	3039
Education nationale	22502	7867	10973	18840
Equipement	917	445	420	865
Industrie	116	36	78	114
Intérieur	3541	3709	919	4628
Justice	758	1039	218	1257
Mer	43	36	7	43
Premier ministre	675	378	263	641
PTE	22593	11664	9736	21400
<b>Total</b>	<b>56604</b>	<b>27709</b>	<b>25884</b>	<b>53593</b>

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation pour l'année 1988.

50 - Taux de sélectivité par catégorie hiérarchique



Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.

## 51 - Répartition par catégorie des candidats aux concours externes

Catégorie de concours	Inscrits			Présents		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Concours niveau A	45002	48141	93143	37644	41938	79582
dont enseignement	29286	34051	63337	26677	32394	59071
Concours niveau B	43048	59187	102235	27777	40138	67915
dont enseignement	6355	23544	29899	4610	18262	22872
Concours niveaux C et D	129738	97166	226904	84542	62450	146992
Total	217788	204494	422282	149963	144526	294489
dont enseignement	35641	57595	93236	31287	50656	81943

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation pour l'année 1988.

**52 - Répartition par catégorie des candidats admis sur la liste principale aux concours externes**

Catégorie de concours	Postes offerts	Admis		
		Hommes	Femmes	Total
Concours niveau A	14358	5566	5475	11041
dont enseignement	11841	4438	4675	9113
Concours niveau B	10364	3764	6421	10185
dont enseignement	5992	1228	4411	5639
Concours niveaux C et D	7398	6928	3522	10450
Total	32120	16258	15418	31676
dont enseignement	17833	5666	9086	14752

*Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation pour l'année 1988.*

**53 - Répartition par catégorie des candidats aux concours internes**

Catégorie de concours	Inscrits			Présents		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Concours niveau A	26968	19568	46536	22677	17083	39760
dont enseignement	9498	9962	19460	8898	9641	18539
Concours niveau B	39230	32621	71851	27529	23640	51169
dont enseignement	119	244	363	116	237	353
Concours niveaux C et D	21390	25861	47251	15662	20022	35684
Total	87588	78050	165638	65868	60745	126613
dont enseignement	9617	10206	19823	9014	9878	18892

*Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation pour l'année 1988.*

**54 - Répartition par catégorie des candidats admis sur la liste principale aux concours internes**

Catégorie de concours	Postes offerts	Admis		Total
		Hommes	Femmes	
Concours niveau A	7063	3799	2472	6271
dont enseignement	4513	2199	1756	3955
Concours niveau B	7457	3833	3606	7439
dont enseignement	289	65	150	215
Concours niveaux C et D	6658	2752	3185	5937
Total	21178	10384	9263	19647
dont enseignement	4802	2264	1906	4170

*Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation pour l'année 1988.*

### 55 - Répartition par catégorie des candidats aux concours de sélection professionnelle

Catégorie de concours	Inscrits			Présents		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Concours niveau A dont enseignement	488 18	77 9	565 27	422 17	72 9	494 26
Concours niveau B dont enseignement	619 0	894 0	1513 0	501 0	720 0	1221 0
Concours niveaux C et D	3187	4995	8182	2779	4256	7035
Total dont enseignement	4294 18	5966 9	10260 27	3702 17	5048 9	8750 26

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation pour l'année 1988.

**56 - Répartition par catégorie des candidats admis sur la liste principale aux concours de sélection professionnelle**

Catégorie de concours	Postes offerts	Admis		
		Hommes	Femmes	Total
Concours niveau A	81	63	15	78
dont enseignement	3	2	1	3
Concours niveau B	322	136	171	307
dont enseignement	0	0	0	0
Concours niveaux C et D	1927	547	336	883
Total	2330	746	522	1268
dont enseignement	3	2	1	3

*Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation pour l'année 1988.*

**57 - Répartition par catégorie des candidats aux concours uniques**

Catégorie de concours	Inscrits			Présents		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Concours niveau A	915	274	1189	745	193	938
dont enseignement	651	142	793	580	111	691
Concours niveau B	21	1	22	17	1	18
dont enseignement	0	0	0	0	0	0
Concours niveaux C et D	1439	14116	15555	894	9999	10893
Total	2375	14391	16766	1656	10193	11849
dont enseignement	651	142	793	580	111	691

*Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation pour l'année 1988.*

**58 - Répartition par catégorie des candidats admis sur la liste principale aux concours uniques**

Catégorie de concours	Postes offerts	Admis		
		Hommes	Femmes	Total
Concours niveau A	280	197	40	237
dont enseignement	224	165	34	199
Concours niveau B	9	8	1	9
dont enseignement	0	0	0	0
Concours niveaux C et D	687	116	640	756
Total	976	321	681	1002
dont enseignement	224	165	34	199

*Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation pour l'année 1988.*

**59 - Répartition par catégorie de l'ensemble des candidats aux concours**

Catégorie de concours	Inscrits			Présents		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Concours niveau A	73373	68060	141433	61488	59286	120774
dont enseignement	39453	44164	83617	36172	42155	78327
Concours niveau B	82918	92703	175621	55824	64499	120323
dont enseignement	6474	23788	30262	4726	18499	23225
Concours niveaux C et D	155754	142138	297892	103877	96727	200604
Total	312045	302901	614946	221189	220512	441701
dont enseignement	45927	67952	113879	40898	60654	101552

*Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation pour l'année 1988.*

**60 - Répartition par catégorie de l'ensemble des candidats aux concours admis sur la liste principale**

Catégorie de concours	Postes offerts	Admis		
		Hommes	Femmes	Total
Concours niveau A	21782	9625	8002	17627
dont enseignement	16581	6804	6466	13270
Concours niveau B	18152	7741	10199	17940
dont enseignement	6281	1293	4561	5854
Concours niveaux C et D	16670	10343	7683	18026
Total	56604	27709	25884	53593
dont enseignement	22862	8097	11027	19124

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
 Situation pour l'année 1988.

**61 - Evolution du nombre de titulaires de diplômes de haut niveau parmi les candidats reçus au concours interne d'entrée à l'Ecole nationale d'administration**

Années	Places offertes	Agrégés non normaliens	Agrégés normaliens	Normaliens non agrégés	Titulaires d'un doctorat	Total	%
1979	57	5	14	0	0	19	33,3
1980	59	11	12	3	0	26	44,1
1981	58	10	4	5	2	21	36,2
1982	64	9	6	0	0	15	24,4
1983	(1) 72	14	1	0	0	15	23,1
1984	(2) 75	14	6	0	5	25	36,8
1985	73	11	0	0	2	13	17,8
1986	62	9	0	0	3	12	19,3
1987	40	6	1	0	0	7	17,5
1988	42	7	3	0	2	12	28,6
1989	48	2	1	1	1	5	10,4

Source : ENA et DGAFP.

(1) 65 places réellement pourvues.

(2) 68 places réellement pourvues.

## 62 - Représentation des femmes admises au concours d'entrée à l'Ecole nationale d'administration

Années	Concours externe			Concours interne			Total		
	Nb de places offertes	Candidates reçues	%	Nb de places offertes	Candidates reçues	%	Nb de places offertes	Candidates reçues	%
1979	77	12	15,6	57	13	22,8	134	25	18,7
1980	81	19	23,5	59	15	25,4	140	34	24,3
1981	82	12	14,6	58	15	25,9	140	27	19,3
1982	86	14	16,3	64	15	23,4	150	29	19,3
1983	80	19	23,8	(1) 72	17	23,6	145	36	24,8
1984	75	18	24,0	(2) 75	12	16,0	143	30	21,0
1985	75	11	14,7	73	21	28,8	148	32	21,6
1986	62	11	17,7	62	17	27,4	124	28	22,6
1987	40	8	20,0	40	8	20,0	80	16	20,0
1988	42	6	14,3	42	11	26,2	84	17	20,2
1989	48	10	20,8	48	15	31,3	96	25	26,0

Source : ENA et DGAFP.

(1) 65 places réellement pourvues.

(2) 68 places réellement pourvues.

### 63 - Origines socioprofessionnelles des élèves de l'Ecole nationale d'administration

Catégories socio- professionnelles	Concours externes		Concours internes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ouvriers	10	1,4	54	9,3	64	5,0
Employés	7	1,0	29	5,0	36	2,8
Agriculteurs exploitants	9	1,3	21	3,6	30	2,3
P M E	45	6,4	73	12,5	118	9,2
Cadres moyens	70	10,0	132	22,6	202	15,8
- dont fonctionnaires	26	3,7	67	11,5	93	7,3
Cadres supérieurs et assimilés	558	79,8	274	47,0	832	64,9
- chefs de grandes entreprises	11	1,6	1	0,2	12	0,9
- professions libérales	115	16,5	53	9,1	168	13,1
- fonctionnaires	205	29,3	132	22,6	337	26,3
- cadres entreprises privées et publiques	227	32,5	88	15,1	315	24,6
<b>Total</b>	<b>699</b>	<b>100</b>	<b>583</b>	<b>100</b>	<b>1282</b>	<b>100</b>

Source : ENA et DGAFP.

Statistiques relatives aux neuf dernières promotions (1981-1983 à 1989-1991).

### 64 - Origines géographiques des élèves reçus au concours d'entrée à l'École nationale d'administration

(en pourcentage)

Régions	Concours externe				Concours interne			
	Région de naissance		Région de résidence		Région de naissance		Région de résidence	
	1988	1989	1988	1989	1988	1989	1988	1989
Alsace	4,8	4,2	0,0	2,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Aquitaine	4,8	2,1	2,4	0,0	7,1	0,0	4,8	0,0
Auvergne	0,0	4,2	0,0	2,1	2,4	2,1	0,0	0,0
Bourgogne	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0	2,1	0,0	0,0
Bretagne	2,4	2,1	0,0	0,0	4,8	4,2	2,4	0,0
Centre	0,0	0,0	0,0	4,2	7,1	2,1	2,4	0,0
Champagne-Ardenne	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4	2,1	0,0	0,0
Corse	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Franche-Comté	0,0	2,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ile-de-France	54,8	31,3	90,5	75,0	33,3	52,1	71,4	87,5
Languedoc-Roussillon	2,4	6,2	0,0	2,1	2,4	0,0	0,0	2,1
Limousin	2,4	0,0	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lorraine	2,4	6,2	0,0	0,0	0,0	4,2	2,4	0,0
Midi-Pyrénées	2,4	4,1	0,0	2,1	0,0	4,2	2,4	0,0
Nord-Pas-de-Calais	0,0	6,2	0,0	6,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Basse-Normandie	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0	2,1	0,0	2,1
Haute-Normandie	0,0	0,0	0,0	2,1	0,0	0,0	4,8	2,1
Pays de la Loire	4,8	0,0	0,0	0,0	0,0	2,1	0,0	0,0
Picardie	0,0	2,1	0,0	4,2	0,0	0,0	0,0	2,1
Poitou-Charente	0,0	2,1	0,0	0,0	2,4	2,1	0,0	0,0
Provence-Alpes Côte d'Azur	2,4	6,2	2,4	0,0	7,1	4,2	4,8	2,1
Rhône-Alpes	4,8	8,4	2,4	0,0	2,4	6,2	2,4	2,1
Départements d'outre-mer	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4	0,0	2,4	0,0
Territoires d'outre-mer	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Pays étrangers	7,1	12,5	0,0	0,0	26,2	10,4	0,0	0,0

Source : ENA et DGAFP.

Etude faite sur les régions de naissance et les régions de résidence des élèves reçus au concours.

### 65 - Niveau et formation des candidats admis aux concours externes d'accès aux instituts régionaux d'administration

Diplômes	1986	1987	1988	1989
<b>Droit</b>	100	56	122	105
dont : doctorat	0	1	0	0
D.E.S.	2	0	3	10
maîtrise	52	30	77	65
licence	46	25	42	30
<b>Sciences économiques</b>	41	13	30	47
dont : D.E.S.	0	0	3	1
maîtrise	20	10	16	28
licence	21	3	11	18
<b>Lettres</b>	30	31	27	38
dont : doctorat, DES	0	0	1	1
maîtrise	11	19	15	13
licence	19	12	11	24
<b>Sciences</b>	4	5	5	2
dont : doctorat	0	1	0	0
maîtrise	3	3	2	0
licence	1	1	3	2
<b>Diplômes I.E.P.</b>	30	41	63	69
<b>Licence d'administration publique</b>	17	13	34	35
HEC	0	0	0	1
Divers (1)	2	9	4	3
<b>Total</b>	224	168	285	300

Source : DGAFP.

(1) Ce chiffre comprend également les candidats ne possédant pas l'un des diplômes requis mais qui ont été autorisés à concourir, en fonction de leur formation, par la commission statuant à cet effet.

**66 - Niveau des candidats admis aux concours internes d'accès  
aux instituts régionaux d'administration**

(en pourcentage)

Années	Lauréats titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire	Lauréats titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (1)
1979	32,4	67,6
1980	29,1	70,9
1981	32,9	60,8
1982	29,2	70,8
1983	21,0	79,0
1984	22,8	75,6
1985	20,0	80,0
1986	29,4	70,6
1987	39,8	60,2
1988	31,0	68,9
1989	31,0	69,0

Source : DGAFP.

(1) Lauréats titulaires d'un diplôme sanctionnant un premier ou un deuxième cycle de l'enseignement supérieur.

### 67 - Origines socioprofessionnelles des candidats admis aux concours externes d'accès aux instituts régionaux d'administration

Catégorie socioprofessionnelle	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
Professions libérales	14	12	18	11	14	10	26
Cadres	30	37	50	32	22	45	39
Fonctionnaires	45	87	77	68	59	90	106
Militaires	10	7	12	5	3	14	10
Employés	21	49	19	23	10	21	19
Artisans commerçants	18	21	18	10	10	8	18
Agriculteurs	9	11	11	11	4	6	12
Ouvriers	18	14	18	12	8	16	20
Techniciens informaticiens	1	1	-	-	1	-	4
Chômeurs	-	2	11	3	4	-	1
Sans précision (1)	64	86	51	49	38	70	45
<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>327</b>	<b>285</b>	<b>224</b>	<b>168</b>	<b>285</b>	<b>300</b>

Source : DGAFP.

(1) Ce nombre comprend les candidats dont les parents sont retraités ou décédés.

### 68 - Origines socioprofessionnelles des candidats admis aux concours internes d'accès aux instituts régionaux d'administration

Catégorie socioprofessionnelle	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
Professions libérales	5	9	2	2	5	6	6
Cadres	6	6	11	9	9	8	14
Fonctionnaires	16	18	48	27	15	52	59
Militaires	4	2	5	-	1	4	5
Employés	13	7	6	9	4	11	12
Artisans commerçants	8	6	6	10	7	12	13
Agriculteurs	10	7	4	3	7	5	7
Ouvriers	7	2	15	9	8	6	14
Techniciens informaticiens	1	2	1	-	-	-	-
Chômeurs	2	-	-	-	-	-	-
Sans précision (1)	97	104	47	42	28	86	70
<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>163</b>	<b>145</b>	<b>112</b>	<b>83</b>	<b>190</b>	<b>200</b>

Source : DGAFP.

(1) Ce nombre comprend les candidats dont les parents sont retraités ou décédés.

**69 - Origines géographiques des candidats admis aux concours  
d'accès aux instituts régionaux d'administration**

Régions	Admis	%
Alsace	16	3,2
Aquitaine	25	5,0
Auvergne	12	2,4
Bourgogne	12	2,4
Bretagne	44	8,8
Centre	10	2,0
Champagne-Ardenne	3	0,6
Corse	6	1,2
Franche-Comté	7	1,4
Ile-de-France	119	23,8
Languedoc-Roussillon	21	4,2
Limousin	3	0,6
Lorraine	29	5,8
Midi-Pyrénées	26	5,2
Nord-Pas-de-Calais	33	6,6
Basse-Normandie	16	3,2
Haute-Normandie	5	1,0
Pays de la Loire	34	6,8
Picardie	5	1,0
Poitou-Charentes	5	1,0
Provence-Alpes Côte d'Azur	28	5,6
Rhône-Alpes	40	8,0
Outre-Mer	0	0,0
Etranger	1	0,2
<b>Total</b>	<b>500</b>	<b>100</b>

Source : DGAFP.

Situation pour l'année 1989.

### 70 - Représentation des femmes admises aux concours d'accès aux instituts régionaux d'administration

Années	Concours externes			Concours internes			Total		
	Nb de candidats admis	dont candidates reçues	%	Nb. de candidats admis	dont candidates reçues	%	Nb. de candidats admis	dont candidates reçues	%
1982	308	167	54,2	154	73	47,4	462	240	51,9
1983	230	115	50,0	169	83	49,1	399	198	49,6
1984	327	162	49,2	163	89	54,6	490	251	51,2
1985	285	137	48,1	145	72	49,7	430	209	48,6
1986	224	95	42,4	112	64	57,1	336	159	47,3
1987	168	87	51,8	83	37	44,6	251	124	49,4
1988	285	141	49,4	190	87	45,7	475	228	48,0
1989	300	180	60,0	200	102	51,0	500	282	56,4

Source : DGAFP.

**71 - Flux des promotions dues aux concours externes**

Catégorie d'origine des candidats admis	Concours niveau A	Concours niveau B	Concours niveau C	Total
<b>Agents titulaires de l'Etat</b>				
Catégorie A	1677	0	0	1677
Catégorie B	261	364	0	625
Catégorie C	9	709	157	875
Catégorie D	2	5	12	19
<b>Total titulaires</b>	<b>1949</b>	<b>1078</b>	<b>169</b>	<b>3196</b>
<b>Agents contractuels de l'Etat</b>				
Collectivités locales	3200	583	190	3973
Candidats extérieurs	256	112	104	472
<b>Total non titulaires</b>	<b>5636</b>	<b>8412</b>	<b>9987</b>	<b>24035</b>
<b>Total général</b>	<b>11041</b>	<b>10185</b>	<b>10450</b>	<b>31676</b>

*Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation pour l'année 1988.*

**72 - Flux des promotions dues aux concours internes**

Catégorie d'origine des candidats admis	Concours niveau A	Concours niveau B	Concours niveau C	Total
<b>Agents titulaires de l'Etat</b>				
Catégorie A	3968	0	0	3968
Catégorie B	1731	1215	0	2946
Catégorie C	56	5757	3620	9433
Catégorie D	2	141	258	401
<b>Total titulaires</b>	<b>5757</b>	<b>7113</b>	<b>3878</b>	<b>16748</b>
<b>Agents contractuels de l'Etat</b>				
Collectivités locales	69	20	779	868
Candidats extérieurs	0	5	93	98
<b>Total non titulaires</b>	<b>514</b>	<b>326</b>	<b>2059</b>	<b>2899</b>
<b>Total général</b>	<b>6271</b>	<b>7439</b>	<b>5937</b>	<b>19647</b>

*Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation pour l'année 1988.*

**73 - Flux des promotions dues aux concours de sélection professionnelle**

Catégorie d'origine des candidats admis	Concours niveau A	Concours niveau B	Concours niveau C	Total
<b>Agents titulaires de l'Etat</b>				
Catégorie A	66	0	0	66
Catégorie B	12	121	0	133
Catégorie C	0	186	591	777
Catégorie D	0	0	277	277
<b>Total titulaires</b>	<b>78</b>	<b>307</b>	<b>868</b>	<b>1253</b>
<b>Agents contractuels de l'Etat</b>				
Collectivités locales	0	0	15	15
Candidats extérieurs	0	0	0	0
<b>Total non titulaires</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
<b>Total général</b>	<b>78</b>	<b>307</b>	<b>883</b>	<b>1268</b>

*Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation pour l'année 1988.*

**74 - Flux des promotions dues aux concours uniques**

Catégorie d'origine des candidats admis	Concours niveau A	Concours niveau B	Concours niveau C	Total
<b>Agents titulaires de l'Etat</b>				
Catégorie A	133	0	0	133
Catégorie B	25	0	0	25
Catégorie C	0	0	48	48
Catégorie D	0	0	76	76
<b>Total titulaires</b>	<b>158</b>	<b>0</b>	<b>124</b>	<b>282</b>
<b>Agents contractuels de l'Etat</b>				
Collectivités locales	0	0	10	10
Candidats extérieurs	29	9	526	564
<b>Total non titulaires</b>	<b>79</b>	<b>9</b>	<b>632</b>	<b>720</b>
<b>Total général</b>	<b>237</b>	<b>9</b>	<b>756</b>	<b>1002</b>

*Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation pour l'année 1988.*

**75 - Flux des promotions dues à l'ensemble des concours**

Catégorie d'origine des candidats admis	Concours niveau A	Concours niveau B	Concours niveau C	Total
<b>Agents titulaires de l'Etat</b>				
Catégorie A	5844	0	0	5844
Catégorie B	2029	1700	0	3729
Catégorie C	65	6652	4416	11133
Catégorie D	4	146	623	773
<b>Total titulaires</b>	<b>7942</b>	<b>8498</b>	<b>5039</b>	<b>21479</b>
<b>Agents contractuels de l'Etat</b>				
Collectivités locales	3695	884	1488	6067
Candidats extérieurs	325	132	893	1350
<b>Total non titulaires</b>	<b>5665</b>	<b>8426</b>	<b>10606</b>	<b>24697</b>
<b>Total général</b>	<b>17627</b>	<b>17940</b>	<b>18026</b>	<b>53593</b>

*Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation pour l'année 1988.*

## 76 - Evolution du nombre de pensions en paiement

	1984	1985	1986	1987 (1)	1987 (2)	1988	1989
<b>Pensions militaires</b>							
- droits directs	408498	406956	405106	405333	393017	394388	386801
- droits dérivés	179505	181549	183713	186283	180347	184210	183408
<b>Total I</b>	<b>588003</b>	<b>588505</b>	<b>588819</b>	<b>591616</b>	<b>573364</b>	<b>578598</b>	<b>570209</b>
<b>Pensions civiles</b>							
- droits directs	598151	616499	635650	658286	650141	676135	688871
- droits dérivés	225620	228757	232699	237491	230614	236812	235933
<b>Total II</b>	<b>823771</b>	<b>845256</b>	<b>868349</b>	<b>895777</b>	<b>880755</b>	<b>912947</b>	<b>924804</b>
<b>Total (I + II)</b>	<b>1411774</b>	<b>1433761</b>	<b>1457168</b>	<b>1487393</b>	<b>1454119</b>	<b>1491545</b>	<b>1495013</b>

Source : service des pensions.

Situation au 31 décembre de chacune des années.

(1) Ancienne série.

(2) Nouvelle série : en 1987, après épuration d'un fichier, de nouvelles statistiques ont été constituées.

## 77 - Evolution du nombre de mises à la retraite

Années	Fonctionnaires civils	Militaires
1982	33942	8053
1983	36786	8576
1984	36626	9625
1985	37491	8560
1986	37913	8926
1987	39286	9667
1988	39947	10427
1989	40922	11901

Source : service des pensions.

Compte non tenu des pensions à jouissance différée, des pensions cristallisées attribuées aux ressortissants des anciens territoires d'outre-mer devenus états indépendants et de diverses allocations.

**78 - Evolution des effectifs gérés par l'IRCANTEC**

(en milliers)

	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
<b>Actifs</b>								
agents de l'Etat	810,0	850,5	792,0	739,2	764,4	692,1	728,0	-
agents des collectivités								
territoriales	864,0	897,8	846,0	880,0	910,0	932,8	920,2	-
-dont médecins hospitaliers	108,0	104,0	108,0	123,2	127,4	148,7	170,8	-
autres (maires, adjoints, ...)	126,0	141,8	162,0	140,8	145,6	145,1	131,8	-
<b>Total</b>	<b>1800,0</b>	<b>1890,0</b>	<b>1800,0</b>	<b>1760,0</b>	<b>1820,0</b>	<b>1770,0</b>	<b>1780,0</b>	<b>-</b>
<b>Retraités</b>								
payés au 31/12 de l'exercice	530,0	584,0	652,0	730,0	817,0	886,0	946,0	1018,7
-droits directs	439,0	482,0	541,0	608,0	682,9	742,0	792,1	854,6
-droits dérivés	91,0	102,0	111,0	122,0	134,1	144,0	153,9	164,1
entrés au cours de l'exercice	56,9	71,3	89,5	104,2	114,9	96,4	85,2	102,6
-droits directs	50,0	64,1	83,0	96,8	107,6	90,4	80,2	97,3
-droits dérivés	6,9	7,2	6,5	7,4	7,3	6,0	5,0	5,3

Source : IRCANTEC.

### 79 - Répartition par catégorie statutaire et par sexe des bénéficiaires de la cessation progressive d'activité

Catégories	Hommes		Femmes		Total	%
	Nombre	%	Nombre	%		
<b>I - Fonctionnaires</b>						
Catégorie A (1)	2265	46,6	2593	53,4	4858	38,79
Catégorie B	338	21,9	1206	78,1	1544	12,33
Catégorie C	1205	33,1	2434	66,9	3639	29,05
Catégorie D	417	17,5	1970	82,5	2387	19,06
<b>II - Contractuels et ouvriers de l'Etat</b>	80	82,5	17	17,5	97	0,77
<b>Total (I + II)</b>	<b>4305</b>	<b>34,4</b>	<b>8220</b>	<b>65,6</b>	<b>12525</b>	<b>100</b>

Source : Direction de la comptabilité publique.  
 Situation au 31 décembre 1989.  
 (les personnels du ministère des PTE ne sont pas pris en compte)

(1) Y compris les emplois fonctionnels.

### 80 - Flux des bénéficiaires de la cessation progressive d'activité du 1er janvier au 31 décembre 1989

	Entrées		Sorties	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>I - Fonctionnaires</b>				
Catégorie A (1)	764	813	475	548
Catégorie B	111	245	106	367
Catégorie C	346	680	298	683
Catégorie D	142	577	99	436
<b>II - Contractuels et ouvriers de l'Etat</b>	20	7	23	4
<b>Total (I + II)</b>	<b>1383</b>	<b>2322</b>	<b>1001</b>	<b>2038</b>

Source : Direction de la comptabilité publique.  
 Mouvements du 1er janvier au 31 décembre 1989.  
 (les personnels du ministère des PTE ne sont pas pris en compte)

(1) Y compris les emplois fonctionnels.

**81 - Effectifs des travailleurs handicapés et des emplois réservés par ministère**

Ministères	(1)	(1*)	(2)	(3)	(4)	(5)	Effectifs		%
							Total	des ministères	
Affaires étrangères	3	0	2	36	213	0	254	19487	1,3
Affaires sociales	362	4	0	1	700	5	1068	21957	4,9
Agriculture	79	0	63	382	71	2	597	29631	2,0
Anciens combattants	32	0	1	52	166	3	254	4035	6,3
Aviation civile	79	0	28	76	463	0	646	12224	5,3
Coopération	2	0	10	4	2	1	19	6683	0,3
Culture	34	0	114	1	34	1	184	13243	1,4
Défense	729	0	2211	196	1190	38	4364	132240	3,3
Dom - Tom	1	0	0	0	0	0	1	1728	0,1
Economie et finances	1048	0	299	1554	4396	158	7455	197277	3,8
Jeunesse et sports (6)	5	0	2	14	8	2	31	7151	0,4
Equipement	330	12	220	667	349	99	1665	100913	1,6
Industrie	70	2	5	31	2	2	110	11705	0,9
Intérieur	679	1	1795	8869	1051	18	12412	149954	8,3
Justice	84	0	50	184	197	23	538	51036	1,1
Mer	21	0	9	38	66	1	135	2435	5,5
Premier ministre	3	0	9	13	0	2	27	3058	0,9
PTE	1985	1487	4109	5974	2194	2854	17116	505656	3,4
<b>Total</b>	<b>5546</b>	<b>1506</b>	<b>8927</b>	<b>18092</b>	<b>11102</b>	<b>3209</b>	<b>46876</b>	<b>1270413</b>	<b>3,7</b>

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation au 31 décembre 1989.

(1) Handicapés COTOREP : il s'agit de personnes reconnues handicapées par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP).

(1\*) Dont recrutement de contractuels relevant de l'article 3 de la loi du 10 juillet 1987.

(2) Accidentés du travail, victimes de maladies professionnelles : ces cas regroupent les personnes ayant une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente, et d'autre part les titulaires d'une pension d'invalidité.

(3) Agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité.

(4) Anciens militaires : il s'agit principalement des anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité et des anciens militaires recrutés au titre des emplois réservés. Sont également classés dans cette catégorie des orphelins et veuves de guerre ainsi que des femmes d'invalides militaires.

(5) Fonctionnaires reclassés : certains fonctionnaires devenus inaptes physiquement à l'exercice de leurs fonctions en cours de carrière peuvent être reclassés par application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

(6) Les résultats du ministère de l'éducation nationale ne sont pas disponibles.

**82 - Les grandes masses du budget de l'Etat**

(en milliards de francs)

	1987	1988	1989	1990
Opérations à caractère définitif:	1090,921	1143,572	1164,026	1233,878
- budget général	1049,980	1082,248	1152,322	1220,439
- comptes spéciaux du Trésor	40,941	61,324	11,704	13,439
Budgets annexes	253,652	247,576	260,487	274,339
Budget de l'Etat, après consolidation des doubles comptes entre le budget général et les budgets annexes	1327,677	1372,405	1404,332	1481,781

*Sources : lois de finances initiales.***83 - Evolution des grandes catégories de dépenses du budget général de l'Etat**

	Montants (en milliards de francs)				Progression (%)		
	1987	1988	1989	1990	88/87	89/88	90/89
Dette publique	98,5	104,2	117,3	138,0	5,8	12,6	17,6
Fonctionnement des services civils	354,5	367,8	383,0	412,3	3,8	4,1	7,7
Interventions publiques	322,6	329,5	350,6	357,4	2,1	6,4	1,9
Equipement civil (crédits de paiement)	67,7	68,0	79,6	82,0	0,4	17,1	3,0
Dépenses ordinaires militaires	120,9	121,9	123,8	128,6	0,8	1,6	3,9
Dépenses militaires en capital	85,8	90,8	98,0	102,1	5,8	7,9	4,2
Total	1050,0	1082,2	1152,3	1220,4	3,1	6,5	5,9

*Sources : lois de finances initiales.*

### 84 - Evolution des principales composantes des dépenses induites par la fonction publique de l'Etat

(en milliards de francs)

	1988	1989	1990
<b>I</b>			
Rémunérations principales (1)	252,999	260,282	277,092
Indemnités résidentielles	7,416	6,316	6,592
Primes et indemnités	29,914	32,995	38,951
Supplément familial de traitement	4,892	5,438	5,195
Autres charges connexes	1,344	1,598	2,038
Provisions	6,224	6,864	6,730
<b>Total I : rémunérations d'activité</b>	<b>302,789</b>	<b>313,493</b>	<b>336,598</b>
dont masse salariale (2)	291,926	303,066	324,972
<b>II</b>			
Cotisations sociales (3)	50,085	49,665	52,783
Prestations sociales	11,744	11,900	12,427
Pensions	104,397	109,106	116,900
Divers (4)	2,946	3,443	3,011
<b>Total (I+II) : frais de personnel</b>	<b>471,961</b>	<b>487,607</b>	<b>521,719</b>
<b>III</b>			
Taxes sur les transports et salaires	3,028	2,993	3,121
Frais de déplacement	8,201	8,874	9,099
Enseignement privé	21,802	23,177	25,106
Pensions anc. combattants	24,595	23,994	24,984
Autres (5)	7,839	8,056	7,995
<b>Total (I+II+III) : dépenses induites</b>	<b>537,426</b>	<b>554,701</b>	<b>592,024</b>
dont dépenses indexées (6)	481,836	499,455	532,887

Source : lois de finances initiales.

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

(2) Masse salariale : rémunérations d'activité versées aux personnels occupant à temps complet un emploi permanent et qui sont rétribués sur la base de la grille indiciaire (cela exclut les ouvriers et les vacataires).

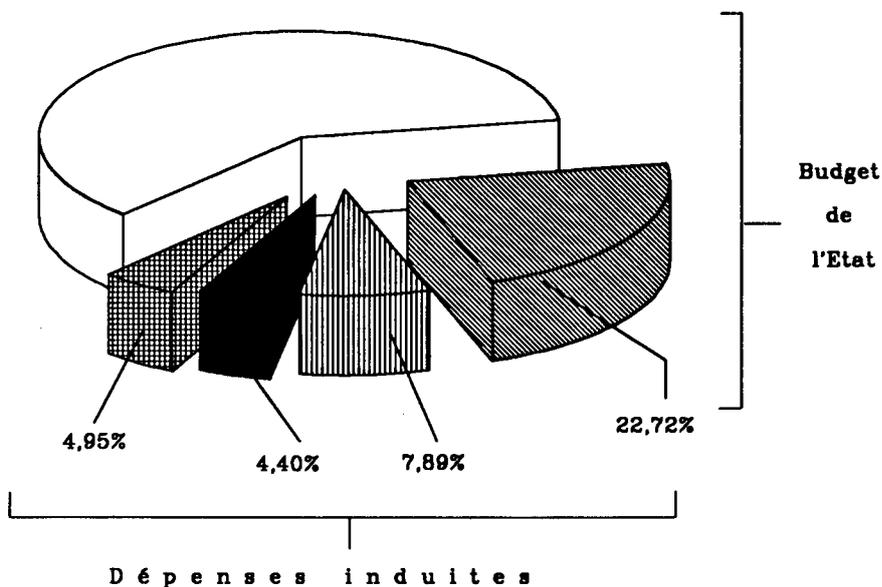
(3) Part patronale.

(4) Dépenses de personnel non ventilées et vacations.

(5) Indemnités représentatives de frais, primes d'alimentation ( militaires ), aides sociales, secours et prêts.

(6) Dépenses indexées : dépenses directement liées à la valeur du point.

**85 - La part des dépenses de fonction publique dans le budget de l'Etat**

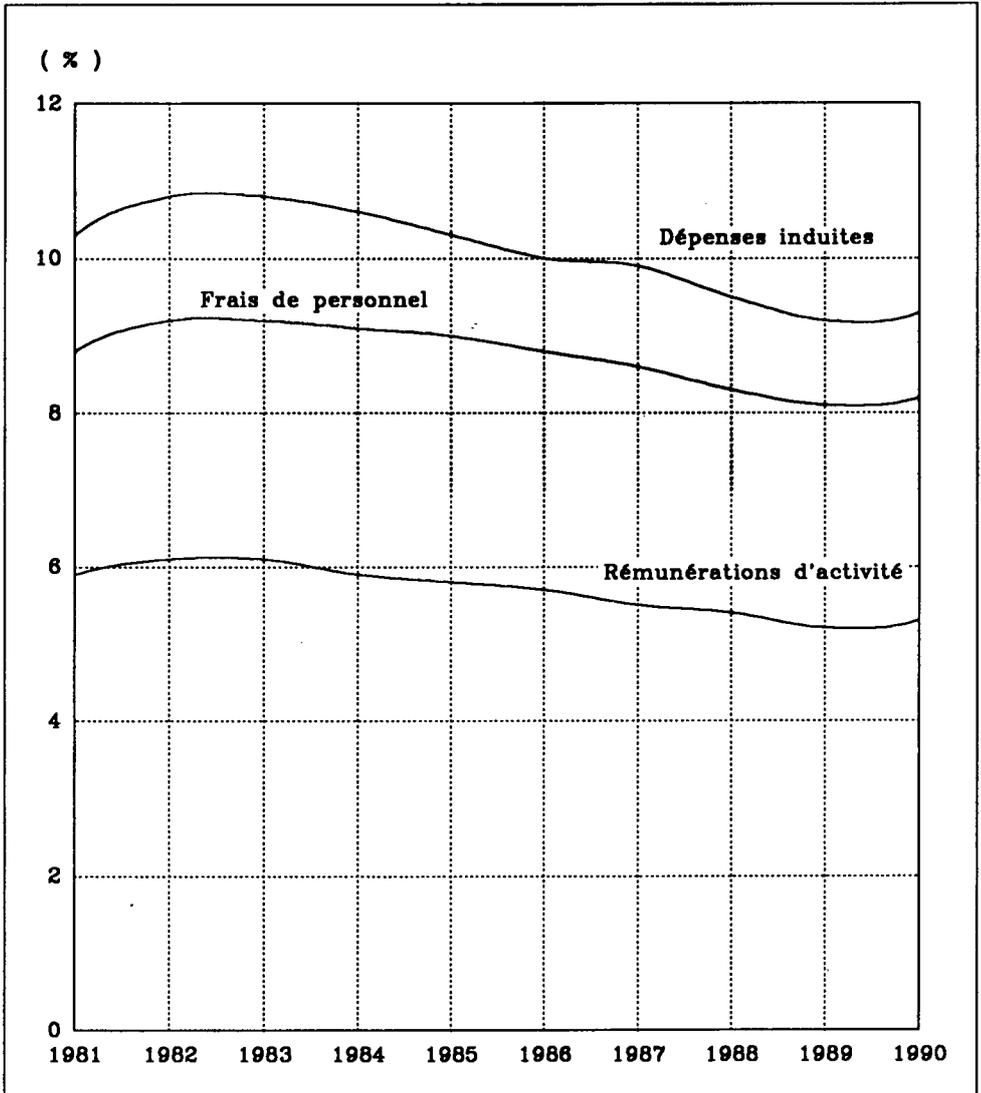


- |   |                                     |   |                          |
|---|-------------------------------------|---|--------------------------|
|  | Rémunérations d'activité            |  | Pensions                 |
|  | Cotisations et prestations sociales |  | Autres dépenses induites |

Les dépenses induites représentent 592 milliards de francs soit 39,9 % du budget de l'Etat et 9,3 % du PIB total.

Source : loi de finances initiale 1990.

**86 - Evolution des dépenses induites en pourcentage du P.I.B.**



Sources : lois de finances initiales.

### 87 - Les principales composantes des dépenses induites par la fonction publique de l'Etat pour 1990 (budget général et budgets annexes)

(en milliards de francs)

	Budget général	Budgets annexes	Total	Budgets civils	Défense
<b>I</b>					
Rémunérations principales (1)	231,774	45,318	277,092	238,322	38,770
Indemnités résidentielles	5,719	0,873	6,592	5,305	1,287
Primes et indemnités	31,286	7,665	38,951	26,770	12,181
Supplément familial de traitement	4,221	0,974	5,195	4,262	0,933
Autres charges connexes	1,647	0,391	2,038	1,390	0,648
Provisions	6,153	0,577	6,730	6,077	0,653
<b>Total I : rémunérations d'activité</b>	<b>280,800</b>	<b>55,798</b>	<b>336,598</b>	<b>282,126</b>	<b>54,472</b>
dont masse salariale (2)	270,795	54,177	324,972	276,930	48,042
<b>II</b>					
Cotisations sociales (3)	46,297	6,486	52,783	44,906	7,877
Prestations sociales	9,969	2,458	12,427	9,619	2,808
Pensions	102,182	14,718	116,900	79,631	37,269
Divers (4)	2,757	0,254	3,011	2,884	0,127
<b>Total (I+II) : frais de personnel</b>	<b>442,005</b>	<b>79,714</b>	<b>521,719</b>	<b>419,166</b>	<b>102,553</b>
<b>III</b>					
Taxes sur les transports et salaires	1,545	1,576	3,121	3,021	0,100
Frais de déplacement	6,791	2,308	9,099	5,725	3,374
Enseignement privé	25,106	0,000	25,106	25,106	0,000
Pensions anc. combattants	24,984	0,000	24,984	24,984	0,000
Autres (5)	7,510	0,485	7,995	4,364	3,631
<b>Total (I+II+III) : dépenses induites</b>	<b>507,941</b>	<b>84,083</b>	<b>592,024</b>	<b>482,366</b>	<b>109,658</b>
dont dépenses indexées (6)	458,257	74,630	532,887	445,549	87,338

Source : loi de finances initiale 1990.

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

(2) Masse salariale : rémunérations d'activité versées aux personnels occupant à temps complet un emploi permanent et qui sont rétribués sur la base de la grille indiciaire (cela exclut les ouvriers et les vacataires).

(3) Part patronale.

(4) Dépenses de personnel non ventilées et vacations.

(5) Indemnités représentatives de frais, primes d'alimentation ( militaires ), aides sociales, secours et prêts.

(6) Dépenses indexées : dépenses directement liées à la valeur du point.

**88 - Répartition des crédits votés et des fonds de concours  
par éléments de rémunération d'activité (1)**

(en milliards de francs)

	Crédits votés (a)	Fonds de concours (b)	Total (a+b)	% fonds de concours b/(a+b)
<b>Rémunérations principales :</b>	<b>277,092</b>	<b>7,734</b>	<b>284,826</b>	<b>2,7</b>
- titulaires	223,883	2,693	226,576	1,2
- contractuels	7,728	0,024	7,752	0,3
- auxiliaires administratifs	2,712	0,154	2,866	5,4
- auxiliaires d'enseignement	2,315	0,000	2,315	0,0
- vacataires	0,472	0,007	0,479	1,5
- base privée	5,978	4,414	10,392	42,5
- autres et non ventilé	2,476	0,009	2,485	0,4
- militaires	31,528	0,433	31,961	1,4
<b>Charges connexes :</b>	<b>13,825</b>	<b>0,125</b>	<b>13,950</b>	<b>0,9</b>
- supplément familial de traitement	5,195	0,037	5,232	0,7
- indemnités résidentielles	6,592	0,031	6,623	0,5
- autres charges connexes	2,038	0,057	2,095	2,7
<b>Primes et indemnités :</b>	<b>38,951</b>	<b>3,194</b>	<b>42,145</b>	<b>7,6</b>
- civils	27,962	3,128	31,090	10,1
- militaires	10,989	0,066	11,055	0,6
<b>Total</b>	<b>329,868</b>	<b>11,053</b>	<b>340,921</b>	<b>3,2</b>

Source : loi de finances initiale 1990.

(1) Hors provisions.

## 89 - Répartition des rémunérations d'activité par ministère (1)

(en milliards de francs)

Ministères	Crédits votés (a)	Fonds de concours (b)	Total (a+b)	% fonds de concours b/(a+b)
Affaires étrangères	3,406	0,000	3,406	0,0
Affaires sociales et emploi	3,161	0,001	3,162	0,0
Agriculture et forêts	4,000	0,003	4,003	0,1
Anciens combattants	0,404	0,024	0,428	5,6
Coopération	0,296	0,000	0,296	0,0
Culture et communication	1,602	0,001	1,603	0,1
Défense	53,802	6,926	60,728	11,4
D.O.M - T.O.M.	0,464	0,000	0,464	0,0
Economie et finances	21,481	2,371	23,852	9,9
Education nationale	143,627	0,079	143,706	0,1
Equipement	10,456	1,257	11,713	10,7
Industrie	0,843	0,228	1,071	21,3
Intérieur	20,844	0,005	20,849	0,0
Justice	7,517	0,000	7,517	0,0
PTE	54,502	0,132	54,634	0,2
Premier ministre	0,673	0,000	0,673	0,0
Recherche et technologie	0,050	0,000	0,050	0,0
Transports et mer	2,740	0,026	2,766	0,9
<b>Total</b>	<b>329,868</b>	<b>11,053</b>	<b>340,921</b>	<b>3,2</b>

Source : loi de finances initiale 1990.

(1) Hors provisions.

**90 - Répartition par nature des primes et indemnités (1)**

(en milliards de francs)

Primes et indemnités	Crédits votés (a)	Fonds de concours (b)	Total (a + b)	% fonds de concours b/(a + b)
<b>des personnels civils :</b>	27,962	3,128	31,090	10,1
- tenant à certaines fonctions	0,111	0,003	0,114	2,6
- travaux supplémentaires	2,881	0,427	3,308	12,9
- sujétions spéciales	7,340	0,061	7,401	0,8
- rendement et productivité	6,331	2,569	8,900	28,9
- qualification et technicité	1,872	0,014	1,886	0,7
- enseignement et jury	8,032	0,003	8,035	0,0
- divers	1,395	0,051	1,446	3,5
<b>des personnels militaires :</b>	10,989	0,066	11,055	0,6
- tenant à certaines fonctions	0,016	0,000	0,016	0,0
- charges militaires	3,410	0,000	3,410	0,0
- sujétions spéciales	3,190	0,000	3,190	0,0
- qualification et technicité	1,760	0,046	1,806	2,5
- conditions de séjour	2,254	0,004	2,258	0,2
- enseignement et jury	0,018	0,002	0,020	10,0
- divers	0,341	0,014	0,355	3,9
<b>Total</b>	<b>38,951</b>	<b>3,194</b>	<b>42,145</b>	<b>7,6</b>

Source : loi de finances initiale 1990.

(1) Hors provisions.

**91 - Evolutions comparées des prix et des rémunérations publiques depuis 1987**  
(en pourcentages)

Années	Evolution en niveau (ou en glissement)		Evolution en masse (ou en moyenne)	
	Prix	Rémunérations	Prix (1)	Rémunérations (1)
1987	3,1	2,1	3,1	3,5
1988	3,1	2,5	2,7	3,9
1989	3,6	3,2	3,6	6,9
1990	3,4 (2)	2,5	3,2 (2)	5,9

Source : Budget-DGAFP.

(1) Compte tenu d'un GVT positif chiffré à 1,6% en 1987 et en 1988 et à 1,8% en 1989 et 1990.

(2) Prévision associée au projet de loi de finances pour 1991.

**92 - Bilan salarial pour 1990**

(en pourcentages)

	Niveau	Masse
Report		0,75
Mesures générales	2,5	1,01
Mesures catégorielles		2,10
Mesures grille		0,26
GVT positif		1,80
Rémunération moyenne des personnels en place		5,92
Prix (1)	3,4	3,20

Source : Budget-DGAFP.

(1) Prévision associée au projet de loi de finances pour 1991.

**93 - Valeur du traitement annuel brut afférent à l'indice 100**

(en francs)

Mois	1987	1988	1989	1990	1991
Janvier	26428	26983	27523	28270	28973
Février	26428	26983	27523	28270	
Mars	26587	27253	27798	28270	
Avril	26587	27253	27798	28607	
Mai	26851	27253	27798	28607	
Juin	26851	27253	27798	28607	
Juillet	26851	27253	27798	28607	
Août	26983	27253	27798	28607	
Septembre	26983	27253	28129	28607	
Octobre	26983	27523	28129	28607	
Novembre	26983	27523	28129	28607	
Décembre	26983	27523	28129	28973	
Moyenne	26791,50	27275,50	27862,50	28553,25	

Source : DGAFP.

**94 - Valeur du point mesures nouvelles retenue pour la préparation des lois de finances**

Années	Valeur en francs
1987	265,00
1988	269,00
1989	274,00
1990	282,50
1991	292,00

Source : Lois de finances initiales.

## 95 - Traitements caractéristiques de la fonction publique

(en francs)

Niveaux de rémunération	Traitement mensuel brut + IR zone 1	Traitement mensuel net + IR zone 1	Indice majoré
<b>Niveaux indiciaires caractéristiques</b>			
Minimum de pension	4829	4701	200
Minimum de traitement	5616	4856	224
Milieu de grille	12907	11146	519
Sommet de grille	20293	17525	816
Début hors échelle (A1)	21785	18813	876
Milieu hors échelle (D2)	30141	26029	1212
Sommet hors échelle (G)	37204	32129	1496
<b>Niveaux de début et de fin de carrière pour des corps ou emplois caractéristiques</b>			
<b>Agent de bureau (catégorie D)</b>			
début de carrière	5616	4856	224
fin de carrière	7017	6060	282
<b>Agent administratif, agent de service technique (catégorie C)</b>			
début de carrière	5713	4939	228
fin de carrière (1)	7660	6615	308
<b>Adjoint administratif (catégorie C)</b>			
début de carrière	6027	5209	241
fin de carrière	8704	7517	350
<b>Secrétaire administratif, contrôleur (catégorie B)</b>			
début de carrière	6703	5790	269
fin de carrière	12036	10394	484
<b>Instituteur (catégorie B) (2)</b>			
début de carrière	7908	6829	318
fin de carrière	12683	10953	510
<b>Attaché d'administration, inspecteur (catégorie A)</b>			
début de carrière	8480	7323	341
fin de carrière (3)	16239	14024	653
<b>Professeur agrégé (catégorie A)</b>			
début de carrière	9251	7989	372
fin de carrière (A3)	23824	20574	958
<b>Administrateur civil (catégorie A)</b>			
début de carrière	11116	9600	447
fin de carrière (A3)	23824	20574	958

Source : DGAFP.

Situation au 1er décembre 1990.

(1) Sans tenir compte du grade d'adjoint administratif principal, créé au 1er août 1990.

(2) Sans tenir compte de la création du corps des professeurs des écoles au 1er septembre 1990.

(3) Inclut le grade d'attaché ou d'inspecteur principal de 2ème classe.

**96 - Evolution des indices INSEE du traitement de base**

	Indices des traitements bruts (1969=100)			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégories C et D	Ensemble
<b>Moyenne annuelle</b>				
1987	482,8	524,8	548,6	519,0
1988	493,1	532,1	562,3	533,0
1989	511,6	533,9	598,4	558,7
<b>Glissement sur 1990</b>				
Janvier	513,2	555,7	594,9	558,7
Février	513,2	555,7	594,9	558,7
Mars	513,2	555,7	594,9	558,7
Avril	534,1	579,8	623,4	583,3
Mai	523,1	566,8	607,5	569,9
Juin	523,1	566,8	607,5	569,9
Juillet	523,1	566,8	607,5	569,9
Août	523,1	567,3	612,3	571,7
Septembre	523,1	571,2	612,3	573,1
Octobre	523,1	571,2	612,3	573,1

Source : INSEE.

**97 - Niveaux moyens de rémunération dans la fonction publique et le secteur privé**  
(montants mensuels en francs)

	Secteur privé	Fonction publique
Salaire minimum brut (1)	5397,86	5408,33
Nombre de bénéficiaires	1700000 (2)	23150 (3)
Salaire moyen net (4)	8725	9160
Salaire médian net (4)	7075	8440

Source : 'INSEE PREMIERE' n° 85 et 86 (juin 1989).  
Actualisation des fichiers de paie.

(1) Au 31 décembre 1990.

(2) Au 31 décembre 1989.

(3) Au 31 décembre 1986.

(4) Rémunérations nettes en 1989, moyennes et médianes. L'évolution du salaire net moyen reflète à la fois l'augmentation de l'indice à structure constante et les modifications de structure qui affectent les effectifs.

### 98 - Les revalorisations du traitement de base des agents de l'Etat intervenues au titre des mesures générales

Années	Date	Ampleur	Observations
1981		14,0 %	
1982		10,1 %	Pour les agents dont l'indice de traitement était inférieur ou égal à l'indice majoré 246. Pour les agents dont l'indice de traitement était supérieur à 246.
		8,1 %	
1983		8,0 %	Pour les agents dont l'indice de traitement était inférieur ou égal à l'indice majoré 246. Pour les agents dont l'indice de traitement était supérieur à 246.
		10,0 %	
1984		3,0 %	
1985		2 points d'indice majoré	Attribution rétroactive au 1er janvier 1985, décidée en janvier 1986.
	<i>total annuel</i>	4,5 %	
1987	1er mars	0,6 %	Relèvement rétroactif décidé en novembre 1987.
	1er mai	1,0 %	
	1er août	0,6 %	
	<i>total annuel</i>	2,1 %	
1988	1er mars	1,0 %	
	1er septembre	1,0 %	
	1er octobre	2 points d'indice majoré	
1989	1er février	1 point d'indice majoré	Relèvement rétroactif décidé en avril 1990.
	1er mars	1,0 %	
	1er septembre	1,2 %	
	1er janvier 1990	0,5 %	
		1 point d'indice majoré	
1990	1er avril	1,2 %	Pour les agents rémunérés au minimum de traitement.
	1er décembre	1,3 %	
		3 points d'indice majoré	

Source : DGAFP.

NB : Les mesures salariales sont appréciées en exercice : l'effet des mesures d'apurement intervenues durant la période est imputé à l'année au titre de laquelle ces mesures ont été prises et non à l'année au cours de laquelle elles sont entrées en application.

Cette distinction entre exercice et gestion est importante notamment pour les mesures d'apurement qui interviennent fréquemment au début d'une année au titre d'ajustement salarial relatif à l'année écoulée. Elle vaut également pour certaines mesures catégorielles qui requièrent des délais de mise en oeuvre parfois longs et qui sont néanmoins intégralement imputées à l'année au cours de laquelle elles sont juridiquement applicables.

### 99 - Incidence sur la masse salariale de l'évolution de la rémunération des agents en place

(en pourcentage)

Mesures salariales	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
1 - Effet report des mesures de l'année précédente	5,6	1,9	2,1	0,0	0,7	1,2	0,7
2 - Effet courant des mesures générales de l'année considérée	1,1	3,0	0,0	1,3	1,3	2,5	0,9
3 - Effet des mesures catégorielles et bas de grille	0,4	0,4	0,3	0,6	0,3	1,4	2,4
4 - Effet des mesures individuelles (1)	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,8	1,8
<b>Progression de la rémunération moyenne des agents en place (1 + 2 + 3 + 4)</b>	<b>8,7</b>	<b>6,9</b>	<b>4,0</b>	<b>3,5</b>	<b>4,0</b>	<b>6,9</b>	<b>5,9</b>
Hausse de l'indice des prix à la consommation en moyenne annuelle	7,4	5,8	2,7	3,1	2,7	3,6	(2) 3,2

Source : DGAFP.

(1) Il s'agit des effets d'ancienneté et de promotion des agents continuellement présents du 1er janvier au 31 décembre d'une année. Cette grandeur représente la progression moyenne des traitements due aux mesures individuelles pour les personnels de l'Etat en service pendant la période considérée.

NB : les mesures salariales sont appréciées en exercice : l'effet des mesures d'apurement intervenues durant la période est imputé à l'année au titre de laquelle ces mesures ont été prises et non à l'année au cours de laquelle elles sont entrées en application.

(2) Prévision associée à la loi de finances pour 1991.

**100 - Evolution des rémunérations annuelles des agents titulaires  
des services civils employés à temps complet en métropole**

Catégories socioprofessionnelles	Rémunérations annuelles nettes moyennes	
	1982	1986
<b><u>Cadres et professions intellectuelles supérieures</u></b>	124215	154800
<b>Cadres</b>	128786	159200
Personnels de direction	250962	302900
dont : directeurs hors échelle	278922	337300
Magistrats	156086	195300
Administrateurs et assimilés	183913	225700
dont : administrateurs hors classe	214489	262100
Attachés et inspecteurs principaux	150807	183600
Attachés et inspecteurs	102765	127400
Ingénieurs des grands corps techniques	174538	221900
dont : ingénieurs en chef	229281	291300
Ingénieurs des travaux divisionnaires	163355	208600
Ingénieurs des travaux	114293	148400
<b>Professeurs, professions scientifiques et culturelles</b>	121432	152200
Professeurs d'université et assimilés	224902	274600
Maîtres de conférences et maîtres assistants	135605	174800
Assistants des enseignements supérieurs	102379	125000
Personnels de direction des lycées et collèges	141474	170700
dont : proviseurs	152962	202600
Professeurs agrégés (et bi-admissibles)	137443	174500
Professeurs certifiés	107794	135200

## 100 - (suite)

Catégories socioprofessionnelles	Rémunérations annuelles nettes moyennes	
	1982	1986
<b><u>Professions intermédiaires</u></b>	79305	100300
<b>Professions intermédiaires de l'enseignement</b>	78864	100200
Professeurs de collège titulaires	92092	111200
Instituteurs directeurs d'école à plusieurs classes	84622	107700
Instituteurs spécialisés	85068	107600
Autres instituteurs	69086	89500
<b>Autres professions intermédiaires (P.I.)</b>	80168	100500
P.I. de la police et des prisons	101556	128800
P.I. administratives (en chef)	94746	116800
P.I. administratives (chef de section)	89838	109400
P.I. administratives (non chef de section)	70181	87800
P.I. techniques (en chef)	104875	135700
P.I. techniques (chef de section)	88936	114400
P.I. techniques (non chef de section)	73103	94900
Agents techniques	67632	85700
Contremaîtres et agents de maîtrise	76939	97900
<b><u>Employés et ouvriers</u></b>	61806	78600
Personnels de la police et des prisons	82318	103000
Employés à partir du groupe 5 de la catégorie C	63799	81100
Autres employés de catégorie C	57662	73600
Employés de catégorie D	49824	64200
Agents de service de catégorie C	56975	72000
Agents de service de catégorie D	47561	61000
Ouvriers	56187	72000
Ouvriers qualifiés	59979	75900
Ouvriers non qualifiés de catégorie C	52049	66500
Ouvriers non qualifiés de catégorie D	47298	61000
<b>Ensemble</b>	80445	101900

Source : Enquête sur les fichiers de paie INSEE - DGAFP.

**101 - Evolution des taux de rémunération annexe des agents titulaires  
des services civils employés à temps complet en métropole (1)**

Catégories socioprofessionnelles	Taux de rémunérations annexes	
	1982	1986
<b><u>Cadres et professions intellectuelles supérieures</u></b>	15,3	16,0
<b>Cadres</b>	24,3	26,2
Personnels de direction	31,4	32,3
dont : directeurs hors échelle	33,5	33,6
Magistrats	22,0	25,2
Administrateurs et assimilés	33,2	36,3
dont : administrateurs hors classe	28,7	31,7
Attachés et inspecteurs principaux	26,9	27,5
Attachés et inspecteurs	18,9	20,2
Ingénieurs des grands corps techniques	39,4	46,9
dont : ingénieurs en chef	41,4	49,6
Ingénieurs des travaux divisionnaires	33,0	42,3
Ingénieurs des travaux	28,4	37,5
<b>Professeurs, professions scientifiques et culturelles</b>	10,2	10,5
Professeurs d'université et assimilés	3,7	2,5
Maîtres de conférences et maîtres assistants	6,5	7,3
Assistants des enseignements supérieurs	8,7	12,6
Personnels de direction des lycées et collèges	8,4	7,7
dont : proviseurs	10,9	9,8
Professeurs agrégés (et bi-admissibles)	17,9	19,2
Professeurs certifiés	11,1	11,1

## 101 - (suite)

Catégories socioprofessionnelles	Taux de rémunérations annexes	
	1982	1986
<b><u>Professions intermédiaires</u></b>	7,2	7,9
<b>Professions intermédiaires de l'enseignement</b>	3,5	3,8
Professeurs de collège titulaires	8,1	8,2
Instituteurs directeurs d'école à plusieurs classes	0,7	2,3
Instituteurs spécialisés	2,3	2,2
Autres instituteurs	1,0	0,7
<b>Autres professions intermédiaires (P.I.)</b>	15,5	16,7
P.I. de la police et des prisons	18,9	19,4
P.I. administratives (en chef)	12,9	14,8
P.I. administratives (chef de section)	12,0	14,1
P.I. administratives (non chef de section)	13,7	15,5
P.I. techniques (en chef)	22,1	29,3
P.I. techniques (chef de section)	16,5	20,6
P.I. techniques (non chef de section)	19,8	23,9
Agents techniques	9,4	10,9
Contremaîtres et agents de maîtrise	19,3	22,0
<b><u>Employés et ouvriers</u></b>	15,4	16,6
Personnels de la police et des prisons	24,2	26,5
Employés à partir du groupe 5 de la catégorie C	15,3	16,5
Autres employés de catégorie C	18,3	18,6
Employés de catégorie D	10,3	12,7
Agents de service de catégorie C	6,9	9,0
Agents de service de catégorie D	4,4	4,8
Ouvriers	9,7	10,8
Ouvriers qualifiés	11,6	12,1
Ouvriers non qualifiés de catégorie C	7,3	9,0
Ouvriers non qualifiés de catégorie D	3,3	3,7
<b>Ensemble</b>	11,8	12,6

Source : Enquête sur les fichiers de paie INSEE - DGAFP.

(1) Le taux de rémunérations annexes est égal au quotient des rémunérations annexes par le traitement net majoré de l'indemnité de résidence. Ces taux sont calculés comme des rapports de montants moyens et non comme des moyennes simples des taux individuels.

**102 - Répartition des bénéficiaires du supplément familial de traitement par nombre d'enfants à charge**

Bénéficiaires	1 enfant	2 enfants	3 enfants	+ de 3 enfants (1)	Total
<b>Agents des ministères civils</b>					
Nombre de bénéficiaires	360720	399144	119386	25640	904890
Répartition ( % )	39,9	44,1	13,2	2,8	100,0
<b>Agents du ministère de la défense</b>					
Nombre de bénéficiaires	145749	19648	8972	3716	178085
Répartition ( % )	81,8	11,0	5,0	2,1	100,0

Source : INSEE-DGAFP.

Situation au 31 décembre 1986 pour les effectifs des ministères civils et au 31 décembre 1984 pour les agents du ministère de la défense.

(1) Le nombre moyen d'enfants à charge dans les foyers ayant plus de trois enfants s'élève à 4,3 pour les agents des ministères civils et à 4,8 pour ceux du ministère de la défense.

## 103 - Répartition indiciaire des titulaires des services civils de l'Etat (1)

indices majorés	Effectifs			% simples			% cumulés		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
217-221	1411	1859	3270	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2
222-226	4147	5163	9310	0,4	0,5	0,5	0,6	0,7	0,6
227-231	159	213	372	0,0	0,0	0,0	0,6	0,7	0,7
232-236	5351	11085	16436	0,6	1,1	0,8	1,2	1,8	1,5
237-241	10916	21957	32873	1,1	2,2	1,7	2,3	4,1	3,2
242-246	16975	31175	48150	1,8	3,1	2,5	4,1	7,2	5,7
247-251	21722	23535	45257	2,3	2,4	2,3	6,4	9,6	8,0
252-256	11994	22122	34116	1,3	2,2	1,8	7,6	11,8	9,8
257-261	21744	24137	45881	2,3	2,4	2,4	9,9	14,2	12,1
262-266	23580	21334	44914	2,5	2,2	2,3	12,4	16,4	14,4
267-271	29291	28644	57935	3,1	2,9	3,0	15,5	19,3	17,4
272-276	20806	31914	52720	2,2	3,2	2,7	17,6	22,5	20,1
277-281	14813	17766	32579	1,6	1,8	1,7	19,2	24,3	21,8
282-286	12464	16950	29414	1,3	1,7	1,5	20,5	26,0	23,3
287-291	17919	13713	31632	1,9	1,4	1,6	22,4	27,4	24,9
292-296	33336	34074	67410	3,5	3,4	3,5	25,9	30,8	28,4
297-301	17083	9191	26274	1,8	0,9	1,4	27,7	31,7	29,8
302-311	43154	29721	72875	4,5	3,0	3,7	32,2	34,7	33,5
312-321	12610	17149	29759	1,3	1,7	1,5	33,5	36,5	35,0
322-331	38324	33194	71518	4,0	3,3	3,7	37,6	39,8	38,7
332-341	45946	58941	104887	4,8	5,9	5,4	42,4	45,8	44,1
342-351	34642	31541	66183	3,6	3,2	3,4	46,0	48,9	47,5
352-361	15336	6721	22057	1,6	0,7	1,1	47,6	49,6	48,6
362-371	22733	21262	43995	2,4	2,1	2,3	50,0	51,8	50,9
372-381	28961	35629	64590	3,0	3,6	3,3	53,1	55,3	54,2
382-391	33448	22343	55791	3,5	2,3	2,9	56,6	57,6	57,1
392-401	13441	15095	28536	1,4	1,5	1,5	58,0	59,1	58,6
402-421	52549	69502	122051	5,5	7,0	6,3	63,5	66,1	64,8
422-441	41552	66789	108341	4,4	6,7	5,6	67,9	72,9	70,4
442-461	46899	65059	111958	4,9	6,6	5,8	72,8	79,4	76,2
462-481	17115	16209	33324	1,8	1,6	1,7	74,6	81,0	77,9
482-501	51388	69907	121295	5,4	7,0	6,2	80,0	88,1	84,1
502-551	74336	56596	130932	7,8	5,7	6,7	87,8	93,8	90,9
552-601	23340	16626	39966	2,5	1,7	2,1	90,2	95,5	92,9
602-651	37836	26627	64463	4,0	2,7	3,3	94,2	98,2	96,2
652-701	9452	4521	13973	1,0	0,5	0,7	95,2	98,6	96,9
702-751	15040	5303	20343	1,6	0,5	1,0	96,8	99,2	98,0
752-811	5829	2466	8295	0,6	0,2	0,4	97,4	99,4	98,4
812-871	9466	3980	13446	1,0	0,4	0,7	98,4	99,8	99,1
HE	14448	1668	16116	1,5	0,2	0,8	99,9	100,0	99,9
indéterminé	942	308	1250	0,1	0,0	0,1	100,0	100,0	100,0
Total	952498	991989	1944487	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête sur les fichiers de paie INSEE - DGAFP.  
Situation au 31 décembre 1988.

(1) Titulaires des services civils uniquement (non compris le ministère de la défense).

**104 - Evolution des effectifs des agents de l'Etat travaillant à temps partiel selon les catégories**

Années	Catégories statutaires				Total titulaires	Non titulaires	Total général
	A	B	C	D			
1981	17917	14516	16104	2710	51247		
1982	23399	20804	29882	4228	78313		
1983	26236	26922	38146	6043	97347		
1984	29646	30991	44344	7462	112443	3775	116218
1985	31646	34309	51602	8486	126043	32128	158171
1986	33229	37029	56221	9375	135854	33007	168861
1987	32919	36653	57362	9581	136515	32967	169482
1988	32561	37979	59329	9984	139853	34001	173854
1989	31829	39459	62398	9407	143093	36191	179284

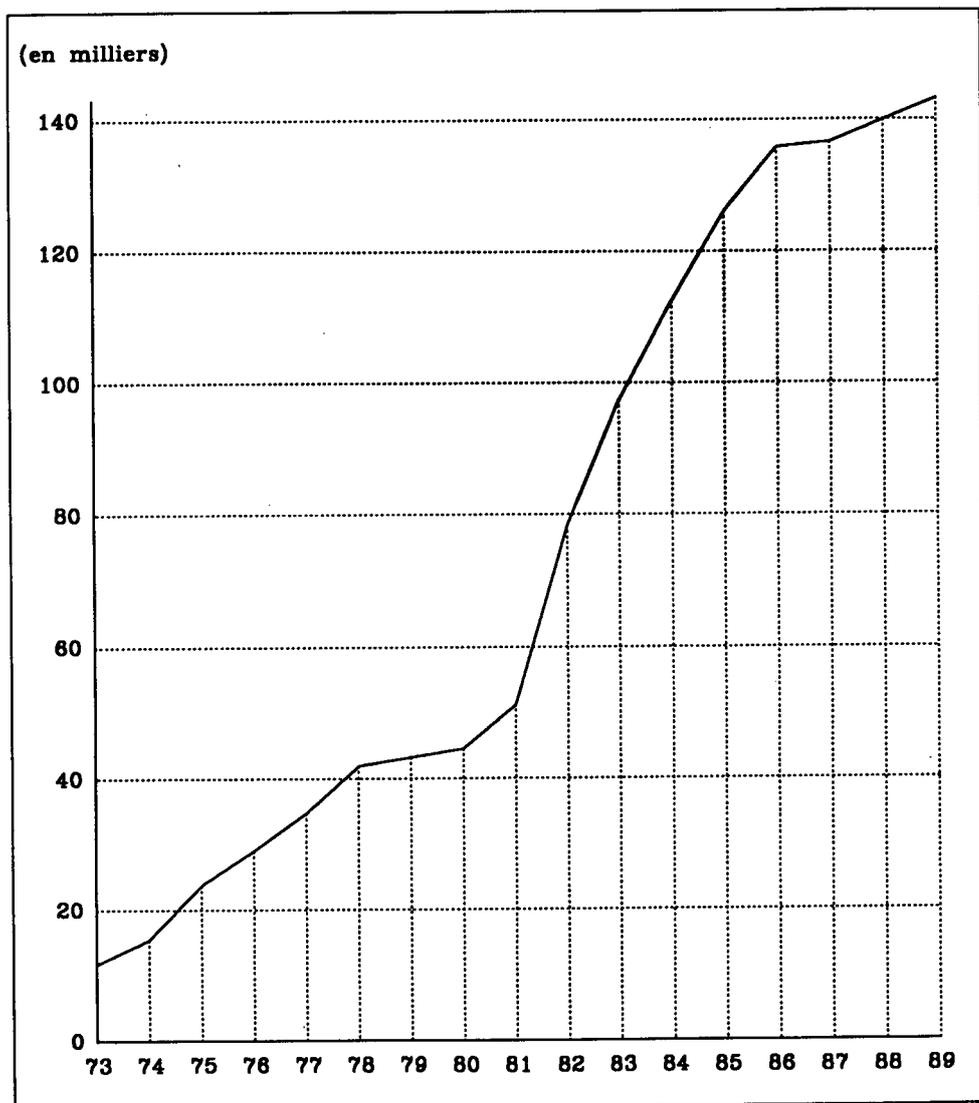
Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situations au 31 décembre.

**105 - Evolution des effectifs des agents de l'Etat travaillant à temps partiel selon les quotités**

Années	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Total
1984	44035	8205	8024	46895	9059	116218
1985	66272	10289	10029	59480	12101	158171
1986	67699	10274	10903	54342	25643	168861
1987	62654	10467	11006	58065	27290	169482
1988	61581	10347	10901	61774	29251	173854
1989	62343	10185	11011	65572	30173	179284

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situations au 31 décembre.

**106 - Evolution annuelle du nombre des agents titulaires travaillant à temps partiel**



Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situations au 31 décembre.

**107 - Répartition des agents de l'Etat travaillant à temps partiel par ministère et par catégorie hiérarchique**

Ministères	Catégories statutaires				Total titulaires	Non titulaires	Total général
	A	B	C	D			
Affaires étrangères	6	35	166	2	209	26	235
Affaires sociales	387	1148	2970	0	4505	362	4867
Agriculture	425	292	1161	110	1988	1475	3463
Anciens combattants	4	62	442	36	544	28	572
Aviation civile	64	91	152	2	309	33	342
Coopération	2	10	31	3	46	7	53
Culture	168	206	142	19	535	124	659
Défense	43	461	3083	247	3834	2365	6199
Dom - Tom	2	2	4	4	12	2	14
Economie et finances	1460	6397	23443	1180	32480	263	32743
Education nationale	27280	17518	7213	6083	58094	30218	88312
Equipement	107	594	3778	321	4800	809	5609
Industrie	20	49	312	63	444	118	562
Intérieur	293	941	2736	526	4496	49	4545
Justice	95	1025	2859	140	4119	13	4132
Mer	3	25	107	144	279	26	305
Premier ministre	8	17	55	8	88	81	169
PTE	1462	10586	13744	519	26311	192	26503
<b>Total</b>	<b>31829</b>	<b>39459</b>	<b>62398</b>	<b>9407</b>	<b>143093</b>	<b>36191</b>	<b>179284</b>
dont femmes	28899	37522	60937	9218	136576	24693	161269
% femmes	90,8	95,1	97,7	98,0	95,4	68,2	90,0

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation au 31 décembre 1989.

**108 - Répartition des agents de l'Etat travaillant à temps partiel par ministère et par quotité**

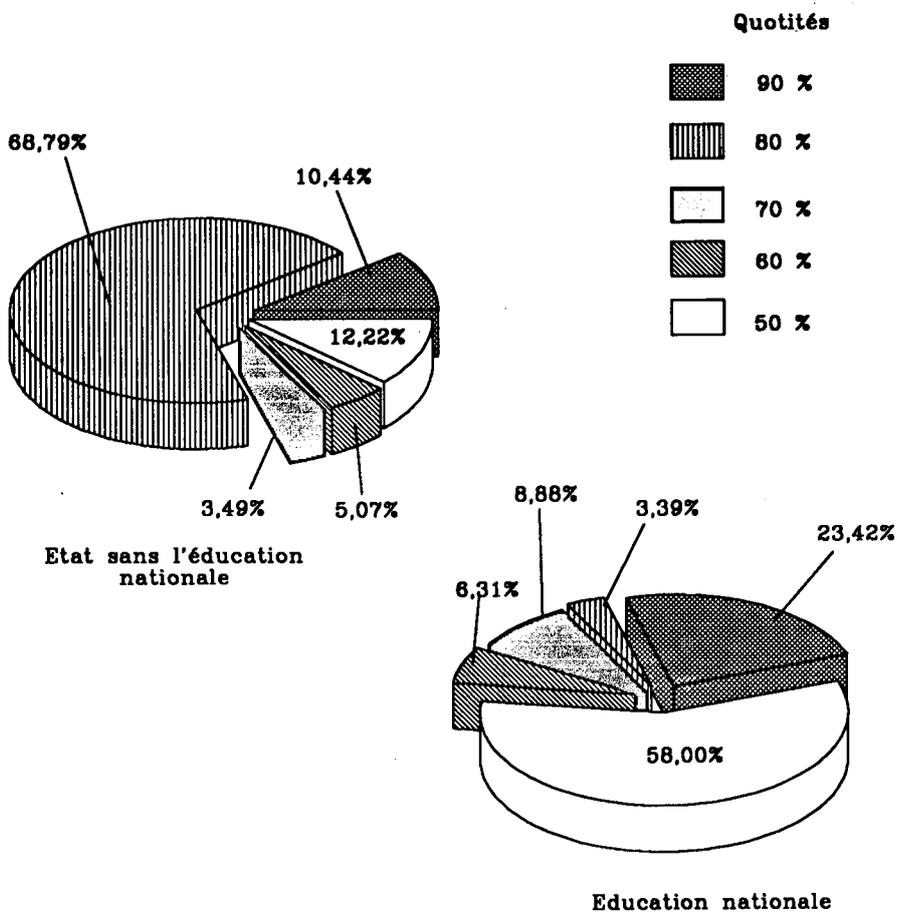
Ministères	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Total
Affaires étrangères	18	12	12	177	16	235
Affaires sociales	684	273	207	3125	578	4867
Agriculture	991	118	106	1445	803	3463
Anciens combattants	82	28	13	394	55	572
Aviation civile	36	16	13	244	33	342
Coopération	5	4	0	41	3	53
Culture	161	75	39	303	81	659
Défense	554	253	273	4410	709	6199
Dom - Tom	0	4	0	9	1	14
Economie et finances	3381	1897	919	23550	2996	32743
Education nationale	51225	5575	7839	2993	20680	88312
Equipement	580	273	207	3877	672	5609
Industrie	66	29	19	397	51	562
Intérieur	625	204	167	3106	443	4545
Justice	528	238	181	2758	427	4132
Mer	41	4	13	217	30	305
Premier ministre	20	9	6	114	20	169
PTE	3346	1173	997	18412	2575	26503
<b>Total</b>	<b>62343</b>	<b>10185</b>	<b>11011</b>	<b>65572</b>	<b>30173</b>	<b>179284</b>
Nb emplois à temps plein libérés par le temps partiel	31172	4074	3303	13114	3017	54681

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
 Situation au 31 décembre 1989.

Educ 91: Tit + NT.      68079    7113    6045    1189    1423    83189  
 TIL                            36000    6100    5300    16100    3900 - 67400

(CBA 8759)

**109 - Répartition des agents de l'Etat travaillant à temps partiel à l'éducation nationale et dans les autres ministères**



*Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation au 31 décembre 1989.*

**110 - Détachement des agents du ministère au profit de corps d'autres ministères ou organismes. (1)**

	Catégories statutaires			Total
	A	B	C et D	
Détachement auprès d'une administration ou d'un établissement public de l'Etat dans un emploi conduisant à pension du code des pensions civiles et militaire de retraite.	4675	1097	1241	7013
Détachement auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant.	1008	823	458	2289
Détachement pour participer à une mission de coopération.	5379	1690	36	7105
Détachement auprès d'une administration de l'Etat, d'un établissement public de l'Etat, d'une entreprise publique, dans un emploi de l'administration ne conduisant pas à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite.	3199	1650	1078	5927
Détachement auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé d'intérêt général ou de caractère associatif assurant des missions d'intérêt général.	137	1318	10	1465
Détachement pour dispenser un enseignement à l'étranger.	6141	1959	1	8101
Détachement pour remplir une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'organismes internationaux.	316	88	44	448

110 - Suite.

	Catégories statutaires			Total
	A	B	C et D	
Détachement pour exercer les fonctions de membres du Gouvernement ou une fonction publique élective.	56	25	2	83
Détachement auprès d'une entreprise privée, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public pour y effectuer des travaux de recherche d'intérêt national.	32	1	16	49
Détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif dépendant de l'Etat ou d'une collectivité territoriale, ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois.	1079	839	237	2155
Détachement pour exercer un mandat syndical.	3	10	125	138
Détachement auprès d'un député à l'assemblée nationale ou d'un sénateur.	7	5	0	12
Détachement pour contracter un engagement dans une formation militaire de l'armée française.	0	12	36	48
Détachements non ventilés.	247	10	859	1116
<b>Total</b>	<b>22279</b>	<b>9527</b>	<b>4143</b>	<b>35949</b>

Source : *Rapports aux CTP.*  
 Situation au 31 décembre 1988.

(1) Fonctionnaires civils, non compris les ministères de la culture et de la coopération, les services extérieurs des DOM-TOM, le personnel des préfectures, les magistrats.

**111 - Fonctionnaires de l'Etat détachés auprès d'une collectivité territoriale  
ou d'un établissement public en relevant (1)**

Ministères	Effectifs détachés (a)	Dont catégories A et B (b)	Pourcentages (b/a)
Affaires étrangères	11	3	27,3
Défense	85	32	37,6
Economie et finances	410	291	71,0
Equipement	400	336	84,0
Industrie	26	14	53,8
Intérieur	128	120	93,8
Justice	24	5	20,8
PTE	135	104	77,0
Travail, emploi, solidarité, santé (2)	133	75	56,4
Autres	49	19	38,8
<b>Total</b>	<b>1401</b>	<b>999</b>	<b>71,3</b>

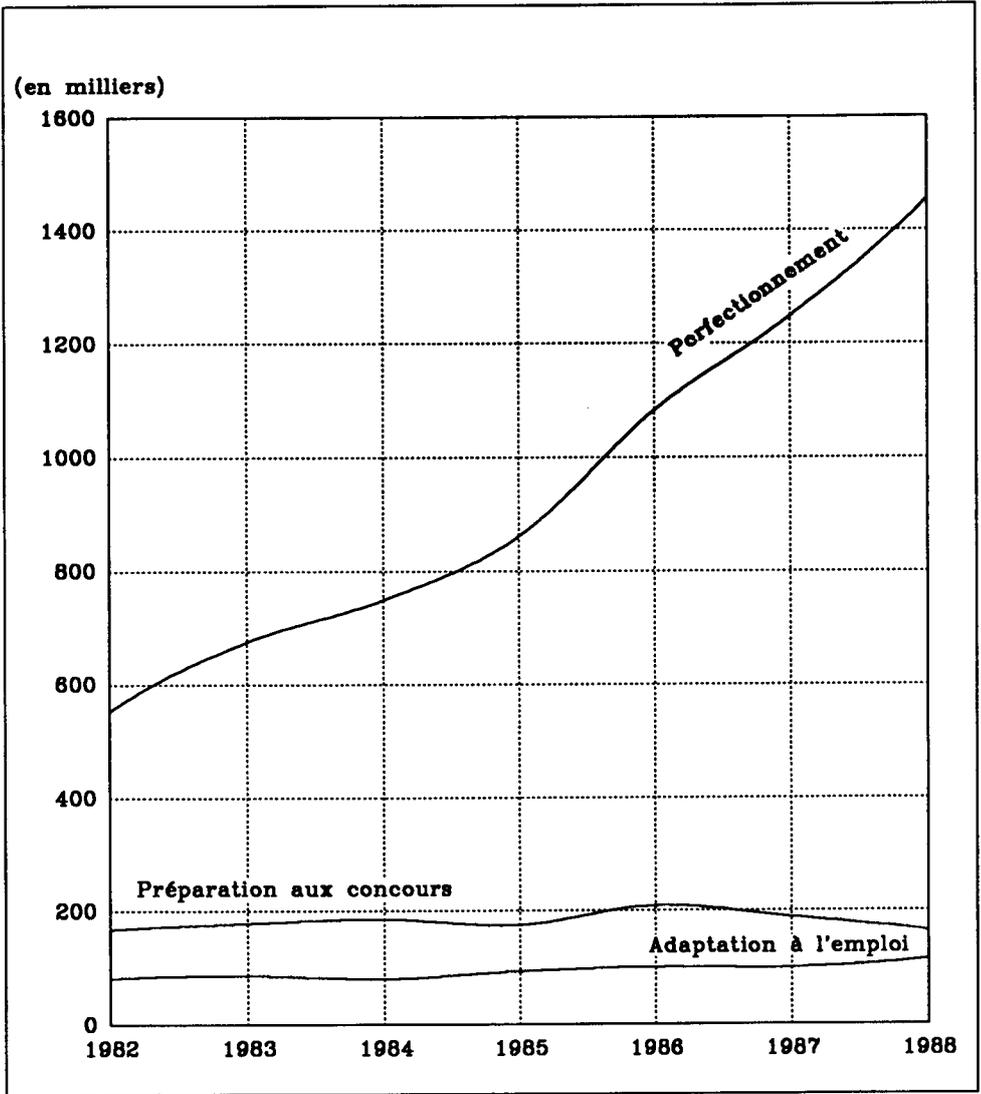
Source : DGAFP.

Situation au 31 décembre 1988.

(1) Hors éducation nationale.

(2) Situation pour l'année 1986.

112 - Evolution des effectifs formés selon l'action de formation



Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.

## 113 - Effectifs formés et durées-agents des actions de formation professionnelle

	(effectif formé en milliers d'agents -durée-agents en milliers de semaines-agents (1) )							
	A		B		CDO (2)		Total	
	Effectif formé	Durée-agent	Effectif formé	Durée-agent	Effectif formé	Durée-agent	Effectif formé	Durée-agent
<b>Adaptation à l'emploi</b>								
1986	22	794	41	892	37	149	100	1835
1987	18	752	44	784	38	179	100	1715
1988	24	812	55	678	37	171	116	1661
<b>Préparations aux concours</b>								
1986	17	21	64	34	128	87	209	142
1987	13	24	58	35	118	82	189	141
1988	9	20	49	32	106	88	164	140
<b>Perfectionnement</b>								
1986	392	437	294	315	395	286	1081	1038
1987	497	433	331	309	420	300	1248	1042
1988	517	466	450	385	489	318	1456	1169
<b>Total (3)</b>								
1986	431	1253	400	1244	561	525	1392	3022
1987	528	1210	433	1130	576	562	1537	2902
1988	550	1298	556	1100	633	578	1739	2976

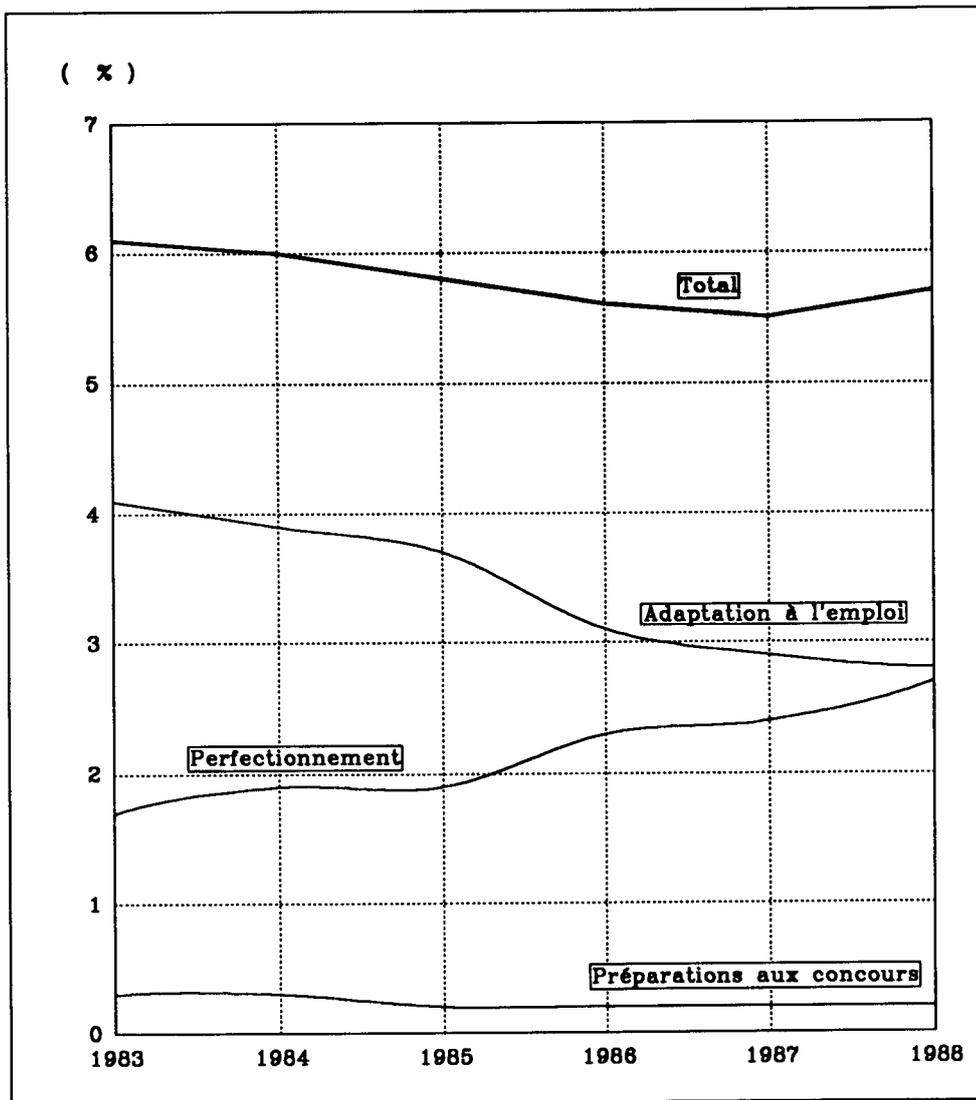
Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) La durée-agent d'une action de formation est le produit de la durée de l'action pendant l'année civile et le temps de service par le nombre d'agents en formation.

(2) Les catégories C et D et les ouvriers d'Etat sont regroupés dans la rubrique CDO.

(3) Y compris les formations statutaires.

114 - Evolution de la part des dépenses de formation dans la masse salariale



Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.

## 115 - Les dépenses de formation professionnelle

(-pourcentages par rapport à la masse salariale  
-montants en milliards de francs)

	Dépenses de rémunération des stagiaires		Autres dépenses		Total	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
<b>Adaptation à l'emploi</b>						
1986	5,313	2,13	2,294	0,92	7,607	3,05
1987	4,943	1,97	2,244	0,89	7,187	2,86
1988	5,010	1,93	2,208	0,85	7,218	2,78
<b>Préparations aux concours</b>						
1986	0,423	0,17	0,175	0,07	0,598	0,24
1987	0,417	0,17	0,186	0,07	0,603	0,24
1988	0,409	0,16	0,184	0,07	0,593	0,23
<b>Perfectionnement</b>						
1986	4,279	1,71	1,456	0,68	5,735	2,29
1987	4,356	1,73	1,579	0,63	5,935	2,36
1988	5,000	1,92	1,952	0,75	6,952	2,67
<b>Total (1)</b>						
1986	10,038	4,02	3,930	1,57	13,968	5,59
1987	9,732	3,88	4,017	1,59	13,749	5,47
1988	10,448	4,02	4,357	1,68	14,805	5,70

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Y compris les formations statutaires.

**116 - La formation professionnelle par ministère**

	(-effectifs formés en milliers d'agents -dépenses en milliards de francs)			
	Volumes absolus		Pourcentages	
	Effectif formé	Dépenses	des effectifs (1)	de la masse salariale (2)
<b>Adaptation à l'emploi</b>				
Défense	1,3	0,044	1,0	0,39
Economie et finances	7,6	0,474	3,7	2,25
Education et universités	35,0	4,326	3,3	3,26
Equipement	0,5	0,276	0,4	2,30
Intérieur	4,2	0,387	2,8	2,79
PTE	62,5	1,297	12,4	2,66
Autres ministères	4,7	0,414	2,6	2,05
<b>Total</b>	<b>115,8</b>	<b>7,218</b>	<b>4,9</b>	<b>2,78</b>
<b>Préparation aux concours</b>				
Défense	6,9	0,087	5,5	0,76
Economie et finances	33,1	0,105	16,1	0,50
Education et universités	7,6	0,043	0,7	0,03
Equipement	4,0	0,058	3,2	0,48
Intérieur	11,7	0,053	7,7	0,38
PTE	85,4	0,115	16,9	0,24
Autres ministères	15,9	0,132	8,9	0,65
<b>Total</b>	<b>164,6</b>	<b>0,593</b>	<b>7,0</b>	<b>0,23</b>
<b>Perfectionnement</b>				
Défense	37,6	0,263	29,5	2,30
Economie et finances	224,3	0,577	109,5	2,74
Education et universités	541,6	3,230	51,6	2,43
Equipement	137,3	0,384	112,1	3,20
Intérieur	91,4	0,272	60,5	1,96
PTE	355,3	1,877	70,3	3,85
Autres ministères	68,3	0,349	38,4	1,73
<b>Total</b>	<b>1455,8</b>	<b>6,952</b>	<b>62,2</b>	<b>2,67</b>

## 116 - (Suite)

(-effectifs formés en milliers d'agents  
-dépenses en milliards de francs)

	Volumes absolus		Pourcentages	
	Effectif formé	Dépenses	des effectifs (1)	de la masse salariale (2)
<b>Toutes actions (3)</b>				
Défense	45,8	0,395	36,0	3,45
Economie et finances	265,0	1,156	129,3	5,49
Education et universités	586,0	7,621	55,8	5,74
Equipement	142,2	0,725	116,1	6,05
Intérieur	107,3	0,712	71,0	5,13
PTE	503,2	3,289	99,6	6,74
Autres ministères	89,1	0,907	50,0	4,50
<b>Total</b>	<b>1738,6</b>	<b>14,805</b>	<b>74,3</b>	<b>5,69</b>

Source : DGAFP sur enquêtes auprès des directions de personnel.  
Situation pour l'année 1988.

(1) Rapport de l'effectif formé à l'effectif en fonction.

(2) Rapport des dépenses de formation à la masse salariale.

(3) Y compris les formations statutaires.

**117 - Evolution du nombre et de l'origine des stagiaires de l'institut international d'administration publique**

**1) Formations longues (cycles de 10 mois)**

Origines géographiques	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	Total (1)
Afrique	39	21	40	37	35	26	42	359
Amérique latine	34	24	25	22	19	16	13	268
Asie	19	17	14	27	16	26	26	220
Europe	0	0	0	2	0	2	2	11
Maghreb	0	0	0	5	0	4	1	17
Moyen orient	4	3	7	8	13	9	4	88
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>65</b>	<b>86</b>	<b>101</b>	<b>83</b>	<b>83</b>	<b>88</b>	<b>963</b>

**2) Formations courtes (cycles de 1 à 3 mois)**

Nationalités	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	Total (1)
Participants étrangers	88	232	304	388	350	341	360	2361

**3) Cycles spécifiques**

Nationalités	1988	1989	1990	Total (2)
Participants étrangers	142	110	277	529
Participants français	101	293	345	739
<b>Total</b>	<b>243</b>	<b>403</b>	<b>622</b>	<b>1268</b>

Source : DGAFP et IIAP.

(1) Depuis 1981.

(2) Depuis 1988.

**118 - Formation continue dans les instituts régionaux d'administration**

(en nombre)

IRA	1987			1988			1989		
	stages	stagiaires	heures	stages	stagiaires	heures	stages	stagiaires	heures
Bastia	40	438	1113	63	742	1282	67	909	1527
Lille	44	546	1990	60	902	2113	58	868	2112
Lyon	70	980	1950	84	1056	2510	101	1364	2770
Metz	57	1249	1362	79	1001	3571	120	1738	2228
Nantes	61	707	1307	103	1285	2060	89	1375	1602

Source : DGAFP.

## 119 - Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales

### Nombre moyen d'électeurs - Toutes catégories

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FEN	FGAF	FO	Divers	Total
Affaires étrangères	644	96	0	202	0	158	445	1750	3295
Affaires sociales et emploi	5212	1219	23	2889	380	634	2942	700	13998
Agriculture	3205	41	0	1917	4238	2450	4798	2142	18790
Anciens combattants	478	0	0	682	0	429	1387	13	2989
Coopération	183	0	0	38	0	0	199	11	431
Culture	732	159	174	1359	1182	78	991	124	4798
Défense	4940	3028	1178	2819	0	0	9510	3069	24544
DOM-TOM	82	0	0	0	0	0	47	0	129
Economie et finances	35076	7631	4559	33494	0	6395	42141	29847	159141
Education nationale (administratifs)	11643	2707	0	30183	75732	0	16752	4111	141128
Education nationale (enseignants)	71752	5427	81	13292	325170	0	37418	67991	521130
Equipement	9619	718	0	28636	100	896	20264	4615	64847
Industrie	957	0	185	277	0	261	303	1246	3229
Intérieur (police)	722	1558	16292	867	0	29808	5481	16683	71411
Intérieur (autres)	4265	773	587	1731	0	818	8445	2820	19439
Jeunesse et sports	0	0	0	0	268	0	0	6	274
Justice	5356	432	0	2695	2753	8557	6518	1817	28127
Mer	507	4	92	472	0	0	687	3	1766
P et T	86818	22407	2770	124438	0	6897	71643	39210	354183
Premier ministre	109	37	0	79	0	159	151	105	639
Transports	2506	729	235	1182	0	0	1678	1785	8114
<b>Total administration</b>	<b>244804</b>	<b>46964</b>	<b>26176</b>	<b>247250</b>	<b>409823</b>	<b>57540</b>	<b>231798</b>	<b>178048</b>	<b>1442402</b>
CDC	1060	285	46	877	0	853	509	33	3662
CNCA	139	6	1	145	0	0	1	15	307
CNMSS	188	0	0	147	0	0	242	227	804
CNRS	3993	0	2424	2234	2750	0	1273	0	12674
IGN	276	77	0	67	0	0	60	0	480
INJA et INJS	0	0	0	0	112	0	0	0	112
INRA	2554	1364	0	1388	0	0	0	0	5306
IFREMER	78	0	0	57	0	0	36	0	170
ONAC	233	0	0	259	39	295	338	0	1164
ONF	2195	10	0	990	0	388	818	356	4757
ONIC	62	109	0	378	0	0	109	0	657
Autres (1)	0	0	0	0	0	0	0	309	309
<b>Total général</b>	<b>255582</b>	<b>48815</b>	<b>28647</b>	<b>253790</b>	<b>412724</b>	<b>59076</b>	<b>235184</b>	<b>178987</b>	<b>1472804</b>

Source : DGAFP - années 1987-1988-1989.

(1) CNAM - ENA - ENM - INED - Office des PTT en Polynésie française.

**120 - Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales**  
**Pourcentage du nombre moyen d'électeurs**

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FEN	FGAF	FO	Divers	Total
Affaires étrangères	19,5	2,9	0	6,1	0	4,8	13,5	53,1	100
Affaires sociales et emploi	37,2	8,7	0,2	20,6	2,7	4,5	21,0	5,0	100
Agriculture	17,1	0,2	0	10,2	22,6	13,0	25,5	11,4	100
Anciens combattants	16,0	0	0	22,8	0	14,4	46,4	0,4	100
Coopération	42,5	0	0	8,8	0	0	46,2	2,6	100
Culture	15,3	3,3	3,6	28,3	24,6	1,6	20,6	2,6	100
Défense	20,1	12,3	4,8	11,5	0	0	38,7	12,5	100
DOM-TOM	63,6	0	0	0	0	0	36,4	0	100
Economie et finances	22,0	4,8	2,9	21,0	0	4,0	26,5	18,8	100
Education nationale (administratifs)	8,2	1,9	0	21,4	53,7	0	11,9	2,9	100
Education nationale (enseignants)	13,8	1,0	0	2,6	62,4	0	7,2	13,0	100
Equipement	14,8	1,1	0	44,2	0,2	1,4	31,2	7,1	100
Industrie	29,6	0	5,7	8,6	0	8,1	9,4	38,6	100
Intérieur (police)	1,0	2,2	22,8	1,2	0	41,7	7,7	23,4	100
Intérieur (autres)	21,9	4,0	3,0	8,9	0	4,2	43,4	14,5	100
Jeunesse et sports	0	0	0	0	97,8	0	0	2,2	100
Justice	19,0	1,5	0	9,6	9,8	30,4	23,2	6,5	100
Mer	28,7	0,2	5,2	26,7	0	0	38,9	0,2	100
P et T	24,5	6,3	0,8	35,1	0	1,9	20,2	11,1	100
Premier ministre	17,0	5,8	0	12,3	0	24,9	23,6	16,4	100
Transports	30,9	9,0	2,9	14,6	0	0	20,7	22,0	100
<b>Total administration</b>	<b>17,0</b>	<b>3,3</b>	<b>1,8</b>	<b>17,1</b>	<b>28,4</b>	<b>4,0</b>	<b>16,1</b>	<b>12,3</b>	<b>100</b>
CDC	28,9	7,8	1,3	23,9	0	23,3	13,9	0,9	100
CNCA	45,3	2,0	0,3	47,2	0	0	0,3	4,9	100
CNMSS	23,4	0	0	18,3	0	0	30,1	28,2	100
CNRS	31,5	0	19,1	17,6	21,7	0	10,0	0	100
IGN	57,4	16,1	0	13,9	0	0	12,6	0	100
INJA et INJS	0	0	0	0	100	0	0	0	100
INRA	48,1	25,7	0	26,2	0	0	0	0	100
IFREMER	45,6	0	0	33,2	0	0	21,2	0	100
ONAC	20,0	0	0	22,3	3,4	25,3	29,0	0	100
ONF	46,1	0,2	0	20,8	0	8,2	17,2	7,5	100
ONIC	9,4	16,5	0	57,5	0	0	16,5	0	100
Autres (1)	0	0	0	0	0	0	0	100	100
<b>Total général</b>	<b>17,4</b>	<b>3,3</b>	<b>1,9</b>	<b>17,2</b>	<b>28,0</b>	<b>4,0</b>	<b>16,0</b>	<b>12,2</b>	<b>100</b>

Source : DGAFP - années 1987-1988-1989.

(1) CNAM - ENA - ENM - INED - Office des PTT en Polynésie française.

## 121 - Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales

### Nombre moyen d'électeurs - Catégorie A

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FEN	FGAF	FO	Divers	Total
Affaires étrangères	176	81	0	0	0	2	138	425	822
Affaires sociales et emploi	1342	144	23	341	0	0	491	615	2956
Agriculture	1121	26	0	116	2457	55	1646	2142	7562
Anciens combattants	21	0	0	15	0	0	78	13	127
Coopération	38	0	0	0	0	0	41	11	90
Culture	361	20	164	47	219	0	41	124	976
Défense	460	328	566	131	0	0	388	538	2411
DOM-TOM	13	0	0	0	0	0	2	0	15
Economie et finances	6883	1011	3310	3632	0	444	7437	6763	29479
Education nationale (administratifs)	1038	261	0	264	5955	0	662	560	8740
Education nationale (enseignants)	38288	2087	81	13292	156705	0	19603	50452	280507
Equipement	701	17	0	330	100	0	2579	1333	5060
Industrie	148	0	95	29	0	0	0	636	908
Intérieur (police)	0	0	86	0	0	91	30	1576	1783
Intérieur (autres)	1220	169	54	59	0	86	1428	590	3606
Jeunesse et sports	0	0	0	0	268	0	0	6	274
Justice	341	17	0	52	107	818	489	73	1896
Mer	50	4	49	14	0	0	56	3	177
P et T	9654	2552	2770	4908	0	321	7801	3552	31558
Premier ministre	19	0	0	14	0	18	6	67	124
Transports	501	34	235	170	0	0	349	290	1579
<b>Total administration</b>	<b>62375</b>	<b>6750</b>	<b>7433</b>	<b>23413</b>	<b>165811</b>	<b>1835</b>	<b>43265</b>	<b>69768</b>	<b>380650</b>
CDC	103	0	0	33	0	30	0	33	198
CNCA	43	6	1	23	0	0	1	15	89
CNMSS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CNRS	3008	0	1978	1116	2543	0	788	0	9433
IGN	74	60	0	51	0	0	60	0	245
INJA et INJS	0	0	0	0	112	0	0	0	112
INRA	1144	742	0	438	0	0	0	0	2324
IFREMER	33	0	0	0	0	0	15	0	48
ONAC	76	0	0	10	39	40	43	0	208
ONF	40	4	0	20	0	0	22	0	86
ONIC	24	29	0	86	0	0	29	0	167
Autres (1)	0	0	0	0	0	0	0	7	7
<b>Total général</b>	<b>66920</b>	<b>7591</b>	<b>9412</b>	<b>25189</b>	<b>168505</b>	<b>1905</b>	<b>44223</b>	<b>69822</b>	<b>393567</b>

Source : DGAFP - années 1987-1988-1989.

(1) CNAM - ENA - ENM - INED - Office des PTT en Polynésie française.

**122 - Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales**  
**Pourcentage du nombre moyen d'électeurs - Catégorie A**

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FEN	FGAF	FO	Divers	Total
Affaires étrangères	21,4	9,9	0	0	0	0,2	16,8	51,7	100
Affaires sociales et emploi	45,4	4,9	0,8	11,5	0	0	16,6	20,8	100
Agriculture	14,8	0,3	0	1,5	32,5	0,7	21,8	28,3	100
Anciens combattants	16,5	0	0	11,8	0	0	61,4	10,2	100
Coopération	42,2	0	0	0	0	0	45,6	12,2	100
Culture	37,0	2,0	16,8	4,8	22,4	0	4,2	12,7	100
Défense	19,1	13,6	23,5	5,4	0	0	16,1	22,3	100
DOM-TOM	86,7	0	0	0	0	0	13,3	0	100
Economie et finances	23,3	3,4	11,2	12,3	0	1,5	25,2	22,9	100
Education nationale (administratifs)	11,9	3,0	0	3,0	68,1	0	7,6	6,4	100
Education nationale (enseignants)	13,6	0,7	0	4,7	55,9	0	7,0	18,0	100
Equipement	13,9	0,3	0	6,5	2,0	0	51,0	26,3	100
Industrie	16,3	0	10,5	3,2	0	0	0	70,0	100
Intérieur (police)	0	0	4,8	0	0	5,1	1,7	88,4	100
Intérieur (autres)	33,8	4,7	1,5	1,6	0	2,4	39,6	16,4	100
Jeunesse et sports	0	0	0	0	97,8	0	0	2,2	100
Justice	18,0	0,9	0	2,7	5,6	43,1	25,8	3,9	100
Mer	28,3	2,4	27,9	8,0	0	0	31,7	1,7	100
P et T	30,6	8,1	8,8	15,6	0	1,0	24,7	11,3	100
Premier ministre	15,3	0	0	11,3	0	14,5	4,8	54,0	100
Transports	31,7	2,2	14,9	10,8	0	0	22,1	18,4	100
<b>Total administration</b>	<b>16,4</b>	<b>1,8</b>	<b>2,0</b>	<b>6,2</b>	<b>43,6</b>	<b>0,5</b>	<b>11,4</b>	<b>18,3</b>	<b>100</b>
CDC	52,0	0	0	16,4	0	15,2	0	16,7	100
CNCA	48,3	6,7	1,1	25,8	0	0	1,1	16,9	100
CNMSS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CNRS	31,9	0	21,0	11,8	27,0	0	8,4	0	100
IGN	30,1	24,6	0	20,7	0	0	24,6	0	100
INJA et INJS	0	0	0	0	100	0	0	0	100
INRA	49,2	31,9	0	18,8	0	0	0	0	100
IFREMER	68,8	0	0	0	0	0	31,3	0	100
ONAC	36,5	0	0	4,8	18,8	19,2	20,7	0	100
ONF	46,5	4,7	0	23,3	0	0	25,6	0	100
ONIC	14,4	17,2	0	51,3	0	0	17,2	0	100
Autres (1)	0	0	0	0	0	0	0	100	100
<b>Total général</b>	<b>17,0</b>	<b>1,9</b>	<b>2,4</b>	<b>6,4</b>	<b>42,8</b>	<b>0,5</b>	<b>11,2</b>	<b>17,7</b>	<b>100</b>

Source : DGAFP - années 1987-1988-1989.

(1) CNAME - ENA - ENM - INED - Office des PTT en Polynésie française.

### 123 - Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales Nombre moyen d'électeurs - Catégorie B

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FEN	FGAF	FO	Divers	Total
Affaires étrangères	113	9	0	19	0	55	92	242	529
Affaires sociales et emploi	1566	296	0	660	122	236	724	60	3664
Agriculture	784	0	0	185	289	729	1512	0	3499
Anciens combattants	125	0	0	91	0	50	242	0	508
Coopération	43	0	0	0	0	0	43	0	86
Culture	104	25	0	143	180	26	87	0	564
Défense	1780	803	612	813	0	0	1783	863	6654
DOM-TOM	6	0	0	0	0	0	9	0	15
Economie et finances	9367	1978	1249	8105	0	1796	10448	6207	39148
Education nationale (administratifs)	2191	354	0	1061	12184	0	1705	1213	18708
Education nationale (enseignants)	33464	3340	0	0	168465	0	17815	17539	240623
Equipement	1392	143	0	1693	0	59	3037	3282	9606
Industrie	136	0	90	37	0	28	86	377	752
Intérieur (police)	155	498	1365	60	0	1623	1568	6856	12125
Intérieur (autres)	1149	132	32	271	0	167	1704	520	3975
Jeunesse et sports	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Justice	1856	51	0	345	1988	2145	675	24	7083
Mer	164	0	8	119	0	0	267	0	558
P et T	29526	7540	0	28259	0	2397	22982	11941	102645
Premier ministre	17	0	0	5	0	13	13	38	85
Transports	1725	639	0	814	0	0	817	1334	5329
<b>Total administration</b>	<b>85662</b>	<b>15807</b>	<b>3356</b>	<b>42679</b>	<b>183228</b>	<b>9323</b>	<b>65607</b>	<b>50495</b>	<b>456156</b>
CDC	265	94	46	188	0	192	166	0	951
CNCA	36	0	0	30	0	0	0	0	66
CNMSS	36	0	0	30	0	0	47	37	150
CNRS	748	0	312	772	167	0	312	0	2311
IGN	150	17	0	0	0	0	0	0	167
INJA et INJS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INRA	626	319	0	339	0	0	0	0	1284
IFREMER	29	0	0	29	0	0	8	0	65
ONAC	27	0	0	14	0	20	57	0	118
ONF	387	0	0	171	0	139	210	356	1263
ONIC	38	27	0	103	0	0	27	0	195
Autres (1)	0	0	0	0	0	0	0	88	88
<b>Total général</b>	<b>88004</b>	<b>16264</b>	<b>3714</b>	<b>44354</b>	<b>183395</b>	<b>9674</b>	<b>66434</b>	<b>50976</b>	<b>462814</b>

Source : DGAFP - années 1987-1988-1989.

(1) CNAM - ENA - ENM - INED - Office des PTT en Polynésie française.

**124 - Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales**  
**Pourcentage du nombre moyen d'électeurs - Catégorie B**

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FEN	FGAF	FO	Divers	Total
Affaires étrangères	21,4	1,7	0	3,6	0	10,4	17,3	45,7	100
Affaires sociales et emploi	42,7	8,1	0	18,0	3,3	6,4	19,8	1,6	100
Agriculture	22,4	0	0	5,3	8,3	20,8	43,2	0	100
Anciens combattants	24,6	0	0	17,9	0	9,8	47,6	0	100
Coopération	50,0	0	0	0	0	0	50,0	0	100
Culture	18,4	4,4	0	25,4	31,8	4,6	15,3	0	100
Défense	26,8	12,1	9,2	12,2	0	0	26,8	13,0	100
DOM-TOM	40,0	0	0	0	0	0	60,0	0	100
Economie et finances	23,9	5,1	3,2	20,7	0	4,6	26,7	15,9	100
Education nationale (administratifs)	11,7	1,9	0	5,7	65,1	0	9,1	6,5	100
Education nationale (enseignants)	13,9	1,4	0	0	70,0	0	7,4	7,3	100
Equipement	14,5	1,5	0	17,6	0	0,6	31,6	34,2	100
Industrie	18,1	0	12,0	4,9	0	3,7	11,4	50,1	100
Intérieur (police)	1,3	4,1	11,3	0,5	0	13,4	12,9	56,5	100
Intérieur (autres)	28,9	3,3	0,8	6,8	0	4,2	42,9	13,1	100
Jeunesse et sports	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Justice	26,2	0,7	0	4,9	28,1	30,3	9,5	0,3	100
Mer	29,4	0	1,4	21,3	0	0	47,8	0	100
P et T	28,8	7,3	0	27,5	0	2,3	22,4	11,6	100
Premier ministre	19,4	0	0	5,3	0	15,3	15,3	44,7	100
Transports	32,4	12,0	0	15,3	0	0	15,3	25,0	100
<b>Total administration</b>	<b>18,8</b>	<b>3,5</b>	<b>0,7</b>	<b>9,4</b>	<b>40,2</b>	<b>2,0</b>	<b>14,4</b>	<b>11,1</b>	<b>100</b>
CDC	27,9	9,9	4,8	19,8	0	20,2	17,5	0	100
CNCA	54,5	0	0	45,5	0	0	0	0	100
CNMSS	24,0	0	0	20,0	0	0	31,3	24,7	100
CNRS	32,4	0	13,5	33,4	7,2	0	13,5	0	100
IGN	89,8	10,2	0	0	0	0	0	0	100
INJA et INJS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INRA	48,8	24,8	0	26,4	0	0	0	0	100
IFREMER	43,8	0	0	43,8	0	0	12,3	0	100
ONAC	22,9	0	0	11,9	0	16,9	48,3	0	100
ONF	30,6	0	0	13,5	0	11,0	16,6	28,2	100
ONIC	19,5	13,8	0	52,8	0	0	13,8	0	100
Autres (1)	0	0	0	0	0	0	0	100	100
<b>Total général</b>	<b>19,0</b>	<b>3,5</b>	<b>0,8</b>	<b>9,6</b>	<b>39,6</b>	<b>2,1</b>	<b>14,4</b>	<b>11,0</b>	<b>100</b>

Source : DGAFP - années 1987-1988-1989.

(1) CNAM - ENA - ENM - INED - Office des PTT en Polynésie française.

## 125 - Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales

### Nombre moyen d'électeurs - Catégories C et D

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FEN	FGAP	FO	Divers	Total
Affaires étrangères	355	6	0	183	0	101	215	1084	1944
Affaires sociales et emploi	2304	779	0	1888	258	398	1727	25	7378
Agriculture	1300	15	0	1616	1492	1666	1640	0	7729
Anciens combattants	332	0	0	576	0	379	1067	0	2354
Coopération	102	0	0	38	0	0	115	0	255
Culture	267	114	10	1169	783	52	863	0	3258
Défense	2700	1897	0	1875	0	0	7339	1668	15479
DOM-TOM	63	0	0	0	0	0	36	0	99
Economie et finances	18826	4642	0	21757	0	4155	24257	16877	90514
Education nationale (administratifs)	8414	2092	0	28858	57593	0	14385	2339	113680
Education nationale (enseignants)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Equipement	7526	558	0	26613	0	837	14648	0	50181
Industrie	673	0	0	212	0	234	218	234	1569
Intérieur (police)	567	1060	14841	807	0	28094	3883	8251	57503
Intérieur (autres)	1896	472	501	1401	0	565	5313	1710	11858
Jeunesse et sports	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Justice	3160	365	0	2298	658	5594	5354	1720	19148
Mer	293	0	35	339	0	0	364	0	1031
P et T	47638	12315	0	91271	0	4179	40860	23717	219980
Premier ministre	73	37	0	60	0	128	132	0	430
Transports	280	56	0	198	0	0	512	161	1206
<b>Total administration</b>	<b>96768</b>	<b>24407</b>	<b>15387</b>	<b>181158</b>	<b>60784</b>	<b>46382</b>	<b>122926</b>	<b>57785</b>	<b>605596</b>
CDC	692	191	0	656	0	631	343	0	2513
CNCA	60	0	0	92	0	0	0	0	152
CNMSS	152	0	0	117	0	0	195	190	654
CNRS	237	0	134	346	40	0	173	0	930
IGN	52	0	0	16	0	0	0	0	68
INJA et INJS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INRA	784	303	0	611	0	0	0	0	1698
IFREMER	16	0	0	28	0	0	13	0	57
ONAC	130	0	0	235	0	235	238	0	838
ONF	1768	6	0	799	0	249	586	0	3408
ONIC	0	53	0	189	0	0	53	0	295
Autres (1)	0	0	0	0	0	0	0	214	214
<b>Total général</b>	<b>100659</b>	<b>24960</b>	<b>15521</b>	<b>184247</b>	<b>60824</b>	<b>47497</b>	<b>124527</b>	<b>58189</b>	<b>616423</b>

Source : DGAFP - années 1987-1988-1989.

(1) CNAM - ENA - ENM - INED - Office des PTT en Polynésie française.

**126 - Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales**  
**Pourcentage du nombre moyen d'électeurs - Catégories C et D**

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FEN	FGAF	FO	Divers	Total
Affaires étrangères	18,3	0,3	0	9,4	0	5,2	11,1	55,8	100
Affaires sociales et emploi	31,2	10,6	0	25,6	3,5	5,4	23,4	0,3	100
Agriculture	16,8	0,2	0	20,9	19,3	21,6	21,2	0	100
Anciens combattants	14,1	0	0	24,5	0	16,1	45,3	0	100
Coopération	40,0	0	0	14,9	0	0	45,1	0	100
Culture	8,2	3,5	0,3	35,9	24,0	1,6	26,5	0	100
Défense	17,4	12,3	0	12,1	0	0	47,4	10,8	100
DOM-TOM	63,6	0	0	0	0	0	36,4	0	100
Economie et finances	20,8	5,1	0	24,0	0	4,6	26,8	18,6	100
Education nationale (administratifs)	7,4	1,8	0	25,4	50,7	0	12,7	2,1	100
Education nationale (enseignants)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Equipement	15,0	1,1	0	53,0	0	1,7	29,2	0	100
Industrie	42,9	0	0	13,5	0	14,9	13,9	14,9	100
Intérieur (police)	1,0	1,8	25,8	1,4	0	48,9	6,8	14,3	100
Intérieur (autres)	16,0	4,0	4,2	11,8	0	4,8	44,8	14,4	100
Jeunesse et sports	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Justice	16,5	1,9	0	12,0	3,4	29,2	28,0	9,0	100
Mer	28,4	0	3,4	32,9	0	0	35,3	0	100
P et T	21,7	5,6	0	41,5	0	1,9	18,6	10,8	100
Premier ministre	17,0	8,6	0	14,0	0	29,8	30,7	0	100
Transports	23,2	4,6	0	16,4	0	0	42,4	13,3	100
<b>Total administration</b>	<b>16,0</b>	<b>4,0</b>	<b>2,5</b>	<b>29,9</b>	<b>10,0</b>	<b>7,7</b>	<b>20,3</b>	<b>9,5</b>	<b>100</b>
CDC	27,5	7,6	0	26,1	0	25,1	13,6	0	100
CNCA	39,5	0	0	60,5	0	0	0	0	100
CNMSS	23,2	0	0	17,9	0	0	29,8	29,1	100
CNRS	25,5	0	14,4	37,2	4,3	0	18,6	0	100
IGN	76,5	0	0	23,5	0	0	0	0	100
INJA et INJS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INRA	46,2	17,8	0	36,0	0	0	0	0	100
IFREMER	28,1	0	0	49,1	0	0	22,8	0	100
ONAC	15,5	0	0	28,0	0	28,0	28,4	0	100
ONF	51,9	0,2	0	23,4	0	7,3	17,2	0	100
ONIC	0	18,0	0	64,1	0	0	18,0	0	100
Autres (1)	0	0	0	0	0	0	0	100	100
<b>Total général</b>	<b>16,3</b>	<b>4,0</b>	<b>2,5</b>	<b>29,9</b>	<b>9,9</b>	<b>7,7</b>	<b>20,2</b>	<b>9,4</b>	<b>100</b>

Source : DGAFP - années 1987-1988-1989.

(1) CNAM - ENA - ENM - INED - Office des PTT en Polynésie française.

**127 - Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales**  
**Nombre de sièges - Toutes catégories**

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FEN	FGAP	FO	Divers	Total
Affaires étrangères	16,0	4,0	0	5,0	0	15,0	11,0	40,0	91
Affaires sociales et emploi	53,5	13,0	0	30,0	5,0	6,0	26,5	42,0	176
Agriculture	62,5	2,0	0	21,5	55,0	29,5	68,5	44,0	283
Anciens combattants	8,0	0	0	19,0	0	6,0	41,0	15,0	89
Coopération	8,0	0	0	1,0	0	0	16,0	3,0	28
Culture	28,0	2,0	7,0	48,0	48,5	2,0	34,5	21,0	191
Défense	22,0	21,0	6,0	10,0	0	0	59,0	37,0	155
DOM-TOM	13,0	0	0	0	0	0	4,0	7,0	24
Economie et finances	91,0	4,3	17,0	66,5	0	14,8	148,0	56,3	398
Education nationale (administratifs)	19,0	3,0	0	29,0	105,0	0	33,3	19,7	209
Education nationale (enseignants)	9,0	0	1,0	3,0	76,0	0	2,0	18,0	109
Equipement	31,0	0	0	38,0	2,0	0	51,0	34,0	156
Industrie	40,0	0	8,0	5,0	0	6,0	5,0	53,0	117
Intérieur (police)	0	0	6,0	0	0	11,0	7,0	28,0	52
Intérieur (autres)	37,0	1,0	2,0	6,0	0	2,0	51,0	37,0	136
Jeunesse et sports	0	0	0	0	4,0	0	0	2,0	6
Justice	51,0	4,5	0	4,5	43,0	49,0	39,0	5,0	196
Mer	17,3	0,6	7,6	23,3	0	0	27,3	1,0	77
P et T	39,0	0	2,0	45,0	0	0	33,0	23,0	142
Premier ministre	8,0	2,0	0	6,0	0	11,0	8,0	10,0	45
Transports	27,5	8,0	2,0	12,0	0	0	30,5	44,0	124
<b>Total administration</b>	<b>580,8</b>	<b>65,4</b>	<b>58,6</b>	<b>372,8</b>	<b>338,5</b>	<b>152,3</b>	<b>695,6</b>	<b>540,0</b>	<b>2804</b>
CDC	15,0	3,0	0	7,5	0	7,0	2,0	5,5	40
CNCA	9,0	0,3	0,3	8,0	0	0	0,3	6,0	24
CNMSS	2,0	0	0	3,0	0	0	5,0	5,0	15
CNRS	18,0	0	6,0	13,0	6,0	0	4,0	9,0	56
IGN	13,5	3,0	0	3,5	0	0	3,0	2,0	25
INJA et INJS	0	0	0	0	6,0	0	0	0	6
INRA	22,0	9,0	0	8,0	0	0	0	14,0	53
IFREMER	6,5	0	0	4,5	0	0	2,0	2,0	15
ONAC	7,0	0	0	9,0	1,0	10,0	14,0	3,0	44
ONF	17,0	0	0	4,0	0	1,0	11,0	3,0	36
ONIC	2,0	3,8	0	18,3	0	0	3,8	0	28
Autres (1)	0	0	0	0	0	0	0	30,0	30
<b>Total général</b>	<b>692,8</b>	<b>84,6</b>	<b>64,9</b>	<b>451,6</b>	<b>351,5</b>	<b>170,3</b>	<b>740,8</b>	<b>619,5</b>	<b>3176</b>

Source : DGAFP - années 1987-1988-1989.

(1) CNAM - ENA - ENM - INED - Office des PIT en Polynésie française.

**128 - Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales**  
**Pourcentage du nombre de sièges - Toutes catégories**

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FEN	FGAF	FO	Divers	Total
Affaires étrangères	17,6	4,4	0	5,5	0	16,5	12,1	44,0	100
Affaires sociales et emploi	30,4	7,4	0	17,0	2,8	3,4	15,1	23,9	100
Agriculture	22,1	0,7	0	7,6	19,4	10,4	24,2	15,5	100
Anciens combattants	9,0	0	0	21,3	0	6,7	46,1	16,9	100
Coopération	28,6	0	0	3,6	0	0	57,1	10,7	100
Culture	14,7	1,0	3,7	25,1	25,4	1,0	18,1	11,0	100
Défense	14,2	13,5	3,9	6,5	0	0	38,1	23,9	100
DOM-TOM	54,2	0	0	0	0	0	16,7	29,2	100
Economie et finances	22,9	1,1	4,3	16,7	0	3,7	37,2	14,2	100
Education nationale (administratifs)	9,1	1,4	0	13,9	50,2	0	15,9	9,4	100
Education nationale (enseignants)	8,3	0	0,9	2,8	69,7	0	1,8	16,5	100
Equipement	19,9	0	0	24,4	1,3	0	32,7	21,8	100
Industrie	34,2	0	6,8	4,3	0	5,1	4,3	45,3	100
Intérieur (police)	0	0	11,5	0	0	21,2	13,5	53,8	100
Intérieur (autres)	27,2	0,7	1,5	4,4	0	1,5	37,5	27,2	100
Jeunesse et sports	0	0	0	0	66,7	0	0	33,3	100
Justice	26,0	2,3	0	2,3	21,9	25,0	19,9	2,6	100
Mer	22,4	0,8	9,9	30,2	0	0	35,4	1,3	100
P et T	27,5	0	1,4	31,7	0	0	23,2	16,2	100
Premier ministre	17,8	4,4	0	13,3	0	24,4	17,8	22,2	100
Transports	22,2	6,5	1,6	9,7	0	0	24,6	35,5	100
<b>Total administration</b>	<b>20,7</b>	<b>2,3</b>	<b>2,1</b>	<b>13,3</b>	<b>12,1</b>	<b>5,4</b>	<b>24,8</b>	<b>19,3</b>	<b>100</b>
CDC	37,5	7,5	0	18,8	0	17,5	5,0	13,8	100
CNCA	37,5	1,4	1,4	33,3	0	0	1,4	25,0	100
CNMSS	13,3	0	0	20,0	0	0	33,3	33,3	100
CNRS	32,1	0	10,7	23,2	10,7	0	7,1	16,1	100
IGN	54,0	12,0	0	14,0	0	0	12,0	8,0	100
INJA et INJS	0	0	0	0	100	0	0	0	100
INRA	41,5	17,0	0	15,1	0	0	0	26,4	100
IFREMER	43,3	0	0	30,0	0	0	13,3	13,3	100
ONAC	15,9	0	0	20,5	2,3	22,7	31,8	6,8	100
ONF	47,2	0	0	11,1	0	2,8	30,6	8,3	100
ONIC	7,1	13,7	0	65,5	0	0	13,7	0	100
Autres (1)	0	0	0	0	0	0	0	100	100
<b>Total général</b>	<b>21,8</b>	<b>2,7</b>	<b>2,0</b>	<b>14,2</b>	<b>11,1</b>	<b>5,4</b>	<b>23,3</b>	<b>19,5</b>	<b>100</b>

Source : DGAFP - années 1987-1988-1989.

(1) CNAM - ENA - ENM - INED - Office des PTT en Polynésie française.

## 129 - Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales

### Nombre de sièges - Catégorie A

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FEN	FGAF	FO	Divers	Total
Affaires étrangères	6,0	3,5	0	0	0	0	6,5	16,0	32
Affaires sociales et emploi	24,0	1,5	0	4,0	0	0	4,5	32,0	66
Agriculture	19,5	2,0	0	1,5	28,0	2,0	21,0	42,0	116
Anciens combattants	1,0	0	0	1,0	0	0	8,0	7,0	17
Coopération	2,0	0	0	0	0	0	4,0	1,0	7
Culture	18,0	1,0	6,0	1,0	8,0	0	3,0	15,0	52
Défense	3,0	2,0	2,0	0	0	0	7,0	23,0	37
DOM-TOM	2,0	0	0	0	0	0	0	2,0	4
Economie et finances	33,5	1,5	17,0	13,0	0	3,0	73,0	37,0	178
Education nationale (administratifs)	7,5	3,0	0	2,5	19,0	0	2,3	7,7	42
Education nationale (enseignants)	8,0	0	1,0	3,0	67,0	0	2,0	18,0	99
Equipement	9,0	0	0	3,0	2,0	0	11,0	27,0	52
Industrie	6,0	0	4,0	1,0	0	0	0	31,0	42
Intérieur (police)	0	0	0	0	0	0	0	6,0	6
Intérieur (autres)	11,0	0	0	0	0	0	20,0	12,0	43
Jeunesse et sports	0	0	0	0	4,0	0	0	2,0	6
Justice	11,0	1,5	0	0,5	2,0	17,0	13,0	3,0	48
Mer	4,5	0,6	2,9	2,5	0	0	5,5	1,0	17
P et T	11,0	0	2,0	2,0	0	0	10,0	21,0	46
Premier ministre	2,0	0	0	2,0	0	2,0	1,0	7,0	14
Transports	7,0	0	2,0	2,0	0	0	6,0	24,0	41
<b>Total administration</b>	<b>186,0</b>	<b>16,6</b>	<b>36,9</b>	<b>39,0</b>	<b>130,0</b>	<b>24,0</b>	<b>197,9</b>	<b>334,7</b>	<b>965</b>
CDC	7,0	0	0	1,5	0	1,0	0	2,5	12
CNCA	4,0	0,3	0,3	2,0	0	0	0,3	5,0	12
CNMSS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CNRS	11,0	0	4,0	5,0	6,0	0	1,0	2,0	29
IGN	3,5	3,0	0	1,5	0	0	3,0	0	11
INJA et INJS	0	0	0	0	6,0	0	0	0	6
INRA	12,0	7,0	0	2,0	0	0	0	8,0	29
IFREMER	3,0	0	0	0	0	0	1,0	2,0	6
ONAC	3,0	0	0	0	1,0	1,0	2,0	1,0	8
ONF	2,0	0	0	1,0	0	0	1,0	0	4
ONIC	1,0	2,3	0	7,3	0	0	2,3	0	13
Autres (1)	0	0	0	0	0	0	0	2,0	2
<b>Total général</b>	<b>232,5</b>	<b>29,3</b>	<b>41,2</b>	<b>59,4</b>	<b>143,0</b>	<b>26,0</b>	<b>208,5</b>	<b>357,2</b>	<b>1097</b>

Source : DGAFP - années 1987-1988-1989.

(1) CNAM - ENA - ENM - INED - Office des PIT en Polynésie française.

**130 - Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales**  
**Pourcentage du nombre de sièges - Catégorie A**

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FEN	FGAF	FO	Divers	Total
Affaires étrangères	18,8	10,9	0	0	0	0	20,3	50,0	100
Affaires sociales et emploi	36,4	2,3	0	6,1	0	0	6,8	48,5	100
Agriculture	16,8	1,7	0	1,3	24,1	1,7	18,1	36,2	100
Anciens combattants	5,9	0	0	5,9	0	0	47,1	41,2	100
Coopération	28,6	0	0	0	0	0	57,1	14,3	100
Culture	34,6	1,9	11,5	1,9	15,4	0	5,8	28,8	100
Défense	8,1	5,4	5,4	0	0	0	18,9	62,2	100
DOM-TOM	50,0	0	0	0	0	0	0	50,0	100
Economie et finances	18,8	0,8	9,6	7,3	0	1,7	41,0	20,8	100
Education nationale (administratifs)	17,9	7,1	0	6,0	45,2	0	5,5	18,3	100
Education nationale (enseignants)	8,1	0	1,0	3,0	67,7	0	2,0	18,2	100
Equipement	17,3	0	0	5,8	3,8	0	21,2	51,9	100
Industrie	14,3	0	9,5	2,4	0	0	0	73,8	100
Intérieur (police)	0	0	0	0	0	0	0	100	100
Intérieur (autres)	25,6	0	0	0	0	0	46,5	27,9	100
Jeunesse et sports	0	0	0	0	66,7	0	0	33,3	100
Justice	22,9	3,1	0	1,0	4,2	35,4	27,1	6,3	100
Mer	26,5	3,5	16,8	14,8	0	0	32,5	5,9	100
P et T	23,9	0	4,3	4,3	0	0	21,7	45,7	100
Premier ministre	14,3	0	0	14,3	0	14,3	7,1	50,0	100
Transports	17,1	0	4,9	4,9	0	0	14,6	58,5	100
<b>Total administration</b>	<b>19,3</b>	<b>1,7</b>	<b>3,8</b>	<b>4,0</b>	<b>13,5</b>	<b>2,5</b>	<b>20,5</b>	<b>34,7</b>	<b>100</b>
CDC	58,3	0	0	12,5	0	8,3	0	20,8	100
CNCA	33,3	2,8	2,8	16,7	0	0	2,8	41,7	100
CNMSS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CNRS	37,9	0	13,8	17,2	20,7	0	3,4	6,9	100
IGN	31,8	27,3	0	13,6	0	0	27,3	0	100
INJA et INJS	0	0	0	0	100	0	0	0	100
INRA	41,4	24,1	0	6,9	0	0	0	27,6	100
IFREMER	50,0	0	0	0	0	0	16,7	33,3	100
ONAC	37,5	0	0	0	12,5	12,5	25,0	12,5	100
ONF	50,0	0	0	25,0	0	0	25,0	0	100
ONIC	7,7	17,9	0	56,4	0	0	18,0	0	100
Autres (1)	0	0	0	0	0	0	0	100	100
<b>Total général</b>	<b>21,2</b>	<b>2,7</b>	<b>3,8</b>	<b>5,4</b>	<b>13,0</b>	<b>2,4</b>	<b>19,0</b>	<b>32,6</b>	<b>100</b>

Source : DGAFP - années 1987-1988-1989.

(1) CNAM - ENA - ENM - INED - Office des PTT en Polynésie française.

### 131 - Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales Nombre de sièges - Catégorie B

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FEN	FGAP	FO	Divers	Total
Affaires étrangères	3,0	0	0	0	0	2,0	3,0	9,0	17
Affaires sociales et emploi	11,0	4,0	0	4,0	4,0	2,0	5,0	4,0	34
Agriculture	19,0	0	0	0	10,0	10,5	28,5	0	68
Anciens combattants	6,0	0	0	3,0	0	3,0	11,0	3,0	26
Coopération	2,0	0	0	0	0	0	3,0	0	5
Culture	4,0	1,0	0	9,0	16,5	2,0	6,5	2,0	41
Défense	15,0	7,0	4,0	4,0	0	0	19,0	6,0	55
DOM-TOM	0	0	0	0	0	0	1,0	2,0	3
Economie et finances	25,0	1,8	0	21,0	0	2,8	30,0	7,3	88
Education nationale (administratifs)	6,5	0	0	4,5	33,0	0	3,0	4,0	51
Education nationale (enseignants)	1,0	0	0	0	9,0	0	0	0	10
Equipement	8,0	0	0	3,0	0	0	9,0	7,0	27
Industrie	7,0	0	4,0	0,5	0	1,5	2,5	12,5	28
Intérieur (police)	0	0	4,0	0	0	2,0	3,0	9,0	18
Intérieur (autres)	10,0	0	0	2,0	0	2,0	10,0	7,0	31
Jeunesse et sports	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Justice	14,5	1,5	0	1,0	16,0	10,0	7,0	1,0	51
Mer	3,0	0	1,0	7,0	0	0	9,0	0	20
P et T	13,0	0	0	9,0	0	0	9,0	1,0	32
Premier ministre	1,0	0	0	1,0	0	2,0	1,0	3,0	8
Transports	14,0	8,0	0	4,0	0	0	11,0	10,0	47
<b>Total administration</b>	<b>163,0</b>	<b>23,3</b>	<b>13,0</b>	<b>73,0</b>	<b>88,5</b>	<b>39,8</b>	<b>171,5</b>	<b>87,8</b>	<b>660</b>
CDC	4,0	1,0	0	2,0	0	3,0	2,0	0	12
CNCA	3,0	0	0	2,0	0	0	0	0	5
CNMSS	1,0	0	0	1,0	0	0	2,0	2,0	6
CNRS	4,0	0	2,0	4,0	0	0	2,0	0	12
IGN	8,0	0	0	0	0	0	0	0	8
INJA et INJS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INRA	6,0	2,0	0	2,0	0	0	0	2,0	12
IFREMER	1,5	0	0	1,5	0	0	0	0	3
ONAC	2,0	0	0	0	0	1,0	4,0	0	7
ONF	3,0	0	0	1,0	0	1,0	4,0	3,0	12
ONIC	1,0	0,5	0	2,0	0	0	0,5	0	4
Autres (1)	0	0	0	0	0	0	0	8,0	8
<b>Total général</b>	<b>196,5</b>	<b>26,8</b>	<b>15,0</b>	<b>88,5</b>	<b>88,5</b>	<b>44,8</b>	<b>186,0</b>	<b>102,8</b>	<b>749</b>

Source : DGAFP - années 1987-1988-1989.

(1) CNAM - ENA - ENM - INED - Office des PTT en Polynésie française.

**132 - Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales**  
**Pourcentage du nombre de sièges - Catégorie B**

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FEN	FGAP	FO	Divers	Total
Affaires étrangères	17,6	0	0	0	0	11,8	17,6	52,9	100
Affaires sociales et emploi	32,4	11,8	0	11,8	11,8	5,9	14,7	11,8	100
Agriculture	27,9	0	0	0	14,7	15,4	41,9	0	100
Anciens combattants	23,1	0	0	11,5	0	11,5	42,3	11,5	100
Coopération	40,0	0	0	0	0	0	60,0	0	100
Culture	9,8	2,4	0	22,0	40,2	4,9	15,9	4,9	100
Défense	27,3	12,7	7,3	7,3	0	0	34,5	10,9	100
DOM-TOM	0	0	0	0	0	0	33,3	66,7	100
Economie et finances	28,4	2,1	0	23,9	0	3,2	34,1	8,3	100
Education nationale (administratifs)	12,7	0	0	8,8	64,7	0	5,9	7,8	100
Education nationale (enseignants)	10,0	0	0	0	90,0	0	0	0	100
Equipement	29,6	0	0	11,1	0	0	33,3	25,9	100
Industrie	25,0	0	14,3	1,8	0	5,4	8,9	44,6	100
Intérieur (police)	0	0	22,2	0	0	11,1	16,7	50,0	100
Intérieur (autres)	32,3	0	0	6,5	0	6,5	32,3	22,6	100
Jeunesse et sports	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Justice	28,4	2,9	0	2,0	31,4	19,6	13,7	2,0	100
Mer	15,0	0	5,0	35,0	0	0	45,0	0	100
P et T	40,6	0	0	28,1	0	0	28,1	3,1	100
Premier ministre	12,5	0	0	12,5	0	25,0	12,5	37,5	100
Transports	29,8	17,0	0	8,5	0	0	23,4	21,3	100
<b>Total administration</b>	<b>24,7</b>	<b>3,5</b>	<b>2,0</b>	<b>11,1</b>	<b>13,4</b>	<b>6,0</b>	<b>26,0</b>	<b>13,3</b>	<b>100</b>
CDC	33,3	8,3	0	16,7	0	25,0	16,7	0	100
CNCA	60,0	0	0	40,0	0	0	0	0	100
CNMSS	16,7	0	0	16,7	0	0	33,3	33,3	100
CNRS	33,3	0	16,7	33,3	0	0	16,7	0	100
IGN	100	0	0	0	0	0	0	0	100
INJA et INJS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INRA	50,0	16,7	0	16,7	0	0	0	16,7	100
IFREMER	50,0	0	0	50,0	0	0	0	0	100
ONAC	28,6	0	0	0	0	14,3	57,1	0	100
ONF	25,0	0	0	8,3	0	8,3	33,3	25,0	100
ONIC	25,0	12,5	0	50,0	0	0	12,5	0	100
Autres (1)	0	0	0	0	0	0	0	100	100
<b>Total général</b>	<b>26,2</b>	<b>3,6</b>	<b>2,0</b>	<b>11,8</b>	<b>11,8</b>	<b>6,0</b>	<b>24,8</b>	<b>13,7</b>	<b>100</b>

Source : DGAFP - années 1987-1988-1989.

(1) CNAM - ENA - ENM - INED - Office des PTT en Polynésie française.

### 133 - Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales

#### Nombre de sièges - Catégories C et D

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FEN	FGAF	FO	Divers	Total
Affaires étrangères	7,0	0,5	0	5,0	0	13,0	1,5	15,0	42
Affaires sociales et emploi	18,5	7,5	0	22,0	1,0	4,0	17,0	6,0	76
Agriculture	24,0	0	0	20,0	17,0	17,0	19,0	2,0	99
Anciens combattants	1,0	0	0	15,0	0	3,0	22,0	5,0	46
Coopération	4,0	0	0	1,0	0	0	9,0	2,0	16
Culture	6,0	0	1,0	38,0	24,0	0	25,0	4,0	98
Défense	4,0	12,0	0	6,0	0	0	33,0	8,0	63
DOM-TOM	11,0	0	0	0	0	0	3,0	3,0	17
Economie et finances	32,5	1,0	0	32,5	0	9,0	45,0	12,0	132
Education nationale (administratifs)	5,0	0	0	22,0	53,0	0	28,0	8,0	116
Education nationale (enseignants)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Equipement	14,0	0	0	32,0	0	0	31,0	0	77
Industrie	27,0	0	0	3,5	0	4,5	2,5	9,5	47
Intérieur (police)	0	0	2,0	0	0	9,0	4,0	13,0	28
Intérieur (autres)	16,0	1,0	2,0	4,0	0	0	21,0	18,0	62
Jeunesse et sports	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Justice	25,5	1,5	0	3,0	25,0	22,0	19,0	1,0	97
Mer	9,8	0	3,8	13,8	0	0	12,8	0	40
P et T	15,0	0	0	34,0	0	0	14,0	1,0	64
Premier ministre	5,0	2,0	0	3,0	0	7,0	6,0	0	23
Transports	6,5	0	0	6,0	0	0	13,5	10,0	36
<b>Total administration</b>	<b>231,8</b>	<b>25,5</b>	<b>8,8</b>	<b>260,8</b>	<b>120,0</b>	<b>88,5</b>	<b>326,3</b>	<b>117,5</b>	<b>1179</b>
CDC	4,0	2,0	0	4,0	0	3,0	0	3,0	16
CNCA	2,0	0	0	4,0	0	0	0	1,0	7
CNMSS	1,0	0	0	2,0	0	0	3,0	3,0	9
CNRS	3,0	0	0	4,0	0	0	1,0	7,0	15
IGN	2,0	0	0	2,0	0	0	0	2,0	6
INJA et INJS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INRA	4,0	0	0	4,0	0	0	0	4,0	12
IFREMER	2,0	0	0	3,0	0	0	1,0	0	6
ONAC	2,0	0	0	9,0	0	8,0	8,0	2,0	29
ONF	12,0	0	0	2,0	0	0	6,0	0	20
ONIC	0	1,0	0	9,0	0	0	1,0	0	11
Autres (1)	0	0	0	0	0	0	0	20,0	20
<b>Total général</b>	<b>263,8</b>	<b>28,5</b>	<b>8,8</b>	<b>303,8</b>	<b>120,0</b>	<b>99,5</b>	<b>346,3</b>	<b>159,5</b>	<b>1330</b>

Source : DGAFP - années 1987-1988-1989.

(1) CNAM - ENA - ENM - INED - Office des PTT en Polynésie française.

**134 - Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales**  
**Pourcentage du nombre de sièges - Catégories C et D**

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FEN	FGAF	FO	Divers	Total
Affaires étrangères	16,7	1,2	0	11,9	0	31,0	3,6	35,7	100
Affaires sociales et emploi	24,3	9,9	0	28,9	1,3	5,3	22,4	7,9	100
Agriculture	24,2	0	0	20,2	17,2	17,2	19,2	2,0	100
Anciens combattants	2,2	0	0	32,6	0	6,5	47,8	10,9	100
Coopération	25,0	0	0	6,3	0	0	56,3	12,5	100
Culture	6,1	0	1,0	38,8	24,5	0	25,5	4,1	100
Défense	6,3	19,0	0	9,5	0	0	52,4	12,7	100
DOM-TOM	64,7	0	0	0	0	0	17,6	17,6	100
Economie et finances	24,6	0,8	0	24,6	0	6,8	34,1	9,1	100
Education nationale (administratifs)	4,3	0	0	19,0	45,7	0	24,1	6,9	100
Education nationale (enseignants)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Equipement	18,2	0	0	41,6	0	0	40,3	0	100
Industrie	57,4	0	0	7,4	0	9,6	5,3	20,2	100
Intérieur (police)	0	0	7,1	0	0	32,1	14,3	46,4	100
Intérieur (autres)	25,8	1,6	3,2	6,5	0	0	33,9	29,0	100
Jeunesse et sports	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Justice	26,3	1,5	0	3,1	25,8	22,7	19,6	1,0	100
Mer	24,4	0	9,4	34,4	0	0	31,9	0	100
P et T	23,4	0	0	53,1	0	0	21,9	1,6	100
Premier ministre	21,7	8,7	0	13,0	0	30,4	26,1	0	100
Transports	18,1	0	0	16,7	0	0	37,5	27,8	100
<b>Total administration</b>	<b>19,7</b>	<b>2,2</b>	<b>0,7</b>	<b>22,1</b>	<b>10,2</b>	<b>7,5</b>	<b>27,7</b>	<b>10,0</b>	<b>100</b>
CDC	25,0	12,5	0	25,0	0	18,8	0	18,8	100
CNCA	28,6	0	0	57,1	0	0	0	14,3	100
CNMSS	11,1	0	0	22,2	0	0	33,3	33,3	100
CNRS	20,0	0	0	26,7	0	0	6,7	46,7	100
IGN	33,3	0	0	33,3	0	0	0	33,3	100
INJA et INJS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INRA	33,3	0	0	33,3	0	0	0	33,3	100
IFREMER	33,3	0	0	50,0	0	0	16,7	0	100
ONAC	6,9	0	0	31,0	0	27,6	27,6	6,9	100
ONF	60,0	0	0	10,0	0	0	30,0	0	100
ONIC	0	9,1	0	81,8	0	0	9,1	0	100
Autres (1)	0	0	0	0	0	0	0	100	100
<b>Total général</b>	<b>19,8</b>	<b>2,1</b>	<b>0,7</b>	<b>22,8</b>	<b>9,0</b>	<b>7,5</b>	<b>26,0</b>	<b>12,0</b>	<b>100</b>

Source : DGAFP - années 1987-1988-1989.

(1) CNAM - ENA - ENM - INED - Office des PTT en Polynésie française.

### 135 - Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales

#### Participation électorale

	Catégorie A			Catégorie B			Catégories C et D			Ensemble		
	Inscrits	Votants	%	Inscrits	Votants	%	Inscrits	Votants	%	Inscrits	Votants	%
Affaires étrangères	1435	852	59,4	785	534	68,0	3286	2043	62,2	5506	3429	62,3
Affaires sociales et emploi	4602	3146	68,4	5694	3735	65,6	13012	7595	58,4	23308	14476	62,1
Agriculture	10262	7888	76,9	4343	3638	83,8	10154	8177	80,5	24759	19703	79,6
Anciens combattants	212	141	66,5	729	522	71,6	3152	2441	77,4	4093	3104	75,8
Coopération	126	92	73,0	115	88	76,5	408	262	64,2	649	442	68,1
Culture	1485	1022	68,8	840	618	73,6	5753	3387	58,9	8078	5027	62,2
Défense	3472	2465	71,0	9155	6834	74,6	22296	15992	71,7	34923	25291	72,4
DOM-TOM	37	17	45,9	18	16	88,9	173	101	58,4	228	134	58,8
Economie et finances	35465	30076	84,8	45454	39974	87,9	107317	92832	86,5	188236	162882	86,5
Education nationale (adm)	12159	9103	74,9	25624	19539	76,3	147475	122461	83,0	185258	151103	81,6
Education nationale (ens)	396572	294800	74,3	329423	254199	77,2	0	0	0	725995	548999	75,6
Equipement	7318	5167	70,6	11855	9836	83,0	62557	52471	83,9	81730	67474	82,6
Industrie	1457	933	64,0	1019	772	75,8	2569	1631	63,5	5045	3336	66,1
Intérieur (police)	1993	1851	92,9	17541	12353	70,4	97169	58803	60,5	116703	73007	62,6
Intérieur (autres)	5272	3752	71,2	5265	4117	78,2	17560	12538	71,4	28097	20407	72,6
Jeunesse et sports	410	322	78,5	0	0	0	0	0	0	410	322	78,5
Justice	2412	2004	83,1	9881	7443	75,3	27536	19981	72,6	39829	29428	73,9
Mer	217	185	85,3	634	578	91,2	1240	1064	85,8	2091	1827	87,4
P et T	38609	32693	84,7	123714	106505	86,1	274060	230049	83,9	436383	369247	84,6
Premier ministre	194	138	71,1	127	90	70,9	867	444	51,2	1188	672	56,6
Transports	2006	1663	82,9	6907	5527	80,0	1514	1254	82,8	10427	8444	81,0
<b>Total administration</b>	<b>525715</b>	<b>398310</b>	<b>75,8</b>	<b>599123</b>	<b>476918</b>	<b>79,6</b>	<b>798098</b>	<b>633526</b>	<b>79,4</b>	<b>1922936</b>	<b>1508754</b>	<b>78,5</b>
CDC	435	216	49,7	1414	969	68,5	4221	2573	61,0	6070	3758	61,9
CNCA	197	90	45,7	156	68	43,6	396	154	38,9	749	312	41,7
CNMSS	0	0	0	192	153	79,7	1023	668	65,3	1215	821	67,6
CNRS	17542	9652	55,0	4208	2367	56,3	2137	965	45,2	23887	12984	54,4
IGN	347	253	72,9	277	181	65,3	123	85	69,1	747	519	69,5
INJA et INJS	196	124	63,3	0	0	0	0	0	0	196	124	63,3
INRA	3508	2473	70,5	1842	1385	75,2	2886	2013	69,8	8236	5871	71,3
IFREMER	67	50	74,6	75	66	88,0	83	64	77,1	225	180	80,0
ONAC	244	226	92,6	142	131	92,3	1013	926	91,4	1399	1283	91,7
ONF	107	92	86,0	1586	1298	81,8	5055	3475	68,7	6748	4865	72,1
ONIC	226	176	77,9	259	203	78,4	460	317	68,9	945	696	73,7
Autres (1)	10	8	80,0	106	91	85,8	315	263	83,5	431	362	84,0
<b>Total général</b>	<b>548594</b>	<b>411670</b>	<b>75,0</b>	<b>609380</b>	<b>483830</b>	<b>79,4</b>	<b>815810</b>	<b>645029</b>	<b>79,1</b>	<b>1973784</b>	<b>1540529</b>	<b>78,0</b>

Source : DGAFP - années 1987-1988-1989.

(1) CNAM - ENA - ENM - INED - Office des PTT en Polynésie française.

### 136 - Activité de la commission de recours du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat

Recours déposés	Recours recevables	Affaires traitées	Avis de rejet	Recommandations	Recommandations suivies
62	41	20	12	8	2
(1)	(1)			(2)	(2)

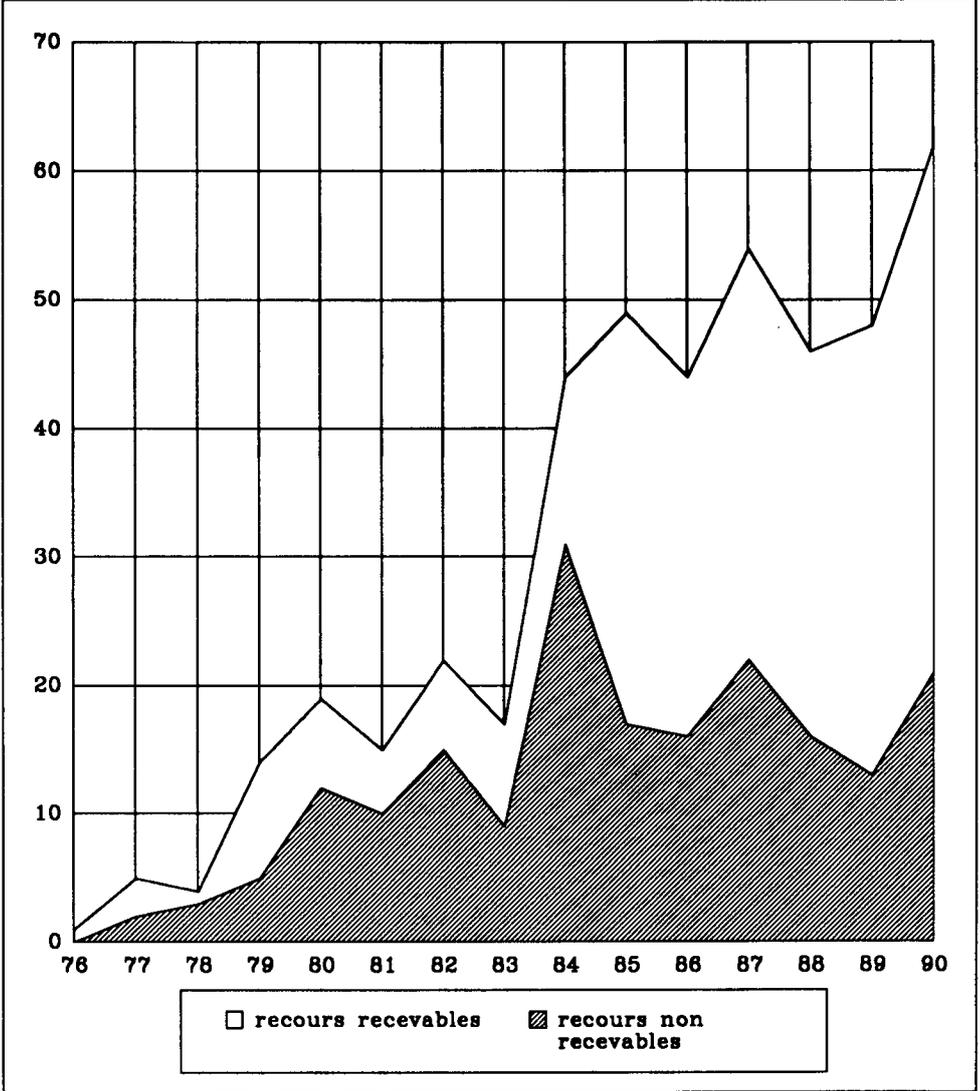
Source : DGAFP.

Situation pour l'année 1990.

(1) Pour huit recours, la recevabilité est en cours d'examen.

(2) Pour quatre recours ayant fait l'objet d'une recommandation les suites ne sont pas encore connues.

**137 - Evolution du nombre de recours déposés auprès de la commission de recours du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat**



Source : DGAFP.

## 138 - Cessation concertée du travail

(en nombre d'agents)

Période considérée	Durée		
	1 journée	1/2 journée	1 heure
<b>1986</b>			
1er trimestre	15691	6679	26015
2ème trimestre	201677	34537	87432
3ème trimestre	32895	12780	26542
4ème trimestre	528342	36238	96050
<b>Total</b>	<b>778605</b>	<b>90234</b>	<b>236039</b>
<b>1987</b>			
1er trimestre	127002	6148	62503
2ème trimestre	140144	29580	116707
3ème trimestre	52163	771	2779
4ème trimestre (1)	424607	-	-
<b>Total</b>	<b>743916</b>	<b>36499</b>	<b>181989</b>
<b>1988</b>			
1er trimestre	56630	-	-
2ème trimestre	63027	-	-
3ème trimestre	28218	-	-
4ème trimestre	537903	-	-
<b>Total</b>	<b>685773</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>1989</b>			
1er trimestre	244628	-	-
2ème trimestre	143769	-	-
3ème trimestre	401520	-	-
4ème trimestre	1532484	-	-
<b>Total</b>	<b>2322401</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>1990</b>			
1er trimestre	22613	-	-
2ème trimestre	396159	-	-
3ème trimestre	6372	-	-
4ème trimestre	148798	-	-
<b>Total</b>	<b>573942</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Source : DGAFP.

(1) La règle du trentième indivisible ayant été rétablie par l'article 69 de la loi n°87-588 du 30 juillet 1987 portant diverses mesures d'ordre social, les arrêts de travail d'une durée inférieure à la journée ne font plus l'objet, à compter du 4ème trimestre 1987, d'une comptabilisation distincte.

**139 - Taux des prestations sociales interministérielles**

(en francs)

Nature des prestations (1)	Taux
<b>Restaurants administratifs</b>	5,05 par repas
<b>Allocation de garde d'enfants</b>	32,20 par jour
<b>Prestation "assistantes maternelles"</b>	1410 par trimestre
<b>Aide aux mères séjournant en maison de repos accompagnées de leurs enfants de moins de cinq ans</b>	107,30 par jour et par enfant
<b>Subventions pour séjours d'enfants</b>	
- en colonies de vacances	
. enfants de moins de 13 ans	34,35 par jour
. enfants de 13 à 18 ans	52,15 par jour
- en centres aérés	24,85 par jour
- en maisons familiales de vacances	34,35 par jour
- en classe de découvertes	16,30 par jour
<b>Prestations en faveur des handicapés</b>	
- allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de vingt ans	751 par mois
- séjours en centres de vacances spécialisés	98,35 par jour
- allocation pour les enfants infirmes poursuivant des études ou un apprentissage entre vingt et vingt sept ans	
. jusqu'au 30 juin 1990	542,37 par mois
. à partir du 1er juillet 1990	562 par mois
<b>Allocation d'adoption</b>	
. jusqu'au 30 juin 1990	4700,54
. à partir du 1er juillet 1990	4870,71

Source : DGAFP.

Situation en 1990.

(1) Les règles générales et conditions particulières d'application concernant le service de ces prestations ont fait l'objet des circulaires FP n° 1552-2A/50 du 29 mars 1984 et FP n° 1747 et B/82 du 26 juillet 1990.

**140 - Répartition des crédits destinés à l'amélioration de l'action sociale <sup>(1)</sup>**

(en millions de francs)

Nature des prestations	1988	1989	1990
<b>I Fonctionnement</b>			
<b>A Prestations ministérielles revalorisables</b>	<b>26,783</b>	<b>28,475</b>	<b>38,000</b>
- subventions repas (restaurants administratifs)	7,965	11,718	12,103
- aide aux familles (allocation de garde d'enfants prestation "assistantes maternelles", aide aux mères en repos, prestations pour enfants handicapés)	3,232	2,889	2,735
- subventions pour séjours d'enfants (colonies de vacances, centres de loisirs, centres familiaux de vacances, classe de mer, neige, nature) <sup>(2)</sup>	5,857	5,346	13,637
- subventions aux mutuelles	5,409	5,000	5,422
- secours et prêts <sup>(3)</sup>	4,320	4,320	4,103
<b>B Prestation de service "crèches"</b>	<b>20,000</b>	<b>30,000</b>	<b>35,000</b>
<b>C Prestations à gestion interministérielle</b>	<b>28,220</b>	<b>20,000</b>	<b>40,000</b>
- aide à l'amélioration de l'habitat des retraités	-	-	-
- aide ménagère à domicile pour les retraités	0,720	20,000	15,000
- chèque-vacances	27,500	-	-
- Aide à l'installation en région parisienne	-	-	25,000
<b>Total I</b>	<b>75,003</b>	<b>78,475</b>	<b>113,000</b>
<b>II Equipement</b>			
(restaurants interadministratifs, crèches interadministratives, centres médico-sociaux)			
<b>Total II</b>	<b>24,997</b>	<b>21,525</b>	<b>24,600</b>
<b>Total (I+II)</b>	<b>100,000</b>	<b>100,000</b>	<b>137,600</b>
<b>III Dotations PTE</b>	<b>7,951</b>	<b>9,316</b>	<b>9,880</b>
<b>Total (I+II+III)</b>	<b>107,951</b>	<b>109,316</b>	<b>147,480</b>

Source : DGAFP.

(1) Mesures nouvelles inscrites depuis 1990 au chapitre 33-95 du budget des services généraux du Premier Ministre.

(2) Compte tenu de l'extension aux gîtes de l'allocation séjours en centres familiaux de vacances.

(3) Dont 1 million de francs au bénéfice des fonctionnaires sinistrés du Gard.

(4) Dont 0,745 millions de francs au bénéfice des fonctionnaires sinistrés de la Guadeloupe.

**141 - Répartition des crédits sociaux par type d'actions**

(en millions de francs)

Nature des prestations	1988	1989	1990
<b>I Crédits gérés par les administrations (1)</b>			
<b>A Prestations revalorisables à titre interministériel</b>			
- dotation initiale	1108,240	1145,525	1166,898
. subventions-repas	380,403	391,241	401,740
. aide aux familles (2)	112,936	119,200	97,525
. colonies et centres de vacances	225,447	230,200	242,466
. subvention aux mutuelles	203,988	210,750	222,422
. secours	185,466	194,134	202,745
- dotation en cours d'exercice (3)	26,783	28,475	38,000
<b>B Crédits non concernés par la revalorisation interministérielle (services médico-sociaux, emploi des handicapés, oeuvres diverses)</b>	318,553	327,064	407,110
<b>Total I</b>	<b>1453,576</b>	<b>1501,064</b>	<b>1612,008</b>
<b>II Crédits gérés par la direction générale de l'administration et de la fonction publique</b>			
<b>A Prestations interministérielles (4)</b>			
- aide à l'amélioration de l'habitat	182,577	210,077	255,077
- aide ménagère à domicile pour les retraités	15,000	15,000	15,000
- prêts aux jeunes ménages	129,247	129,247	149,247
- chèques-vacances	38,330	38,330	38,330
- Aide à l'installation en région parisienne	-	27,500	27,500
	-	-	25,000
<b>B Crédits affectés aux prestations ci-dessus en cours d'exercice (5)</b>	28,220	20,000	15,000
<b>Total II</b>	<b>210,797</b>	<b>230,077</b>	<b>270,077</b>

## 141 - (Suite)

(en millions de francs)

Nature des prestations	1988	1989	1990
<b>III Autres actions</b>			
- équipements (restaurants interadministratifs, crèches, centres médico-sociaux) (6)	24,997	21,525	24,600
- prestation de services "crèches" (7)	98,400	118,400	147,400
- crédits affectés à cette prestation en cours d'exercice (8)	20,000	30,000	35,000
<b>Total III</b>	<b>143,397</b>	<b>169,925</b>	<b>208,000</b>
<b>Total (I+II+III)</b>	<b>1807,770</b>	<b>1901,066</b>	<b>2090,085</b>
<b>IV Dotation PTE</b>			
- dotation initiale (9)	488,760	515,155	528,865
- dotation en cours d'exercice	7,591	9,316	9,880
<b>Total IV</b>	<b>496,351</b>	<b>524,471</b>	<b>538,745</b>
<b>Total (I+II+III+IV)</b>	<b>2304,123</b>	<b>2425,537</b>	<b>2628,830</b>

Source : DGAFP.

- (1) Chapitre 33-92 et chapitres assimilés des budgets annexes, y compris "navigation aérienne".
- (2) Y compris l'ensemble des prestations pour enfants handicapés et la prestation "assistantes maternelles".
- (3) Chapitre 33-95 du budget du Premier Ministre.
- (4) Chapitre 33-93 du budget du Premier ministre.
- (5) Chapitre 33-95 du budget du Premier Ministre.
- (6) Crédits réservés sur le chapitre 33-95 du budget du Premier Ministre.
- (7) Chapitre 33-96 du budget du Premier Ministre.
- (8) Chapitre 33-95 du budget du Premier Ministre.
- (9) Chapitre 64-08 du budget des PTE.

**142 - Evolution par ministère des crédits budgétaires consacrés à l'action sociale**

(en millions de francs)

Ministères	1986	1987	1988	1989	1990
Affaires étrangères	17,784	14,447	14,377	14,470	14,470
Affaires sociales <sup>(1)</sup>	20,918	24,609	27,335	28,277	32,502
Agriculture	19,587	20,754	21,677	23,493	26,076
Aménagement du territoire	0,314	0,268	0,272	0,275	0,277
Anciens combattants	6,507	6,436	6,469	6,551	6,645
Coopération et développement	-	2,643	2,693	2,726	2,740
Culture et communication	8,301	8,531	9,823	10,989	12,386
Défense	454,493	465,873	485,862	492,862	510,980
DOM - TOM	1,778	1,826	1,895	1,933	1,808
Economie et finances	269,396	284,340	307,346	325,064	341,885
Education nationale	270,187	279,301	292,165	299,264	308,049
Environnement	1,203	-	-	-	-
Equipement	65,012	69,209	80,996	81,813	92,983
Industrie	7,961	7,513	8,240	9,286	10,381
Intérieur	97,950	101,974	108,936	112,452	116,066
Jeunesse et sports	-	2,438	2,638	2,838	2,838
Justice	30,292	33,439	36,676	38,806	44,865
Mer	1,269	1,294	1,341	1,360	1,385
Premier ministre					
- services généraux	2,418	2,818	2,909	2,958	3,020
- S.G.D.N.	0,039	0,041	0,043	0,043	0,044
- plan	-	0,217	0,226	0,230	0,236
Recherche	-	0,662	0,682	0,696	0,785
Tourisme	3,156	0,721	0,728	0,734	0,747
Transports (aviation civile)	10,407	(2) 10,934	(2) 11,284	(2) 11,543	(2) 12,132
PTE <sup>(3)</sup>	439,407	469,650	496,351	524,472	538,745
Autres budgets annexes	2,654	2,899	3,265	3,338	3,508
Prestations interministérielles <sup>(4)</sup>	130,964	170,963	182,577	210,076	255,077
- crédits de revalorisation <sup>(5)</sup>	109,600	100,000	100,000	100,000	137,600
- prestation de service "crèches"	98,400	98,400	98,400	118,400	148,400
Total	2070,524	2182,550	2305,465	2425,538	2628,829

Source : DGAFP.

(1) Affaires sociale, travail, emploi.

(2) Y compris le budget annexe de la navigation aérienne.

(3) Chapitre 64-08 y compris revalorisation.

(4) Chapitre 33-93 du budget des services généraux du Premier ministre.

(5) Dits du CISS.

**143 - Nombre de bénéficiaires par type de prestations**

Prestations	Nombre de bénéficiaires
<b>Aide à la restauration</b>	
- repas subventionnés	95944114
<b>Aide aux handicapés (1)</b>	
- allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de vingt ans	9061
- allocation pour enfants atteints d'une infirmité et poursuivant leurs études jusqu'à 27 ans	105
<b>Aide aux parents pour les jeunes enfants (1)</b>	
- allocations de garde d'enfants de moins de 3 ans	14158
- aide aux mères en repos	87
- allocation d'adoption	1251
<b>Séjours d'enfants (1)</b>	
- allocation pour séjours en centres de vacances pour enfants et adolescents	42746
- allocation pour séjours en centres aérés	61876
- allocation pour séjours en maisons familiales de vacances	61194
- allocation pour séjours en classe de neige, mer ou nature	31194
<b>Prestations gérées sur le plan interministériel</b>	
- prêts aux jeunes ménages	65000
- aide à l'amélioration de l'habitat	1796
- aide ménagère à domicile	29000

Source : DGAFP.

Situation en 1988.

(1) Le nombre de bénéficiaires pour ces types de prestation est le nombre d'enfant ayant ouvert droit à la prestation.

**144 - Financement des opérations d'équipement (1)**

(en millions de francs)

Nature des opérations	Montant
<b>Restaurants-prise à bail</b>	
- La Rochelle	0,141
<b>Restaurants-constructions</b>	
- Chaumont	1,420
- Vesoul	0,755
- Laon	1,700
- Mende	1,462
<b>Restaurants-rénovations</b>	
- Evry	0,340
- Orléans	1,523
- Périgueux	0,320
- Saint-Lo	0,400
- Vannes	0,450
<b>Restaurants-études</b>	
- Laon-Cité administrative	0,500
- Cergy	0,500
- Bobigny	0,500
- Annecy	1,000
- Orléans	0,500
- Vesoul	0,750
- Rouen	0,280
- Grenoble	0,490
- Macon	0,270
- Vesoul	0,080
<b>Crèches</b>	
- Chamalières	0,275
- Paris-Ville	1,100
- Vesoul	0,330
<b>Logements</b>	
- Cergy-St-Christophe	0,540
- Evry	4,682
- Créteil	4,293

Source : DGAFP.

(1) Participation financière sur crédits interministériels (budget 1990).

# **ANNEXES**



## Annexe 1

## LES MESURES CATÉGORIELLES DE NIVEAU MINISTÉRIEL INTERVENUES EN 1990

### Mesures communes

#### Les infirmiers et infirmières de l'État régis par des dispositions statutaires de type hospitalier

Les réformes statutaires intervenues en faveur des personnels infirmiers de la fonction publique hospitalière aux termes du décret n° 88-1077 du 30 novembre 1988 modifié ont été adaptées aux corps civils et militaires d'infirmiers et d'infirmières de l'État exerçant des fonctions hospitalières.

Pour les personnels infirmiers des services extérieurs de l'administration pénitentiaire et de la protection judiciaire de la jeunesse, parmi les modifications mises en œuvre, la plus importante concerne l'attribution d'une bonification indiciaire de 30 points majorés aux agents exerçant des fonctions d'encadrement particulièrement importantes (surveillants chefs) et appartenant au 3<sup>e</sup> grade (surveillants). Cette réforme a fait l'objet du décret n° 90-230 du 14 mars 1990.

Le statut des personnels infirmiers de l'Institution nationale des Invalides présente une particularité liée à la faiblesse des effectifs concernés : en effet, les quatre corps d'infirmiers (salle d'opération, anesthésie-réanimation, puériculture et soins généraux) qui constituent l'architecture statutaire dans la fonction publique hospitalière ont été réunis à l'intérieur d'un même corps sous forme de branches spécifiques dotées d'échelons exceptionnels permettant de conserver

les écarts de rémunération liés aux différentes spécialités.

La création d'un grade d'avancement en faveur des aides-soignants (es) classé dans l'échelle 3 de rémunération dans la fonction publique hospitalière est transposée aux corps homologues de l'Institution par le décret n° 90-360 du 23 avril 1990.

Le décret n° 90-182 du 27 février 1990 a eu pour objet d'aligner les dispositions statutaires des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées sur celles de leurs homologues de la fonction publique hospitalière.

#### Le plan de revalorisation de la fonction enseignante

Dans le cadre de ce plan de revalorisation, des mesures intervenues en 1989 et 1990 sont les suivantes :

##### Le premier et le second degré d'enseignement

En ce qui concerne les personnels enseignants du premier degré, une mesure de revalorisation indiciaire, première étape de la revalorisation de la carrière de ces personnels, a été adoptée en faveur des 330 000 instituteurs, instituteurs spécialisés et directeurs d'écoles nommés avant 1983.

Elle consiste à porter l'indice terminal du corps des instituteurs de l'indice brut 593 à l'indice brut 604 en 1989, et à l'indice

brut 613 à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1990. Les indices bruts terminaux des instituteurs spécialisés des 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> groupes sont passés des indices bruts 548, 567 et 593, aux indices bruts 559, 578 et 604 en 1989 et, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1990, aux indices bruts 569, 587 et 613. En outre, la durée de carrière nécessaire pour atteindre le 4<sup>e</sup> échelon du grade d'instituteur est réduite de deux années.

Par ailleurs, un nouveau corps de professeurs des écoles, créé par le décret n° 90-680 du 1<sup>er</sup> août 1990, est destiné à se substituer progressivement, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1990, au corps des instituteurs. Ce corps est indiciairement et statutairement aligné sur celui des professeurs certifiés. Dès 1990, et au titre de sa constitution initiale, 12 000 instituteurs doivent y être intégrés après inscription sur une liste d'aptitude, l'effectif considéré tenant compte d'une augmentation décidée lors de la conclusion du protocole d'accord du 9 février 1990 sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations.

En ce qui concerne les personnels enseignants du second degré, il a été décidé d'aligner, par étapes, les indices terminaux des conseillers d'éducation, adjoints d'enseignement, professeurs d'enseignement général de collège, chargés d'enseignement et chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive sur celui des professeurs de lycée professionnel du 1<sup>er</sup> grade (indice brut 646). L'indice terminal des professeurs d'enseignement général de collège et des conseillers d'éducation a été porté de l'indice brut 614 à l'indice brut 623 dès 1989, et à l'indice brut 634 en 1990, celui des chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive passant de 593 à 626 en 1989 et à 634 en 1990. La loi n° 89-486 du 10 juillet 1989 d'orientation sur l'éducation a, par ailleurs, institué en faveur des professeurs certifiés et assimilés, des professeurs d'éducation physique et sportive, des conseillers principaux d'éducation et des professeurs de lycée professionnel du second grade, relevant des ministères de l'Éducation nationale et de l'Agriculture, une bonification indiciaire soumise à retenue pour pension de 15 points majorés.

Les intéressés doivent être parvenus au 8<sup>e</sup> échelon de leur grade et être âgés de 50 ans et plus entre le 1<sup>er</sup> septembre 1989 et le 31 août 1994.

Sur le plan statutaire, il est créé, dès 1989, une hors classe, dotée des indices bruts extrêmes 587-901 dans les corps des professeurs certifiés, des professeurs d'éducation physique et sportive, des professeurs de lycée professionnel du second grade et des conseillers principaux d'éducation, pyramidée à hauteur de 5 % des effectifs de chaque corps en 1989 et de 8 % en 1990. Cette mesure est également appliquée aux professeurs d'enseignement général de collège, dont l'effectif du personnel concerné a été augmenté, par le protocole d'accord du 9 février 1990, ainsi qu'aux chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive, les uns et les autres étant dotés, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1990, d'une hors classe dont les bornes indiciaires extrêmes sont les indices bruts 538 et 741.

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 1989, la durée de carrière nécessaire pour atteindre le 4<sup>e</sup> échelon de chacun des corps enseignants du second degré est réduite de deux années ; néanmoins, la durée totale de carrière de ces grades est maintenue à l'identique par un allongement corrélatif du temps de passage dans les échelons terminaux de ces grades.

Dès 1989, des mesures spécifiques et progressives d'intégration dans les corps de professeurs certifiés, de professeurs de lycée professionnel (au niveau du 2<sup>e</sup> grade), de professeurs d'éducation physique et sportive et de conseillers principaux d'éducation, ont en outre été mises en œuvre. Elles concernent les adjoints d'enseignement, les chargés d'enseignement et les chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive titulaires de la licence. Des contingents annuels de 4 800 emplois de professeurs certifiés, 150 emplois de professeurs de lycée professionnel du 2<sup>e</sup> grade, 400 emplois de professeurs d'éducation physique et sportive et 50 emplois de conseillers principaux d'éducation ont été prévues à cet effet en 1989 et 1990.

Par ailleurs, les professeurs de lycée professionnel du 1<sup>er</sup> grade sont progressi-

vement intégrés dans le 2<sup>e</sup> grade du corps dans la limite de 5 000 emplois par an ; il en est de même pour les conseillers d'éducation, qui sont intégrés dans le corps des conseillers principaux d'éducation.

Le décret n° 90-675 du 18 juillet 1990 a procédé à la réforme statutaire des corps d'inspection à compétence locale du ministère de l'Éducation nationale, qui s'est traduite par la fusion de 5 corps existants en 2 nouveaux corps : celui des inspecteurs de l'Éducation nationale, comprenant 2 grades et dont l'échelonnement indiciaire s'étend de l'indice brut 416 à l'indice brut 1015, et celui des inspecteurs pédagogiques régionaux, inspecteurs d'académie, doté des bornes indiciaires IB 701 – IB 1015 en ce qui concerne les indices chiffrés, la carrière se poursuivant en hors échelle lettre A.

Le statut des personnels d'information et d'orientation fait l'objet d'une réforme tendant à revaloriser la carrière de ces agents, de manière à l'aligner progressivement sur celle des professeurs certifiés : dès 1990, la classe exceptionnelle des conseillers d'information et d'orientation, dotée de l'indice brut 780, est transformée en échelons et l'indice terminal du grade sera progressivement élevé pour atteindre l'indice brut 801 en 1992. Parallèlement, le grade de directeur de centre d'information et d'orientation est aligné sur la hors classe des professeurs certifiés (6 échelons s'étendant entre les indices bruts 787 et 901). Sur le plan indemnitaire, le décret n° 89-152 du 6 juillet 1989 a créé, à compter du 1<sup>er</sup> mars 1989, une indemnité de suivi et d'orientation des élèves accordée aux personnels enseignants du second degré exerçant dans les établissements scolaires du second degré (333 000 enseignants). Le taux annuel forfaitaire de cette indemnité a été fixé à 6 000 F.

L'ensemble du dispositif de revalorisation de la condition enseignante concerne bien entendu les personnels enseignants des disciplines sportives. Il est étendu aux corps spécifiques de l'École nationale supérieure d'arts et métiers, ainsi qu'aux personnels enseignants du ministère de l'Agriculture et du secrétariat d'État chargé des Anciens Combattants.

## L'enseignement supérieur

En ce qui concerne l'enseignement supérieur, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1989, la carrière des maîtres de conférences a été revalorisée : la plage indiciaire de la 2<sup>e</sup> classe de ce corps est relevée des indices bruts 480-664 aux indices bruts 530-677.

En outre, une hors classe est créée, dotée de l'échelonnement indiciaire de la 2<sup>e</sup> classe du corps des professeurs des universités (IB 801 – hors échelle A).

Le début de carrière des enseignants-chercheurs est par ailleurs accéléré par une réduction de la durée de certains échelons dans les 2<sup>e</sup> et 1<sup>re</sup> classes des maîtres de conférences et dans la 2<sup>e</sup> classe des professeurs des universités.

Cette réforme a fait l'objet du décret n° 89-708 du 28 septembre 1989. Elle a été intégrée dans les statuts particuliers des enseignants-chercheurs de l'École pratique des hautes études (décret n° 89-710 du 28 septembre 1989) et de l'École des hautes études en sciences sociales (décret n° 89-709 du 28 septembre 1989).

Il a été décidé de l'étendre aux enseignants-chercheurs d'astronomie et de physique du globe régis par le décret n° 86-434 du 12 mars 1986.

En outre, le décret n° 89-707 du 28 septembre 1989 a amélioré les modalités de classement des personnes nommées dans les corps d'enseignants-chercheurs en prenant en compte des situations qui ne l'étaient pas jusqu'alors.

## Les personnels des établissements publics scientifiques et technologiques

Les négociations menées en 1989 ont conduit à l'adoption d'une réforme du statut des personnels de recherche des établissements publics scientifiques et technologiques, entrée en vigueur en 1990.

Celle-ci a amélioré la carrière des chargés de recherche (amélioration des cadences d'avancement dans des conditions analogues à celles retenues pour les maîtres de conférences de 1<sup>re</sup> et de 2<sup>e</sup> classes, accrois-

sement des recrutements directs au grade de chargé de recherche de 1<sup>re</sup> classe, meilleure prise en compte des services privés accomplis antérieurement lors du reclassement dans les corps).

Elle a également consisté à ouvrir aux personnels administratifs l'accès aux concours internes et listes d'aptitude des corps d'ingénieurs et de techniciens, ainsi qu'à revaloriser la carrière des personnels de catégorie C, notamment par un repyramidage des grades d'avancement dans ces corps, au titre de la transposition des mesures prises en application du protocole d'accord conclu dans la fonction publique pour 1988-1989.

### **Le corps des conservateurs du patrimoine et le corps des conservateurs généraux du patrimoine**

Le décret n° 90-404 du 16 mai 1990 portant statut particulier du corps des conservateurs du patrimoine a créé un grand corps de la conservation, dont la vocation interministérielle et l'importance, notamment en termes d'effectifs, permettront d'améliorer la mobilité entre les corps à vocation patrimoniale et d'assurer une plus grande souplesse de gestion des personnels. Ajouté à cela, le recrutement des futurs conservateurs par la voie de l'École du patrimoine, nouvellement créée, doit garantir la qualité de la formation des membres du corps de la conservation et l'homogénéité de celui-ci.

La création du corps unique de conservateurs du patrimoine passe par la fusion des corps actuels de conservateurs : conservateurs des archives (254 agents), des musées (207), de l'inventaire général et des fouilles archéologiques (155), des inspecteurs des monuments historiques (25), gérés par le ministre chargé de la

Culture. Les membres de ces corps sont tous intégrés dans le nouveau corps.

La fusion concerne également les corps des conservateurs des archives du ministère de la Défense (15 agents) et du ministère des Affaires étrangères (16 agents), dont les membres peuvent demander leur intégration dans le corps des conservateurs du patrimoine, géré par le ministère de la Culture. Ceux des conservateurs qui n'auront pas fait ce choix resteront dans leur corps d'origine, dans lequel il ne sera plus procédé à des recrutements.

La création d'un corps unique de conservateur du patrimoine est liée à celle, par le décret n° 90-405 du 16 mai 1990, d'un corps de conservateurs généraux du patrimoine, corps de débouché du précédent, auquel les conservateurs en chef et les conservateurs de 1<sup>re</sup> classe auront vocation à accéder directement (en application de l'article 24 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984).

Une innovation réside dans le fait que les missions d'inspection ne sont plus dévolues exclusivement aux membres du corps supérieur — des conservateurs en chef peuvent également exercer des fonctions d'inspection — et que, par ailleurs, les conservateurs généraux peuvent être chargés, outre des fonctions d'inspection, de responsabilités scientifiques et techniques dans le secteur patrimonial, ainsi que de fonctions d'encadrement, d'enseignement ou de coordination.

La carrière des conservateurs du patrimoine s'établit, pour ce qui concerne les indices chiffrés, entre les indices bruts extrêmes IB 416 — IB 593 dans le grade de conservateur de 2<sup>e</sup> classe, 616-852 dans le grade de conservateur de 1<sup>re</sup> classe, et 701-1015 dans le grade de conservateur en chef. La carrière dans ce grade se poursuit en hors échelle lettre A.

Le corps des conservateurs généraux du patrimoine comporte un seul grade comprenant 4 échelons, de l'indice brut 901 à la hors échelle lettre C.

## **Les ingénieurs des travaux des eaux et forêts, les ingénieurs des travaux ruraux, les ingénieurs des travaux agricoles et les ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'État**

L'échelonnement indiciaire du grade d'ingénieur divisionnaire de ces corps d'ingénieurs de travaux a été revalorisé le 1<sup>er</sup> janvier 1990. Alors que ces grades étaient situés sur la plage indiciaire IB 579 – IB 762, leur nouveau classement indiciaire est désormais identique à celui des ingénieurs divisionnaires des travaux publics de l'État : IB 579 – IB 801.

## **Mesures spécifiques**

- Les emplois d'administrateur délégué, de directeur scientifique et de directeur technique de la Bibliothèque nationale ont fait l'objet d'une réforme, concrétisée par les décrets n° 89-745, n° 89-746 et n° 89-747 du 17 octobre 1989 et dont la traduction indiciaire fait apparaître pour les 3 emplois concernés une même plage indiciaire débutant à l'indice brut 901 et se poursuivant jusqu'à la hors échelle lettre B.
- Les inspecteurs généraux de l'Éducation nationale jusqu'à l'intervention du décret n° 89-833 du 9 novembre 1989, étaient régis par des dispositions éparses prévues par arrêtés et circulaires.
- Les corps du service automobile des postes et télécommunications ont vu leur statut modifié par le décret n° 90-287 du 30 mars 1990 qui a permis la transposition du repyramidage des emplois décidé en application de l'accord salarial pour 1988-1989.
- L'emploi de secrétaire général adjoint de la Grande Chancellerie de la Légion d'honneur a, aux termes du décret n° 90-318 du 5 avril 1990, bénéficié d'une réduction de l'ancienneté de service exigée des candidats.

- L'inspection générale des affaires sociales

Le décret n° 90-393 du 2 mai 1990 portant statut particulier du corps de l'inspection générale des affaires sociales a confirmé les regroupements fonctionnels engagés en 1967 par une fusion statutaire ayant pour objet la simplification des structures administratives, la configuration et le classement indiciaire retenus faisant du corps l'homologue du corps de l'inspection générale de l'administration du ministère de l'Intérieur.

- Les gradés et gardiens de la paix de la police nationale

Le décret n° 90-647 du 20 juillet 1990 a réduit la durée du 1<sup>er</sup> échelon du grade de sous-brigadier et gardien de la paix de 3 à 2 ans, et celle du 5<sup>e</sup> échelon de 3 ans à 2 ans et demi.

- Les personnels des greffes du ministère de la Justice

A la suite du protocole d'accord signé le 6 janvier 1989 entre le Gouvernement et les organisations syndicales représentatives des personnels des services judiciaires, les corps des greffiers en chef sont désormais recrutés par concours externe à la licence et la carrière est prolongée par la création d'une seconde catégorie d'emplois fonctionnels.

- Les personnels des services extérieurs de l'administration pénitentiaire

En application du protocole d'accord signé le 8 octobre 1988 entre le Gouvernement et les représentants des organisations syndicales représentatives des personnels de surveillance des services extérieurs de l'administration pénitentiaire, il a été décidé d'introduire au sommet de grade de début du corps un échelon exceptionnel, doté de l'indice majoré 402.

- Les attachés d'administration scolaire et universitaire de l'enseignement agricole

La revalorisation de l'échelonnement indiciaire du grade d'attaché principal, qui résulte de l'alignement sur le corps homologue du ministère de l'Éducation nationale a conduit aux termes du décret n° 91-52 du 14 janvier 1991, à porter les bornes

indiciaires extrêmes des IB 535 – IB 791 aux IB 593 – IB 801.

- Les personnels de l'aviation civile

Conformément au protocole d'accord conclu le 4 octobre 1988 entre le Gouvernement et les organisations syndicales des personnels de l'aviation civile, la loi n° 89-1007 du 31 décembre 1989 a décidé la création par décret n° 90-998 du 8 novembre 1990 du corps des ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, classé en catégorie A, regroupant le corps des officiers contrôleurs de la circulation aérienne et le corps des officiers contrôleur en chef de la circulation aérienne.

La loi n° 90-557 du 2 juillet 1990 a décidé la création du corps des ingénieurs élec-

troniciens des systèmes de la sécurité aérienne qui se substitue au corps des électroniciens de la sécurité aérienne classé en catégorie A (décret n° 91-56 du 16 janvier 1991).

- Les personnels de la météorologie nationale

A la suite du protocole d'accord signé le 13 juillet 1989 entre le Gouvernement et les organisations syndicales représentatives des personnels de la météorologie nationale, il a été décidé d'améliorer la promotion interne, et de créer un échelon fonctionnel doté de l'indice brut 852. L'échelonnement indiciaire des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> grades des techniciens de la météorologie est aligné sur celui des techniciens de l'aviation civile.

## Annexe 2

## L'ORGANISATION DU SERVICE PUBLIC DE LA POSTE ET DES TÉLÉCOMMUNICATIONS

Afin de traduire la spécificité d'activités très différentes de celles d'une administration classique, dans le respect des nécessités du service public, et de permettre l'aménagement de règles d'organisation et de fonctionnement appropriées à la nature de prestations particulières et aux contraintes d'un environnement national et international très évolutif, la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990, relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications a opéré une profonde réforme institutionnelle de chacun de ces deux services publics, accompagnée d'une modification de la situation statutaire et du système de classification du personnel.

Il est ainsi créé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1991, deux personnes morales de droit public, placées sous la tutelle du ministre des Postes, des Télécommunications et de l'Espace, dotées chacune de l'autonomie financière, d'un conseil d'administration et soumises aux règles de la comptabilité privée.

Le changement de cadre juridique de « La Poste » et de « France-Telecom » ne remet pas en cause la situation des agents, qui demeurent soumis aux lois n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et n° 84-16 du 11 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

La spécificité des missions de ces deux exploitants publics, ainsi que l'évolution

des produits et prestations qu'ils assurent, appelant une évolution parallèle des fonctions exercées par les agents a toutefois conduit, dans le cadre du statut général et dans le respect de ses principes à favoriser l'adaptation des classifications des corps et des grades à l'évolution des métiers au sein de « La Poste » et de « France-Telecom ».

A cette fin, l'article 29 de la loi du 2 juillet 1990 précitée précise que les personnels de « La Poste » et de « France-Telecom » ne relèvent pas des catégories prévues à l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984 ; de même il étend à l'ensemble des corps de fonctionnaires de « La Poste » et de « France-Telecom » la possibilité prévue par l'article 10 du titre II, de déroger à certaines des dispositions du statut général qui ne correspondraient pas aux besoins propres de ces corps ou aux missions que leurs membres sont destinés à assurer.

La mise en œuvre effective de la réforme au 1<sup>er</sup> janvier 1991 conduit par ailleurs à la partition statutaire des corps relevant désormais respectivement de « La Poste » et de « France-Telecom », l'organisation du recrutement et les nominations des agents incombant à chaque président de conseil d'administration. Parallèlement, des dispositions particulières facilitent l'organisation de services communs entre les deux exploitants publics, afin notamment de permettre la poursuite de l'unité de gestion des activités sociales.



## Annexe 3

# PRINCIPAUX TEXTES RELATIFS À LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT PARUS EN 1990

## Lois, Décrets, Arrêtés

<b>Loi</b> n° 89-1017 du 31 décembre 1989 modifiant l'article 6 de la loi du 31 décembre 1987 portant réforme du contentieux administratif . . . . .	JO du 4 janvier 1990
<b>Loi</b> n° 90-8 du 2 janvier 1990 relative à la création d'un troisième concours d'entrée à l'École nationale d'administration . . . . .	JO du 4 janvier 1990
<b>Décret</b> n° 90-10 du 2 janvier 1990 relatif aux modalités de recrutement prévues par les articles 16 et 28 de la loi n° 82-595 du 10 juillet 1982 relative aux présidents des chambres régionales des comptes et au statut des membres des chambres régionales des comptes . . . . .	JO du 4 janvier 1990
<b>Arrêté</b> du 10 janvier 1990 portant application de l'article 8 du décret n° 72-556 du 30 juin 1972 relatif au statut particulier des administrateurs civils . . . . .	JO du 11 janvier 1990
<b>Décret</b> n° 90-321 du 5 avril 1990 portant attribution à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 1990 d'un point d'indice majoré aux personnels de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation et majoration du traitement afférent à l'indice de base de la fonction publique . . . . .	JO du 11 avril 1990
<b>Décret</b> n° 90-322 du 5 avril 1990 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation . . . . .	JO du 11 avril 1990
<b>Décret</b> n° 90-358 du 12 avril 1990 modifiant le décret n° 81-241 du 12 mars 1981 portant statut de l'Inspection générale de l'administration au ministère de l'Intérieur . . . . .	JO du 24 avril 1990
<b>Décret</b> n° 90-390 du 2 mai 1990 modifiant la liste annexée au décret n° 87-138 du 2 mars 1987 relatif aux modalités de recrutement de certains corps d'inspection de la fonction publique de l'État . . . . .	JO du 13 mai 1990

- Décret n° 90-391** du 2 mai 1990 modifiant la liste annexée au décret n° 85-344 du 18 mars 1985 portant application de l'article 24 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État . . . . . JO du 13 mai 1990
- Décret n° 90-393** du 2 mai 1990 portant statut particulier du corps de l'Inspection générale des Affaires sociales . . . . . JO du 13 mai 1990
- Décret n° 90-411** du 16 mai 1990 modifiant le décret n° 84-823 du 6 septembre 1984 modifié relatif à l'utilisation des listes complémentaires d'admission pour le recrutement par voie de concours des attachés d'administration centrale . . . . . JO du 18 mai 1990
- Arrêté** du 22 mai 1990 fixant les taux de l'indemnité compensatoire pour frais de transport en faveur des magistrats, militaires, fonctionnaires et agents de la fonction publique de l'État en service dans les départements de la Haute-Corse et de la Corse-du-Sud instituée par le décret n° 89-251 du 20 avril 1989 . . . . . JO du 24 mai 1990
- Décret n° 90-435** du 28 mai 1990 modifiant le décret n° 75-205 du 26 mars 1975 pris pour l'application de l'article 43 de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente aux agents civils non titulaires de l'État et des établissements publics de l'État n'ayant pas le caractère industriel et commercial . . . . . JO du 30 mai 1990
- Décret n° 90-436** du 28 mai 1990 modifiant le décret n° 85-607 du 14 juin 1985 relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'État . . . . . JO du 30 mai 1990
- Décret n° 90-437** du 28 mai 1990 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'État, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés . . . . . JO du 30 mai 1990
- Arrêté** du 28 mai 1990 fixant les taux des indemnités forfaitaires de déplacement prévues aux articles 9, 36 et 53 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990 . . . . . JO du 30 mai 1990
- Arrêté** du 28 mai 1990 fixant les taux de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 30 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990 . . . . . JO du 30 mai 1990
- Arrêté** du 28 mai 1990 fixant les taux des indemnités forfaitaires de changement de résidence prévues aux articles 25 et 26 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990 . . . . . JO du 30 mai 1990
- Arrêté** du 28 mai 1990 fixant les taux de base des indemnités forfaitaires de stage allouées aux personnels civils sur le territoire métropolitain de la France . . . . . JO du 30 mai 1990

<b>Arrêté</b> du 28 mai 1990 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues aux articles 31 et 32 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990 . . . . .	JO du 30 mai 1990
<b>Décret</b> n° 90-505 du 25 juin 1990 modifiant la liste annexée au décret n° 59-587 du 29 avril 1959 modifié relatif aux nominations aux emplois de direction de certains établissements publics, entreprises publiques et sociétés nationales . . . . .	JO du 26 juin 1990
<b>Décret</b> n° 90-507 du 25 juin 1990 relatif à la fixation et à la révision du classement indiciaire de certains grades et emplois des personnels civils de l'État . . . . .	JO du 26 juin 1990
<b>Décret</b> n° 90-519 du 28 juin 1990 modifiant le décret n° 82-819 du 27 septembre 1982 modifié relatif aux conditions d'accès à l'École nationale d'administration et au régime de la scolarité . . . . .	JO du 29 juin 1990
<b>Loi</b> n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications . . . . .	JO du 8 juillet 1990
<b>Loi</b> n° 90-612 du 12 juillet 1990 modifiant la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française . . . . .	JO du 14 juillet 1990
<b>Décret</b> n° 90-616 du 13 juillet 1990 portant application de la loi n° 90-8 du 2 janvier 1990 relative à la création d'un troisième concours d'entrée à l'École nationale d'administration . . . . .	JO du 14 juillet 1990
<b>Décret</b> n° 90-674 du 18 juillet 1990 relatif aux conditions de nomination à certains emplois de chef de service, de directeur adjoint et de sous-directeur de l'administration centrale du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports . . . . .	JO du 2 août 1990
<b>Arrêté</b> du 19 juillet 1990 modifiant l'arrêté du 23 juillet 1981 portant octroi de l'agrément à des actions de formation . . . . .	JO du 14 août 1990
<b>Arrêté</b> du 23 juillet 1990 modifiant l'échelonnement indiciaire applicable aux personnels administratifs et techniques de l'Office national de la chasse . . . . .	JO du 23 août 1990
<b>Décret</b> n° 90-671 du 25 juillet 1990 relatif à la fixation et à la révision du classement indiciaire de certains grades et emplois des personnels civils de l'État . . . . .	JO du 1 <sup>er</sup> août 1990
<b>Arrêté</b> du 27 juillet 1990 modifiant l'arrêté du 16 juillet 1990 portant ouverture en 1990 d'une épreuve de sélection pour l'accès au cycle de préparation au troisième concours d'entrée à l'École nationale d'administration . . . . .	JO du 12 août 1990
<b>Arrêté</b> du 30 juillet 1990 relatif à l'organisation et à la discipline de l'épreuve d'accès au cycle de préparation au troisième concours d'entrée à l'École nationale d'administration . . . . .	JO du 23 août 1990

<b>Arrêté du 31 juillet 1990 modifiant l'arrêté du 16 août 1977 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux attachés d'administration centrale . . . . .</b>	JO du 8 août 1990
<b>Décret n° 90-706 du 1<sup>er</sup> août 1990 modifiant le décret n° 70-78 du 27 janvier 1970 instituant différentes échelles de rémunération pour les catégories C et D des fonctionnaires de l'État . . . . .</b>	JO du 11 août 1990
<b>Décret n° 90-707 du 1<sup>er</sup> août 1990 modifiant le décret n° 48-1108 du 10 juillet 1948 portant classement hiérarchique des grades et emplois des personnels civils et militaires de l'État relevant du régime général des retraites . . . . .</b>	JO du 11 août 1990
<b>Décret n° 90-708 du 1<sup>er</sup> août 1990 relatif à la proportion des emplois de la fonction publique de l'État qui peuvent être pourvus par la voie du concours interne, de la liste d'aptitude et de l'examen professionnel . . . . .</b>	JO du 11 août 1990
<b>Décret n° 90-709 du 1<sup>er</sup> août 1990 portant suppression des limites d'âge applicables aux recrutements par concours internes dans les corps de la fonction publique de l'État . . . . .</b>	JO du 11 août 1990
<b>Décret n° 90-710 du 1<sup>er</sup> août 1990 modifiant le décret n° 73-910 du 20 septembre 1973 fixant les dispositions statutaires communes applicables à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B . . . . .</b>	JO du 11 août 1990
<b>Décret n° 90-711 du 1<sup>er</sup> août 1990 modifiant le décret n° 70-79 du 27 janvier 1970 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires des catégories C et D . . . . .</b>	JO du 11 août 1990
<b>Décret n° 90-712 du 1<sup>er</sup> août 1990 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'agents administratifs des administrations de l'État . . . . .</b>	JO du 11 août 1990
<b>Décret n° 90-713 du 1<sup>er</sup> août 1990 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État . . . . .</b>	JO du 11 août 1990
<b>Décret n° 90-714 du 1<sup>er</sup> août 1990 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'ouvriers professionnels des administrations de l'État et aux corps de maîtres ouvriers des administrations de l'État . . . . .</b>	JO du 11 août 1990
<b>Décret n° 90-715 du 1<sup>er</sup> août 1990 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps des agents des services techniques des administrations de l'État . . . . .</b>	JO du 11 août 1990
<b>Décret n° 90-716 du 1<sup>er</sup> août 1990 modifiant le décret n° 75-888 du 23 septembre 1975 fixant le statut des corps de contremaîtres des administrations de l'État et les dispositions applicables aux emplois d'agent principal des services techniques . . . . .</b>	JO du 11 août 1990

<b>Décret n° 90-717 du 1<sup>er</sup> août 1990 modifiant le décret n° 70-251 du 21 mars 1970 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps de conducteurs d'automobile et de chefs de garage des administrations de l'État</b> . . . . .	JO du 11 août 1990
<b>Décret n° 90-718 du 1<sup>er</sup> août 1990 modifiant le décret n° 60-181 du 24 février 1960 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps de téléphonistes des administrations de l'État</b> . . . . .	JO du 11 août 1990
<b>Arrêté du 1<sup>er</sup> août 1990 modifiant l'arrêté du 27 janvier 1970 fixant l'échelonnement indiciaire des grades et emplois des catégories C et D</b> . . . . .	JO du 11 août 1990
<b>Arrêté du 1<sup>er</sup> août 1990 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au grade de maître ouvrier principal des administrations de l'État</b> . . . . .	JO du 11 août 1990
<b>Arrêté du 1<sup>er</sup> août 1990 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au grade de chef de standard principal des administrations de l'État</b> . . . . .	JO du 11 août 1990
<b>Arrêté du 1<sup>er</sup> août 1990 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au grade d'adjoint administratif principal de 1<sup>re</sup> classe des administrations de l'État</b> . . . . .	JO du 11 août 1990
<b>Arrêté du 1<sup>er</sup> août 1990 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au grade d'inspecteur de service intérieur et du matériel de classe exceptionnelle des administrations de l'État</b> . . . . .	JO du 11 août 1990
<b>Arrêté du 1<sup>er</sup> août 1990 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au grade de chef de garage principal des administrations de l'État</b> . . . . .	JO du 11 août 1990
<b>Arrêté du 1<sup>er</sup> août 1990 modifiant l'arrêté du 20 septembre 1973 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux grades de la catégorie B régis par le décret n° 73-910 du 20 septembre 1973</b> . . . . .	JO du 11 août 1990
<b>Arrêté du 1<sup>er</sup> août 1990 modifiant l'arrêté du 12 avril 1974 fixant l'échelonnement indiciaire des assistants et assistantes de service social appartenant aux administrations de l'État, aux services extérieurs qui en dépendent et aux établissements publics de l'État</b> . . . . .	JO du 11 août 1990
<b>Arrêté du 1<sup>er</sup> août 1990 modifiant l'arrêté du 13 novembre 1973 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux techniciens et techniciens principaux de laboratoire</b> . . . . .	JO du 11 août 1990
<b>Arrêté du 7 août 1990 fixant la répartition entre les administrations centrales de l'État et administrations assimilées des emplois d'administrateur civil à pourvoir par le recrutement au tour extérieur organisé au titre de l'année 1990</b> . . . . .	JO du 1 <sup>er</sup> septembre 1990

- Arrêté** du 13 août 1990 modifiant l'arrêté du 29 février 1984 fixant l'échelonnement indiciaire des infirmiers et infirmières des services médicaux des administrations centrales de l'État, des services extérieurs qui en dépendent et des établissements publics de l'État . . . . . JO du 14 août 1990
- Arrêté** du 22 août 1990 portant classement et définition d'une spécialité dans le corps des ouvriers professionnels de troisième catégorie des établissements d'enseignement administrés par l'État et relevant du ministère de l'Éducation nationale . . . . . JO du 24 août 1990
- Décret** n° 90-572 du 22 août 1990 relatif à la fixation et à la révision du classement indiciaire de certains grades et emplois des personnels civils de l'État . . . . . JO du 25 août 1990
- Décret** n° 90-763 du 22 août 1990 relatif aux conditions de nomination à certains emplois de direction de l'administration centrale du ministère de la Recherche et de la Technologie . . . . . JO du 28 août 1990
- Arrêté** du 24 août 1990 fixant la liste des diplômes et titres dont les titulaires, admis au cycle de préparation au troisième concours d'entrée à l'École nationale d'administration suivent les enseignements de ce cycle pour une durée d'un an . . . . . JO du 28 août 1990
- Arrêté** du 24 août 1990 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux emplois d'agent principal des services techniques . . . . . JO du 15 septembre 1990
- Arrêté** du 24 août 1990 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux emplois de chef de service intérieur des administrations et établissements publics de l'État . . . . . JO du 16 septembre 1990
- Décret** n° 90-877 du 27 septembre 1990 modifiant le décret n° 85-1060 du 2 octobre 1985 relatif aux statuts particuliers des corps de fonctionnaires de l'Institut français de recherche scientifique pour le développement en coopération . . . . . JO du 6 octobre 1990
- Arrêté** du 3 octobre 1990 modifiant les programmes des concours d'entrée à l'École nationale d'administration . . . . . JO du 14 octobre 1990
- Arrêté** du 5 octobre 1990 fixant la liste des langues étrangères du troisième concours d'entrée à l'École nationale d'administration . . . . . JO du 11 octobre 1990
- Arrêté** du 5 octobre 1990 relatif à l'organisation de l'épreuve d'exercices physiques du troisième concours d'entrée à l'École nationale d'administration . . . . . JO du 11 octobre 1990
- Décret** n° 90-919 du 10 octobre 1990 complétant le décret n° 84-38 du 18 janvier 1984 fixant la liste des établissements publics de l'État à caractère administratif prévue au 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 . . . . . JO du 13 octobre 1990

<b>Arrêté</b> du 12 octobre 1990 relatif aux programmes des épreuves du troisième concours d'entrée à l'École nationale d'administration . . . . .	JO du 14 octobre 1990
<b>Décret</b> n° 90-1024 du 15 novembre 1990 relatif aux conditions de désignation des directeurs régionaux de l'industrie et de la recherche . . . . .	JO du 18 novembre 1990
<b>Décret</b> n° 90-1022 du 16 novembre 1990 instituant une indemnité exceptionnelle de mutation . . . . .	JO du 18 novembre 1990
<b>Arrêté</b> du 16 novembre 1990 fixant les taux de l'indemnité exceptionnelle de mutation prévue par le décret n° 90-1022 du 16 novembre 1990 . . . . .	JO du 18 novembre 1990
<b>Décret</b> n° 90-1058 du 22 novembre 1990 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation . . . . .	JO du 30 novembre 1990
<b>Décret</b> n° 90-1055 du 27 novembre 1990 relatif à l'attribution de bourses aux stagiaires du cycle de préparation au troisième concours d'entrée à l'École nationale d'administration . . . . .	JO du 29 novembre 1990
<b>Arrêté</b> du 27 novembre 1990 portant application de l'article 4 du décret n° 90-1055 du 27 novembre 1990 relatif à l'attribution de bourses aux stagiaires du cycle de préparation au troisième concours d'entrée à l'École nationale d'administration . . . . .	JO du 29 novembre 1990
<b>Arrêté</b> du 28 novembre 1990 complétant la liste des emplois et des activités offerts au titre de la mobilité . . . . .	JO du 1 <sup>er</sup> décembre 1990
<b>Décret</b> n° 90-1099 du 5 décembre 1990 modifiant le décret n° 48-1108 du 10 juillet 1948 portant classement hiérarchique des grades et emplois des personnels civils et militaires de l'État relevant du régime général des retraites . . . . .	JO du 12 décembre 1990
<b>Arrêté</b> du 7 décembre 1990 portant modification de l'arrêté du 18 décembre 1989 fixant les taux de l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et de la majoration spéciale pour travail intensif . . . . .	JO du 1 <sup>er</sup> janvier 1991
<b>Arrêté</b> du 7 décembre 1990 fixant les taux de l'indemnité horaire instituée en faveur des fonctionnaires de l'État affectés dans les centres de traitement automatisé de l'information . . . . .	JO du 1 <sup>er</sup> janvier 1991
<b>Arrêté</b> du 7 décembre 1990 fixant les taux des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires de certains personnels des administrations centrales des ministères . . . . .	JO du 1 <sup>er</sup> janvier 1991

<b>Arrêté</b> du 7 décembre 1990 fixant les taux des indemnités pour travaux supplémentaires allouées à certains conducteurs des administrations de l'État . . . . .	JO du 1 <sup>er</sup> janvier 1991
<b>Décret</b> n° 90-1125 du 18 décembre 1990 relatif aux simplifications administratives . . . . .	JO du 21 décembre 1990
<b>Arrêté</b> du 24 décembre 1990 relatif à l'organisation et à la discipline du troisième concours d'entrée à l'École nationale d'administration . . . . .	JO du 9 janvier 1991
<b>Circulaires</b>	
<b>Circulaire</b> FP/4 n° 1737 du 4 janvier 1990 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion de fêtes propres aux confessions ou communautés arménienne, israélite ou musulmane . . . . .	BO n° 90/1 du 11 mai 1990
<b>Circulaire</b> FP/7 n° 1734 du 10 janvier 1990 relative à la prime exceptionnelle de croissance en faveur des personnels civils et militaires de l'État . . . . .	BO n° 90/1 du 11 mai 1990
<b>Circulaire</b> FP/7 n° 1736 du 17 janvier 1990 relative aux primes informatiques . . . . .	BO n° 90/1 du 11 mai 1990
<b>Circulaire</b> n° 3554/SG du 25 janvier 1990 relative aux centres de responsabilité dans la fonction publique . . . . .	JO du 1 <sup>er</sup> février 1990
<b>Protocole d'accord</b> du 9 février 1990 sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques . . . . .	JO du 3 avril 1990
<b>Circulaire</b> FP/7 n° 1738 du 28 février 1990 relative à l'application du titre 1 <sup>er</sup> de la loi n° 87-503 du 8 juillet 1987 relative à certaines situations résultant des événements d'Afrique du Nord, modifiant la loi n° 82-1021 du 3 décembre 1982 relative au règlement de certaines situations résultant des événements d'Afrique du Nord, de la guerre d'Indochine ou de la Seconde Guerre mondiale . . . . .	BO n° 90/1 du 11 mai 1990
<b>Circulaire</b> FP/2 — FP/5 n° 1739 du 9 avril 1990 relative à la mise en œuvre dans les administrations de l'État du protocole d'accord du 9 février 1990 sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques . . . . .	BO n° 90/2 du 6 sept. 1990
<b>Circulaire</b> FP/4 n° 1740 relative à l'aide à l'amélioration de l'habitat des fonctionnaires civils et militaires retraités . . . . .	BO n° 90/2 du 6 sept. 1990

- Circulaire FP/7 n° 1741** relative à la mise en œuvre des mesures salariales prévues pour le 1<sup>er</sup> janvier 1990, relèvement du seuil d'assujettissement à la contribution de solidarité . . . . . BO n° 90/2 du 6 sept. 1990
- Circulaire FP/4 n° 1742** du 11 mai 1990 relative à l'amélioration de l'action sociale pour 1990, augmentation du taux des prestations, répartition des crédits de provision inscrits au budget de 1990 . . . . . BO n° 90/2 du 6 sept. 1990
- Circulaire FP/7 n° 1743** du 18 mai 1990 relative aux taux des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires des personnels titulaires des administrations centrales. Taux annuels applicables au 1<sup>er</sup> janvier 1990 et au 1<sup>er</sup> avril 1990 . . . . BO n° 90/2 du 6 sept. 1990
- Circulaire FP/7 n° 1744** du 28 mai 1990 relative à l'indemnité compensatoire pour frais de transport instituée en faveur des magistrats, des militaires, fonctionnaires et agents de la fonction publique de l'État en service dans les départements de la Haute-Corse et de la Corse-du-Sud . . . . . BO n° 90/2 du 6 sept. 1990
- Circulaire FP/4 n° 1745** du 3 juillet 1990 relative au programme d'équipement interministériel pour l'année 1990 (première tranche) . . . . . BO n° 90/3 du 20 nov. 1990
- Circulaire FP/4 n° 1746** du 26 juillet 1990 relative au programme d'équipement interministériel pour l'année 1990 (seconde tranche) . . . . . BO n° 90/3 du 20 nov. 1990
- Circulaire FP/4 n° 1747** du 26 juillet 1990 relative aux prestations d'action sociale. Dispositions applicables aux agents des administrations de l'État et de ses services extérieurs en matière de séjours d'enfants. Application : 1<sup>er</sup> juillet 1990 . . . . . BO n° 90/3 du 20 nov. 1990
- Circulaire FP/2 n° 6133** du 13 août 1990 relative à l'amélioration de la situation de carrière des fonctionnaires appartenant à la catégorie B à compter du 1<sup>er</sup> août 1990 (mesures indiciaires) . . . . . BO n° 90/3 du 20 nov. 1990
- Circulaire FP/4 n° 1748** du 20 août 1990 relative aux facilités d'horaires accordées aux pères ou mères de famille fonctionnaires et employés des services publics à l'occasion de la rentrée scolaire 1990 . . . . . BO n° 90/3 du 20 nov. 1990
- Circulaire FP/5 n° 56338** du 23 août 1990 relative à l'application du protocole d'accord du 9 février 1990. Modalités transitoires de recrutement des agents administratifs de 2<sup>e</sup> classe et des adjoints administratifs des administrations de l'État . . . . . BO n° 90/3 du 20 nov. 1990
- Circulaire FP/2 n° 7396** du 27 septembre 1990 relative aux mesures d'application au 1<sup>er</sup> août 1990 du protocole d'accord du 9 février 1990 sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations . . . . . BO n° 90/3 du 20 nov. 1990

<b>Circulaire</b> FP/7 n° 1750 du 27 septembre 1990 relative au calendrier des jours de congés de l'année scolaire 1990-1991 . .	BO n° 90/4 du 2 mars 1991
<b>Circulaire</b> FP/2 n° 1751 du 31 octobre 1990 relative à la poursuite du plan de titularisation prévu par les dispositions transitoires de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État : application aux agents du niveau de la catégorie B . . .	BO n° 90/4 du 2 mars 1991
<b>Circulaire</b> FP/5 n° 1752 du 31 octobre 1990 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations dans la fonction publique de l'État : plan de requalification des emplois d'agents de service . . . . .	BO n° 90/4 du 2 mars 1991
<b>Circulaire</b> du 6 novembre 1990 relative aux conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils de l'État sur le territoire métropolitain de la France (présentation des nouvelles dispositions fixées par le décret n° 90-437 du 28 mai 1990) . . . . .	JO du 9 décembre 1990
<b>Circulaire</b> FP/4 n° 1753 du 12 novembre 1990 relative à l'instauration d'une aide et d'un prêt à l'installation destinés aux personnels civils de l'État (AIP et PIP) affectés à Paris, en Seine-et-Marne, dans les Yvelines, l'Essonne, les Hauts-de-Seine, la Seine-Saint-Denis, le Val-de-Marne et le Val-d'Oise	BO n° 90/4 du 2 mars 1991
<b>Circulaire</b> FP/4 n° 1754 du 23 novembre 1990 relative au programme d'équipement interministériel pour l'année 1990 (3 <sup>e</sup> tranche) . . . . .	BO n° 90/4 du 2 mars 1991
<b>Circulaire</b> FP/4 n° 1755 du 11 décembre 1990 relative au programme d'équipement interministériel pour l'année 1990 (4 <sup>e</sup> tranche) . . . . .	BO n° 90/4 du 2 mars 1991
<b>Circulaire</b> FP/2 n° 1756 du 14 décembre 1990 relative à la mise en œuvre, dans les administrations de l'État, de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) . . . . .	BO n° 90/4 du 2 mars 1991
<b>Circulaire</b> FP/4 n° 1757 du 17 décembre 1990 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion de fêtes propres aux confessions ou communautés arménienne, israélite ou musulmane . . . . .	BO n° 90/4 du 2 mars 1991

## LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE

*Ordre du jour des réunions du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État tenues en 1990 (Réunions plénières et réunions de la Commission des statuts)*

### **Ordre du jour des réunions plénières du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État tenues en 1990**

#### **Session du 21 février 1990**

##### **Dispositions de nature statutaire**

- Projet de décret modifiant les statuts du corps des astronomes et physiciens et du corps des astronomes adjoints et physiciens adjoints
- Projet de décret modifiant le statut particulier des professeurs agrégés
- Projet de décret portant statut particulier des inspecteurs régionaux et des inspecteurs de l'Éducation nationale
- Projet de décret modifiant le statut particulier des professeurs de sport
- Projet de décret modifiant le statut particulier des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse
- Projet de décret modifiant le statut particulier des chargés d'éducation populaire et de jeunesse
- Projet de décret modifiant le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques
- Projet de décret modifiant le décret n° 87-867 du 13 août 1987 portant organisation d'un recrutement exceptionnel de sous-préfets

- Projet de décret portant statut particulier du corps de la conservation
- Projet de décret portant statut particulier des conservateurs généraux
- Projet de décret modifiant le décret n° 84-38 du 18 janvier 1984 fixant la liste des établissements publics de l'État à caractère administratif prévue au 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

##### **Dispositions de nature indiciare**

Projets de décrets relatifs à la fixation et à la révision du classement hiérarchique de certains emplois des personnels civils de l'État :

- Astronomes adjoints et physiciens adjoints
- Professeurs d'enseignement général de collèges (hors classe)
- Inspecteurs régionaux et inspecteurs de l'Éducation nationale
- Inspecteurs d'académie et inspecteurs d'académie adjoints
- Professeurs de sport
- Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse
- Chargés d'éducation populaire et de jeunesse
- Chargés de recherche
- Conservateurs et conservateurs généraux du ministère de la Culture
- Corps d'ingénieurs des Travaux publics du ministère de l'Agriculture
- Ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'État
- Ingénieurs des travaux de la météorologie

– Professeurs des écoles de rééducation professionnelle de l'Office national des anciens combattants et des victimes de guerre

– Projet de décret fixant les conditions de rémunération des directeurs des écoles de rééducation professionnelle de l'Office national des anciens combattants et des victimes de guerre

– Projet de décret relatif à la rémunération des personnels de direction des lycées et collèges agricoles et des établissements d'enseignement agricole et spécialisé de même niveau

– Dispositions indicielles relatives aux personnels infirmiers de l'Institution nationale des invalides

– Modification du classement hiérarchique à la suite de la fusion des corps d'administration centrale et des services extérieurs des catégories B, C et D du ministère de l'Industrie.

## **Session du 3 mai 1990**

### **Dispositions de nature indicielle**

– Projet de décret portant application de la loi n° 90-8 du 2 janvier 1990 relative à la création d'un troisième concours d'entrée à l'École nationale d'administration

– Projet de décret modifiant le décret n° 80-627 du 4 août 1980 relatif au statut particulier des professeurs d'éducation physique et sportive

– Projet de décret modifiant le décret n° 90-195 du 27 février 1990 relatif au statut particulier des professeurs des écoles de rééducation professionnelle de l'Office national des anciens combattants et des victimes de guerre.

### **Dispositions de nature indicielle**

– Inspection générale des affaires sociales

– Attachés et secrétaires d'administration scolaire et universitaire de l'enseignement agricole

– Professeurs des écoles de rééducation professionnelle de l'ONAC.

## **Session du 5 juin 1990**

– Projet de décret relatif au statut particulier des professeurs des écoles

– Dispositions de nature indicielle concernant les professeurs des écoles.

## **Session du 5 juillet 1990**

### **Rapport biennal au Parlement**

Ce rapport porte sur le bilan de l'application des dispositions relatives au temps partiel dans la fonction publique de l'État.

### **Dispositions de nature statutaire**

– Projet de décret complétant le décret n° 84-38 du 18 janvier 1984 fixant la liste des établissements publics de l'État à caractère administratif prévue au 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (établissements publics du centre des conférences internationales)

– Projet de décret supprimant les corps de commissaires de police, des commandants et officiers de paix, des inspecteurs, des enquêteurs, des gradés et gardiens de la paix de la police nationale de la liste des corps pour lesquels un recrutement distinct peut être prévu pour les hommes et pour les femmes

– Projet de décret relatif au congé de mobilité dont peuvent bénéficier certains personnels relevant du ministère chargé de l'éducation

– Projet de décret modifiant le décret n° 87-31 du 20 janvier 1987 relatif au Conseil national des universités

– Projet de décret modifiant le décret n° 84-631 du 6 juin 1984 relatif au statut des professeurs des universités et de maîtres de conférences

– Projet de décret modifiant le décret n° 88-561 du 6 juin 1988 relatif au statut particulier des professeurs de l'École nationale d'arts et métiers et à diverses dispositions statutaires applicables aux professeurs techniques et chefs de travaux pratiques de cette école.

## Dispositions de nature judiciaire

### Ensemble des administrations

– Projet de décret modifiant le décret n° 70-78 du 27 janvier 1970 instituant différentes échelles de rémunération pour les catégories C et D des fonctionnaires de l'État

– Projet de décret relatif à la fixation et à la révision du classement indiciaire de certains grades et emplois des personnels civils de l'État :

- . catégories C et D ;
- . catégorie B.

### Premier ministre

– Élèves des instituts régionaux d'administration

### Éducation nationale

– Professeurs techniques adjoints et chefs de travaux pratiques de l'École nationale supérieure des arts et métiers (ENSAM).

### Solidarité, santé et protection sociale

– Ingénieurs du génie sanitaire et ingénieurs d'études sanitaires

Par ailleurs, les formations spéciales du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État ont été réunies, depuis le début de l'année 1989 :

- 6 fois en ce qui concerne la Commission des statuts (4 fois en 1989 et 2 fois en 1990) ;
- 10 fois en ce qui concerne la Commission de recours (6 fois en 1989 et 4 fois en 1990) ;
- une fois en ce qui concerne la Commission centrale d'hygiène et de sécurité.

## Ordre du jour des réunions de la Commission des statuts du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État tenues en 1990

### Session du 30 avril 1990

– Projet de décret modifiant le décret n° 82-819 du 27 septembre 1982 relatif aux

conditions d'accès à l'École nationale d'administration et au régime de la scolarité

– Projet de décret relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de sous-directeur, directeur adjoint et chef de service de l'administration centrale du ministère de l'Éducation nationale

– Projet de décret relatif aux conditions de nomination à certains emplois de direction du ministère de la Recherche et de la Technologie.

### Session du 2 juillet 1990

– Projet de décret relatif aux conditions de nomination à certains emplois de chef de service, directeur adjoint et de sous-directeur à l'administration centrale du ministère de l'Agriculture et de la Forêt

– Projet de décret portant suppression des limites d'âge applicables aux recrutements par concours internes dans le corps de la fonction publique de l'État

– Projet de décret relatif à la proportion des postes à offrir au titre des concours internes de recrutement de fonctionnaires et d'élèves fonctionnaires de l'État et à la promotion par voie de liste d'aptitude ou d'examen professionnel dans un corps supérieur de la fonction publique de l'État

– Projet de décret modifiant le décret n° 70-79 du 27 janvier 1970 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires des catégories C et D

– Projet de décret relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'agents administratifs des administrations de l'État

– Projet de décret relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État

– Projet de décret relatif aux dispositions statutaires communes applicables

aux corps d'agents des services techniques des administrations de l'État

– Projet de décret relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'ouvriers professionnels des administrations de l'État et aux corps de maîtres ouvriers des administrations de l'État

– Projet de décret modifiant le décret n° 75-888 du 22 septembre 1975 fixant le statut des corps de contremaîtres des administrations de l'État et les dispositions applicables aux emplois d'agent principal des services techniques

– Projet de décret modifiant le décret n° 70-251 du 21 mars 1970 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps de conducteurs d'automobile et de chefs de garage des administrations de l'État

– Projet de décret modifiant le décret n° 60-181 du 24 février 1960 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps de téléphonistes des administrations de l'État

– Projet de décret modifiant le décret n° 73-910 du 20 septembre 1973 fixant les dispositions statutaires communes applicables à divers corps de fonctionnaires des catégories B.

## **Session du 14 décembre 1990**

– Projet de décret relatif aux conditions de nomination à certains emplois de direction de l'administration centrale du ministère de l'Industrie

– Projet de décret modifiant le décret n° 72-110 du 8 février 1972 relatif aux conditions d'accès à certains emplois de direction de l'administration centrale du ministère des Affaires culturelles

– Projet de décret modifiant le décret n° 55-1226 du 19 septembre 1955 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de chef de service, de directeur adjoint et de sous-directeur des administrations centrales de l'État

– Projet de décret modifiant le décret n° 82-819 du 27 septembre 1982 relatif aux conditions d'accès à l'École nationale d'administration et au régime de la scolarité

– Projet de décret modifiant le décret n° 72-556 du 30 juin 1972 relatif au statut particulier des administrateurs civils

– Projet de décret relatif aux conditions de nomination dans les emplois de chef de service, de directeur-adjoint et de sous-directeur à la Poste et à France-Télécom.

# Table des matières

<b>Introduction</b>	
Les effectifs et leur évolution .....	8
Les rémunérations .....	9
Le poids budgétaire et économique de la fonction publique de l'État .....	10
<b>Première partie</b>	
<b>LES GRANDS CHANTIERS DU RENOUVEAU DU SERVICE PUBLIC .....</b>	
13	
<b>Chapitre 1</b>	
<b>L'accord du 9 février 1990 et la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations .....</b>	
15	
<b>I. Les orientations de la réforme de 1990 : une structure des rémunérations modernisée, une politique sociale active .....</b>	
16	
• La catégorie D .....	16
• La catégorie C .....	16
• La catégorie B .....	18
• La catégorie A .....	18
• Débuts de carrière .....	19
• Situations particulières .....	19
<b>II. Mesures intervenues le 1<sup>er</sup> août 1990, en application du protocole du 9 février 1990 .....</b>	
19	
• En faveur des fonctionnaires des catégories C et D .....	19
• En faveur des fonctionnaires de catégorie B .....	22
• En faveur des fonctionnaires de catégorie A .....	23
<b>III. Les mesures transversales prévues par le protocole d'accord sur la grille des classifications et des rémunérations .....</b>	
24	
• Les mesures en faveur de la promotion interne .....	24
• La politique de requalification .....	25
<b>Chapitre 2</b>	
<b>La formation continue, levier du changement .....</b>	
27	
<b>I. La mise en œuvre de l'accord-cadre du 29 juin 1989 sur la formation continue .....</b>	
27	
• L'élaboration des plans et programmes de formation .....	28
• Les moyens de la formation .....	29
• Formation et gestion des carrières .....	30

II. Les actions de formation et le fonds de formation et de modernisation . . .	31
• Les formations ministérielles . . . . .	31
• Les actions interministérielles . . . . .	32
• Le fonds de formation et de modernisation . . . . .	33
III. La formation au management des ressources humaines . . . . .	34
• La formation initiale . . . . .	34
• La formation continue . . . . .	35

**Chapitre 3**

Le passage d'une administration de procédure à une administration de responsabilité . . . . .	39
I. La mise en place de centres de responsabilité . . . . .	40
• Les caractéristiques . . . . .	40
• Le bilan . . . . .	41
II. L'évaluation des politiques publiques . . . . .	41
III. La gestion prévisionnelle . . . . .	42

**Chapitre 4**

Un suivi rigoureux : les séminaires gouvernementaux . . . . .	45
I. Une méthode de travail nouvelle . . . . .	45
II. Le séminaire du 11 juin 1990 : une gestion moderne de la ressource humaine . . . . .	46
• Déconcentration et réorganisation territoriale de l'État . . . . .	46
• La modernisation des règles budgétaires et comptables . . . . .	47
• Une politique de l'encadrement . . . . .	47
• Le travail dans le service public . . . . .	48

**Deuxième partie**

<b>LE RENOUVEAU DU SERVICE PUBLIC AU QUOTIDIEN . . . . .</b>	<b>51</b>
--	-----------

**Chapitre 5**

Les relations entre l'administration et les usagers . . . . .	53
I. Mieux informer et mieux accueillir . . . . .	53
II. Simplifier les textes, les procédures et les formalités . . . . .	54
III. Associer les usagers . . . . .	55
IV. Une politique de communication externe . . . . .	56

**Chapitre 6**

Les méthodes modernes de gestion . . . . .	57
I. Les écoles administratives et la formation aux méthodes modernes de gestion . . . . .	57
• Diversification du recrutement . . . . .	58
• Des formations mieux adaptées . . . . .	60
II. L'introduction de nouveaux outils de gestion dans les administrations . . . . .	61
III. Les nouvelles technologies de l'information . . . . .	61

<b>Chapitre 7</b>	
Les relations et les conditions de travail . . . . .	63
I. La revitalisation des instances de concertation . . . . .	63
• L'amélioration du fonctionnement des organismes existants . . . . .	63
• Institution et développement de nouvelles instances de concertation . . . . .	64
• L'évolution et le renforcement des thèmes de concertation . . . . .	64
II. Les conditions de travail et de vie au travail . . . . .	65
• L'égalité professionnelle . . . . .	65
• L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés . . . . .	66
• La réforme du régime des frais de déplacement . . . . .	67
• Hygiène, sécurité et conditions de travail . . . . .	68
III. L'action sociale dans la fonction publique . . . . .	69
IV. Une politique de communication interne . . . . .	71
<b>Chapitre 8</b>	
Les démarches de projet et les démarches participatives . . . . .	73
I. Les plans ministériels de modernisation et les projets d'administration . . . . .	73
II. Les projets de service . . . . .	74
III. Les autres actions innovantes . . . . .	76
• Les projets d'administration déconcentrée, une véritable relance de la déconcentration . . . . .	76
• La modernisation des services extérieurs de l'État . . . . .	76
• La modernisation des services centraux . . . . .	77
• L'innovation et les groupes de progrès . . . . .	77
<b>Troisième partie</b>	
<b>LES PROCHAINES ÉTAPES . . . . .</b>	<b>79</b>
<b>Chapitre 9</b>	
Traduire dans les faits la « garantie fondamentale » de mobilité . . . . .	81
I. Les flux de mobilité des agents de l'État . . . . .	81
II. Les freins à la mobilité . . . . .	84
III. Les mesures à même de favoriser la mobilité . . . . .	85
• Les convergences entre les trois fonctions publiques . . . . .	86
• La mobilité géographique . . . . .	86
• La mobilité fonctionnelle et statutaire . . . . .	87
IV. La réflexion sur les métiers . . . . .	89
<b>Chapitre 10</b>	
Adapter l'administration à son environnement international . . . . .	91
I. La préparation du cadre européen . . . . .	91
• La condition de nationalité . . . . .	91
• Les conséquences de la construction de l'Europe sur l'organisation et le fonctionnement de l'administration française . . . . .	92
• L'équivalence des diplômes . . . . .	94
• La charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs . . . . .	95

II. La participation au cadre européen	96
• Des échanges accrus	96
• Une meilleure information réciproque	97
III. Les autres relations internationales	98
IV. L'action sur l'environnement international	98
• Le rôle des instituts de formation	99
• La coopération avec les pays d'Europe centrale et orientale	99
• Le comité de gestion publique de l'OCDE	100
<b>Chapitre 11</b>	
Repenser le rôle des administrations centrales	103
I. Le rapport final de la MODAC et le rôle dévolu à la DGAFP	103
• La mission relative à l'organisation des administrations centrales (MODAC)	103
• Le décret n° 89-907 du 19 décembre 1989	104
II. Relancer la déconcentration	105
• Un exemple : le processus de déconcentration au ministère de l'Équipement, du Logement, des Transports et de la Mer	105
III. Une politique de l'encadrement	106
<b>Chapitre 12</b>	
Le rôle du ministère de la Fonction publique et de Réformes administratives	109
I. Les rencontres régionales et nationales du renouveau du service public	109
II. Le développement des réseaux	111
III. Les groupes de modernisation	112
<b>Quatrième partie</b>	
<b>BILAN SOCIAL 1990 (TABLEAUX STATISTIQUES)</b>	115
I. L'emploi	
A) Les effectifs	
1) <i>Évolution</i>	
1. Évolution des effectifs budgétaires et réels des agents de l'État	117
2. Évolution graphique des effectifs budgétaires et réels des agents de l'État	118
3. Évolution des effectifs budgétaires par statut	119
4. Évolution des effectifs réels des agents de l'État par statut	120
5. Évolution des effectifs réels des titulaires civils par catégorie hiérarchique	121
2) <i>Budgétaires</i>	
6. Effectifs budgétaires par ministère et par statut	122
7. Effectifs budgétaires des titulaires civils par ministère et par catégorie hiérarchique	124
8. Répartition des effectifs budgétaires entre administration centrale et services extérieurs par ministère	125
9. Répartition des emplois budgétaires par ministère et par statut	126
10. Répartition des emplois budgétaires de non titulaires par ministère et grandes catégories	127
11. Calcul des emplois budgétaires	129

12. Calcul des emplois budgétaires pour les non titulaires . . . . .	129
13. Créations ou suppressions nettes d'emplois budgétaires . . . . .	130
14. Grades et emplois situés ou se terminant hors échelle . . . . .	131
3) Réels	
15. Répartition des agents des services civils de l'État par âge . . . . .	132
16. Effectifs réels des agents de l'État par ministère et par statut . . . . .	133
17. Effectifs réels des titulaires civils par ministère et par catégorie hiérarchique . . . . .	134
18. Répartition des titulaires civils par catégorie hiérarchique dans certains ministères . . . . .	135
19. Effectifs réels des agents non titulaires par ministère et grandes catégories . . . . .	136
4) Répartition entre hommes et femmes	
20. Répartition entre hommes et femmes en fonction de la catégorie socio-professionnelle et du statut . . . . .	137
21. Répartition entre hommes et femmes en fonction de la catégorie socio-professionnelle . . . . .	138
22. Répartition entre hommes et femmes des principaux emplois d'encadrement . . . . .	139
23. Répartition entre hommes et femmes des emplois laissés à la décision du gouvernement . . . . .	140
24. Répartition entre hommes et femmes des emplois des grands corps de l'État . . . . .	140
25. Répartition entre hommes et femmes, dans chaque ministère, des emplois de direction d'administration centrale . . . . .	141
26. Répartition entre hommes et femmes, dans chaque ministère, des emplois de chefs de services extérieurs . . . . .	142
27. Répartition entre hommes et femmes des emplois d'inspecteur général . . . . .	143
5) Répartition géographique	
28. Effectifs des services civils de l'État par région et par ministère . . . . .	144
29. Les effectifs des services civils de l'État par région et par département . . . . .	147
B) Les flux de personnel	
1) Concours de la fonction publique	
30. Évolution du nombre de postes, de candidatures et d'admis aux concours externes . . . . .	146
31. Évolution du nombre de postes, de candidatures et d'admis aux concours internes . . . . .	147
32. Évolution du nombre de postes, de candidatures et d'admis aux concours de sélection professionnelle . . . . .	148
33. Évolution du nombre de postes, de candidatures et d'admis aux concours uniques . . . . .	149
34. Évolution du nombre de postes, de candidatures et d'admis aux concours d'accès à la catégorie A . . . . .	150
35. Évolution du nombre de postes, de candidatures et d'admis aux concours d'accès à la catégorie B . . . . .	151
36. Évolution du nombre de postes, de candidatures et d'admis aux concours d'accès aux catégories C et D . . . . .	152
37. Évolution du nombre de postes, de candidatures et d'admis à l'ensemble des concours de la fonction publique . . . . .	153
38. Évolution du nombre de postes mis au concours . . . . .	154
39. Nombre d'admis sur la liste principale . . . . .	155
40. Répartition par ministère des candidats aux concours externes . . . . .	156
41. Répartition par ministère des candidats admis sur la liste principale aux concours externes . . . . .	157

42. Répartition par ministère des candidats aux concours internes . . . . .	158
43. Répartition par ministère des candidats admis sur la liste principale aux concours internes . . . . .	159
44. Répartition par ministère des candidats aux concours de sélection professionnelle . . . . .	160
45. Répartition par ministère des candidats admis sur la liste principale aux concours de sélection professionnelle . . . . .	161
46. Répartition par ministère des candidats aux concours uniques . . . . .	162
47. Répartition par ministère des candidats admis sur la liste principale aux concours uniques . . . . .	163
48. Répartition par ministère de l'ensemble des candidats aux concours . . . . .	164
49. Répartition par ministère de l'ensemble des candidats aux concours admis sur la liste principale . . . . .	165
50. Taux de sélectivité par catégorie hiérarchique . . . . .	166
51. Répartition par catégorie des candidats aux concours externes . . . . .	167
52. Répartition par catégorie des candidats admis sur la liste principale aux concours externes . . . . .	168
53. Répartition par catégorie des candidats aux concours internes . . . . .	169
54. Répartition par catégorie des candidats admis sur la liste principale aux concours internes . . . . .	170
55. Répartition par catégorie des candidats aux concours de sélection professionnelle . . . . .	171
56. Répartition par catégorie des candidats admis sur la liste principale aux concours de sélection professionnelle . . . . .	172
57. Répartition par catégorie des candidats aux concours uniques . . . . .	173
58. Répartition par catégorie des candidats admis sur la liste principale aux concours uniques . . . . .	174
59. Répartition par catégorie de l'ensemble des candidats aux concours . . . . .	175
60. Répartition par catégorie de l'ensemble des candidats aux concours admis sur la liste principale . . . . .	176
 2) <i>Concours de l'école nationale d'administration</i>	
61. Évolution du nombre de titulaires de diplômes de haut niveau parmi les candidats reçus au concours interne d'entrée à l'école nationale d'administration . . . . .	177
62. Représentation des femmes admises au concours d'entrée à l'École nationale d'administration . . . . .	178
63. Origines socioprofessionnelles des élèves de l'École nationale d'administration . . . . .	179
64. Origines géographiques des élèves reçus au concours d'entrée à l'École nationale d'administration . . . . .	180
 3) <i>Concours des instituts régionaux d'administration</i>	
65. Niveau et formation des candidats admis aux concours externes d'accès aux instituts régionaux d'administration . . . . .	181
66. Niveau des candidats admis aux concours internes d'accès aux instituts régionaux d'administration . . . . .	182
67. Origines socioprofessionnelles des candidats admis aux concours externes d'accès aux instituts régionaux d'administration . . . . .	183
68. Origines socioprofessionnelles des candidats admis aux concours internes d'accès aux instituts régionaux d'administration . . . . .	183
69. Origines géographiques des candidats admis aux concours d'accès aux instituts régionaux d'administration . . . . .	184
70. Représentation des femmes admises aux concours d'accès aux instituts régionaux d'administration . . . . .	185

<i>4) Promotions</i>	
71. Flux des promotions dues aux concours externes . . . . .	186
72. Flux des promotions dues aux concours internes . . . . .	187
73. Flux des promotions dues aux concours de sélection professionnelle . . . . .	188
74. Flux des promotions dues aux concours uniques . . . . .	189
75. Flux des promotions dues à l'ensemble des concours . . . . .	190
<i>5) Cessation de fonctions</i>	
76. Évolution du nombre de pensions en paiement . . . . .	191
77. Évolution du nombre de mises à la retraite . . . . .	191
78. Évolution des effectifs gérés par l'IRCANTEC . . . . .	192
79. Répartition par catégorie statutaire et par sexe des bénéficiaires de la cessation progressive d'activité . . . . .	193
80. Flux des bénéficiaires de la cessation progressive d'activité du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre 1989 . . . . .	193
<i>C) Les travailleurs handicapés</i>	
81. Effectifs des travailleurs handicapés et des emplois réservés par ministère	194
 <b>II. Les rémunérations et charges accessoires</b>	
<i>A) Le budget de l'État</i>	
82. Les grandes masses du budget de l'État . . . . .	195
83. Évolution des grandes catégories de dépenses du budget général de l'État	195
<i>B) Les dépenses induites par la fonction publique de l'État</i>	
84. Évolution des principales composantes des dépenses induites par la fonc- tion publique de l'État . . . . .	196
85. La part des dépenses de fonction publique dans le budget de l'État . . . . .	197
86. Évolution des dépenses induites en pourcentage du PIB . . . . .	198
87. Les principales composantes des dépenses induites par la fonction publi- que de l'État pour 1990 (budget général et budgets annexes) . . . . .	199
88. Répartition des crédits votés et des fonds de concours par éléments de rémunération d'activité . . . . .	200
89. Répartition des rémunérations d'activité par ministère . . . . .	201
90. Répartition par nature des primes et indemnités . . . . .	202
<i>C) Les rémunérations</i>	
91. Évolutions comparées des prix et des rémunérations publiques depuis 1987 . . . . .	203
92. Bilan salarial pour 1990 . . . . .	203
93. Valeur du traitement annuel brut afférent à l'indice 100 . . . . .	204
94. Valeur du point mesures nouvelles retenue pour la préparation des lois de finances . . . . .	204
95. Traitements caractéristiques de la fonction publique . . . . .	205
96. Évolution des indices INSEE du traitement de base . . . . .	206
97. Niveaux moyens de rémunération dans la fonction publique et le secteur privé . . . . .	207
98. Les revalorisations du traitement de base des agents de l'État intervenues au titre des mesures générales . . . . .	208
99. Incidence sur la masse salariale de l'évolution de la rémunération des agents en place . . . . .	209
100. Évolution des rémunérations annuelles des agents titulaires des services civils employés à temps complet en métropole . . . . .	210

101. Évolution des taux de rémunération annexe des agents titulaires des services civils employés à temps complet en métropole . . . . .	212
102. Répartition des bénéficiaires du supplément familial de traitement par nombre d'enfants à charge . . . . .	214
103. Répartition indiciaire des titulaires des services civils de l'État . . . . .	215

### III. Les conditions de travail

104. Évolution des effectifs des agents de l'État travaillant à temps partiel selon les catégories . . . . .	216
105. Évolution des effectifs des agents de l'État travaillant à temps partiel selon les quotités . . . . .	216
106. Évolution annuelle du nombre des agents titulaires travaillant à temps partiel . . . . .	217
107. Répartition des agents de l'État travaillant à temps partiel par ministère et par catégorie hiérarchique . . . . .	218
108. Répartition des agents de l'État travaillant à temps partiel par ministère et par quotité . . . . .	219
109. Répartition des agents de l'État travaillant à temps partiel à l'éducation nationale et dans les autres ministères . . . . .	220
110. Détachement des agents du ministère au profit de corps d'autres ministères ou organismes . . . . .	221
111. Fonctionnaires de l'État détachés auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant . . . . .	223

### IV. La formation

112. Évolution des effectifs formés selon l'action de formation . . . . .	224
113. Effectifs formés et durées-agents des actions de formation professionnelle . . . . .	225
114. Évolution de la part des dépenses de formation dans la masse salariale . . . . .	226
115. Les dépenses de formation professionnelle . . . . .	227
116. La formation professionnelle par ministère . . . . .	228
117. Évolution du nombre et de l'origine des stagiaires de l'institut international d'administration publique . . . . .	230
118. Formation continue dans les instituts régionaux d'administration . . . . .	231

### V. Les relations professionnelles

119. Résultat des élections de représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales. Nombre moyen d'électeurs - Toutes catégories . . . . .	232
120. Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales. Pourcentage du nombre moyen d'électeurs . . . . .	233
121. Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales. Nombre moyen d'électeurs - Catégorie A . . . . .	234
122. Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales. Pourcentage du nombre moyen d'électeurs - Catégorie A . . . . .	235
123. Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales. Nombre moyen d'électeurs - Catégorie B . . . . .	236
124. Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales. Pourcentage du nombre moyen d'électeurs - Catégorie B . . . . .	237

125. Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales. Nombre moyen d'électeurs - Catégories C et D . . . . .	238
126. Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales. Pourcentage du nombre moyen d'électeurs - Catégories C et D . . . . .	239
127. Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales. Nombre de sièges - Toutes catégories . . .	240
128. Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales. Pourcentage du nombre de sièges - Toutes catégories . . . . .	241
129. Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales. Nombre de sièges - Catégorie A . . . . .	242
130. Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales. Pourcentage du nombre de sièges - Catégorie A . . . . .	243
131. Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales. Nombre de sièges - Catégorie B . . . . .	244
132. Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales. Pourcentage du nombre de sièges - Catégorie B . . . . .	245
133. Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales. Nombre de sièges - Catégories C et D . .	246
134. Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales. Pourcentage du nombre de sièges - Catégories C et D . . . . .	247
135. Résultat des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales. Participation électorale . . . . .	248
136. Activité de la commission de recours du conseil supérieur de la fonction publique de l'État . . . . .	249
137. Évolution du nombre de recours déposés auprès de la commission de recours du conseil supérieur de la fonction publique de l'État . . . . .	250
138. Cessation concertée du travail . . . . .	251
<b>VI. L'action sociale</b>	
139. Taux des prestations sociales interministérielles . . . . .	252
140. Répartition des crédits destinés à l'amélioration de l'action sociale . . . .	253
141. Répartition des crédits sociaux par type d'actions . . . . .	254
142. Évolution par ministère des crédits budgétaires consacrés à l'action sociale . . . . .	256
143. Nombre de bénéficiaires par type de prestations . . . . .	257
144. Financement des opérations d'équipement . . . . .	258

**Annexes**

**Annexe 1**

Les mesures catégorielles de niveau ministériel intervenues en 1990. . . . .	261
--	-----

**Annexe 2**

L'organisation du service public de la poste et des télécommunications . . . . .	267
--	-----

**Annexe 3**

Principaux textes relatifs à la fonction publique de l'État parus en 1990 . . . . . 269

**Annexe 4**

Le Conseil supérieur de la fonction publique . . . . . 279  
*Ordre du jour des réunions du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État tenues en 1990 (Réunions plénières et réunions de la Commission des statuts)*



La modernisation de l'administration est un des grands chantiers auxquels se sont attelés les gouvernements au cours de ces dernières années. Ce mouvement de modernisation comprend un grand nombre d'actions concernant le fonctionnement des services, le cadre de travail des fonctionnaires, les relations de l'administration avec son environnement.

Comme chaque année, le rapport 1991 sur la fonction publique, remis au Gouvernement et au Parlement après avis du conseil supérieur de la fonction publique, fait le point de ces évolutions.

Les tableaux statistiques qui constituent un véritable "bilan social" de l'administration ont été augmentés de données nouvelles concernant, notamment, l'évolution des rémunérations. Ainsi le lecteur, qu'il fasse partie du grand public ou soit concerné, à titre professionnel, par les évolutions de l'administration, disposera d'un bilan plus complet, actuel et vivant du fonctionnement de l'appareil d'Etat.

La Documentation française  
29-31, quai Voltaire  
75344 Paris Cedex 07  
Tél. : (1) 40 15 70 00

Imprimé en France  
ISBN : 2-11-002601-4  
DF 2319

Prix : 120 F

9 78211 0026019

