





## **Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique**

### **Compléments méthodologiques suite à l'introduction du nouveau système d'information SIASP(Insee)**

Ce document a été élaboré pour accompagner la présentation de la version projet du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2010-2011* lors du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat le 4 novembre 2011. Il a été actualisé à la marge depuis, pour intégrer les quelques modifications apportées au *Rapport annuel* dans sa version définitive parue en janvier 2012.

Il fait la synthèse des travaux menés de janvier à septembre 2011 par un groupe de travail statistique inter-administratif, associant l'Insee, le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP, la Drees et le département des études et des statistiques locales de la DGCL, à partir du nouveau système d'information sur les agents des services publics (SIASP).



## **I. Généralités**

### **1. Une évolution nécessaire du système d'information sur les effectifs et les salaires des agents des trois versants de la fonction publique**

Le Système d'information sur les agents des services publics (SIASP) s'inscrit, à l'INSEE, dans le contexte de l'élaboration, au sein du Système d'Information sur l'Emploi et les Revenus d'Activité, d'un socle annuel et trimestriel d'emploi et de revenus constitué par la synthèse de sources administratives. Conformément aux recommandations d'Eurostat, le système d'information sur l'emploi et les rémunérations repose sur la mobilisation de sources administratives, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public. Dans le système d'information sur la fonction publique, les sources administratives viennent se substituer aux enquêtes déclaratives auprès des employeurs anciennement mobilisées, sujettes parfois à certaines imprécisions ou incohérences ou bien à des lacunes du fait de leur caractère non obligatoire. C'était notamment le cas de l'enquête auprès des établissements de la fonction publique territoriale (enquête Colter de l'Insee) supprimée à l'issue de l'exercice 2008.

Le nouveau système d'information sur la fonction publique, conçu et produit par l'Insee à partir de l'exercice 2009, recense à la fois les données sur l'emploi et sur les rémunérations des agents des trois fonctions publiques, dans une dimension nationale mais aussi territoriale détaillée. Il couvre les besoins structurels (données annuelles) mais aussi les besoins conjoncturels (données trimestrielles). Il vise à assurer la meilleure comparabilité possible et une cohérence maximale en matière de conditions d'emploi et de revenus entre les salariés des trois fonctions publiques, tout en permettant des comparaisons public-privé. Enfin, il a vocation à appréhender les trajectoires individuelles (dimension longitudinale), dans une problématique d'analyse des carrières salariales.

Auparavant, les informations sur les agents des fonctions publiques reposaient sur des sources disparates : fichier annuel de paye des agents de l'Etat (FGE) depuis 1976 pour la fonction publique de l'Etat (FPE), enquêtes Colter depuis 1980 et bilans sociaux pour la fonction publique territoriale (FPT), enquête SAE et enquête auprès des établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA) de la Drees pour la fonction publique hospitalière (FPH), ainsi que les déclarations annuelles de données sociales (DADS) depuis 1993 pour les données sur les rémunérations des fonctions publiques territoriale et hospitalière. La disparité de ces sources rendait difficile la comparabilité des données entre les trois versants de la fonction publique et avec le secteur privé.

Lancée en 2004, la refonte du système d'information sur les fonctions publiques est quasiment aboutie à ce jour. Le nouveau système d'information constitue l'équivalent, pour le secteur public, des déclarations annuelles de données sociales (DADS). Il intègre des concepts et variables caractéristiques du secteur public, notamment liés au statut de l'agent ou à son mode de rémunération (grade, échelon, indice, etc.). Il contient un volet conjoncturel, qui permet de suivre les évolutions de l'emploi dans la Fonction publique de l'Etat (complétion du champ des déclarations URSSAF), et un volet structurel, alimenté par les fichiers mensuels de paye de l'Etat pour les agents relevant de la FPE, et par les DADS pour ceux relevant de la FPT et de la FPH. Les informations consolidées, issues de données individuelles relatives à chaque salarié déclarées par l'établissement employeur, permettent une meilleure comptabilisation des salariés (pas de double compte, possibilité de repérer les personnes exerçant plusieurs emplois salariés dans les fonctions publiques), une caractérisation plus précise de(s) emploi(s) occupé(s) et une évaluation de l'ensemble des rémunérations du salarié dans les trois fonctions publiques.

### **2. La catégorie juridique des employeurs, variable clé pour le tracé des frontières entre versants de la fonction publique**

#### ***La nomenclature des catégories juridiques***

La catégorie juridique constitue une variable de classement exhaustif des entreprises et des établissements selon leur statut juridique. Les différentes formes juridiques ont été créées par la loi, soit pour réglementer une activité, soit pour répondre à un vide juridique, le but étant toujours d'adapter le droit aux réalités et aux besoins économiques.

La nomenclature des catégories juridiques retenue dans SIRENE®, le répertoire officiel d'immatriculation des entreprises et des établissements géré par l'Insee, a été élaborée sous l'égide

du comité interministériel SIRENE®. C'est une nomenclature à vocation inter-administrative, utilisée aussi dans la gestion du Registre du Commerce et des Sociétés. Elle sert de référence aux Centres de Formalités des Entreprises (CFE) pour recueillir les déclarations des entreprises.

Cette nomenclature comporte trois niveaux :

- Le **niveau I** : ce niveau, le plus agrégé comporte 9 positions codifiées de 1 à 9 et définissant les grandes familles de formes juridiques.
- Le **niveau II** : ce niveau, codifié à 2 caractères numériques, comporte 45 positions définissant des catégories juridiques par rapport aux critères juridiques fondamentaux du droit.
- Le **niveau III** : ce niveau, comportant 256 positions codifiées à 4 chiffres, permet de préciser la catégorie juridique en tenant compte de la spécificité des dispositions juridiques concernant les unités concernées.

Le système d'information SIASP recense toutes les données saisies pour les employeurs dont le numéro de la catégorie juridique commence par 7 et caractérise les personnes morales et organismes soumis au droit administratif (tableau 1). Le tracé des frontières entre les trois versants de la fonction publique repose quant à lui sur le niveau II de la catégorie juridique (voir tableau A1 en annexe).

**Tableau 1 : premier niveau de la nomenclature des catégories juridiques**

Niveau I de la catégorie juridique des employeurs	
1	Entrepreneur individuel
2	Groupement de droit privé non doté de la personnalité morale
3	Personne morale de droit étranger
4	Personne morale de droit public soumise au droit commercial
5	Société commerciale
6	Autre personne morale immatriculée au RCS
7	Personne morale et organisme soumis au droit administratif
8	Organisme privé spécialisé
9	Groupement de droit privé

La catégorie juridique est codée, soit par les CFE, soit par les associés réglementaires, pour les établissements des fonctions publiques territoriale et hospitalière. Le traitement de l'Etat est différent, car l'Etat en tant que personne morale, peut être considéré directement comme employeur. Ses obligations administratives en matière d'immatriculation sont moins bien définies et la catégorie juridique est dans certains cas codée directement par le service SIRENE® de l'Insee à travers les divers textes d'organisation ou en lien avec l'administration concernée (dans le cas par exemple d'une réorganisation dans le cadre de la RGPP).

Le répertoire SIRENE® recensant l'ensemble des entreprises et des établissements, la catégorie juridique issue de SIRENE® permet de classer de façon exhaustive l'ensemble des établissements et de les répartir ainsi sans ambiguïté entre les trois versants de la fonction publique. C'est pourquoi le choix a été fait d'utiliser la catégorie juridique comme variable clé pour délimiter dans le système SIASP les frontières entre chacun des versants de la fonction publique. A noter que, dans certains cas, il a fallu utiliser les n°SIREN/SIRET pour identifier précisément certains employeurs et établissements : en particulier, la catégorie juridique 7389 comporte à la fois des employeurs relevant de la FPE, de la FPT et de la FPH (voir tableau A1 en annexe).

### **La redéfinition des frontières entre les trois versants de la fonction publique**

Ainsi, dans le cadre du changement de sources d'information et de l'introduction du système d'information sur les agents des services publics (SIASP) dans le décompte des effectifs des trois fonctions publiques, les périmètres de chacun des versants de la fonction publique ont été révisés, leur tracé s'appuyant désormais essentiellement sur la catégorie juridique de l'employeur. Cette nouvelle approche a conduit à des modifications dans les contours des trois versants de la fonction publique par rapport aux éditions 2009-2010 et précédentes des rapports annuels sur l'état de la fonction publique de la DGAFP :

**La fonction publique de l'Etat** comprend désormais la préfecture de police de Paris et les sapeurs pompiers de Paris mis à disposition de la préfecture de police : ils étaient historiquement décomptés parmi les effectifs de la fonction publique territoriale parce qu'enquêtés dans le cadre de l'enquête Colter. Ce sont ainsi 14 790<sup>1</sup> agents en 2008 qui viennent s'ajouter aux effectifs du ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales.

**La fonction publique hospitalière** se compose des hôpitaux publics y compris les syndicats inter-hospitaliers (3 255 en 2008) qui sont désormais intégrés dans le champ de la fonction publique hospitalière (et non plus dans celui de la fonction publique territoriale), des établissements d'hébergement pour personnes âgées à budget autonome, qui sont des établissements publics sous la tutelle des collectivités territoriales ainsi que des établissements publics locaux sociaux et médico-sociaux (23 222 salariés fin 2008) qui sont également intégrés dans le champ de la fonction publique hospitalière à partir de cette édition du rapport. L'introduction du nouveau système d'information SIASP a d'autre part permis d'identifier 8 870 personnes qui n'étaient pas repérées jusqu'ici via les anciennes sources d'information, aux confins de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière. En particulier, il était malaisé de repérer les personnels qui appartenaient à la fonction publique hospitalière, mais qui travaillaient dans des structures relevant des collectivités territoriales (établissements sociaux ou médico-sociaux non autonomes). Au total, l'écart lié au changement de périmètre, entre le chiffre pour 2008 paru l'an dernier et celui qui figure dans l'édition 2010-2011 du rapport est de + 35 349 agents pour la FPH.

Pour ce qui concerne **la fonction publique territoriale**, le nouveau tracé de ses frontières avec la FPE et la FPH entraîne une baisse des effectifs recensés : intégration dans la FPE des effectifs de la préfecture de police et des sapeurs pompiers<sup>2</sup> de Paris (14 790 imputés à la FPE à partir de l'estimation DADS mais 14 132 estimés à partir des sources antérieures) ; intégration dans la FPH des établissements médico-sociaux (23 222 agents) et des syndicats inter-hospitaliers (3 255 agents). Soit un écart total de - 40 610 agents lié au changement de périmètre.

Au total, les révisions des chiffres 2008 liées au tracé des nouveaux périmètres ne se compensent pas exactement au niveau de l'ensemble trois fonctions publiques, du fait de l'intégration des 8 870 emplois dans la FPH non identifiés jusqu'à présent à partir des anciennes sources (tableau 2). Par ailleurs, indépendamment des modifications de périmètres, le changement de sources en lui-même a induit une révision des estimations d'emploi pour 2008. Une fois sommés les impacts des modifications de périmètres et changements de sources, la révision du niveau total d'emploi dans les trois fonctions publiques est d'ampleur limitée (écart de 850 emplois en 2008). **Ce sont essentiellement les effectifs par versant de la fonction publique qui ont varié, du fait de la redéfinition des frontières entre versants.** Le tableau suivant fait état des écarts pour 2008, entre les chiffres parus dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2009-2010 et ceux qui figurent dans l'édition 2010-2011 du rapport :

**Tableau 2 : Décomposition de l'écart en niveau dû à la révision des effectifs au 31 décembre 2008**

Décomposition de l'écart 2008 en fonction des changements :	FPE	FPT	FPH	3FP
- de périmètres (données Colter)	14 132	-40 609	35 349	8 871
- de sources	658	-13 492	4 812	-8 021
<b>Ecart total</b>	<b>14 790</b>	<b>-54 101</b>	<b>40 161</b>	<b>850</b>
<i>Effectifs 3FP 2008</i>	<i>2 421 644</i>	<i>1 770 930</i>	<i>1 085 203</i>	<i>5 277 777</i>

Sources : FGE, DADS, Colter, Insee; Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.  
Champ : emplois principaux, tous statuts, hors emplois aidés.

<sup>1</sup> A partir des DADS, on estime à 14 790 le nombre d'emplois principaux de la préfecture de police ou des sapeurs pompiers de Paris au 31 décembre 2008. Les sources antérieures estimaient leur nombre à 14 132. Le tableau 2 présente l'écart entre les deux sources comme résultant précisément du changement de source (+ 658 emplois), tandis que l'ajout dans le champ de la FPE des 14 132 emplois estimés par Colter est présenté comme relevant du changement de périmètre.

<sup>2</sup> A noter que la brigade des sapeurs pompiers de Marseille, mis à disposition de la mairie de Marseille, relève bien de la FPT.

Les révisions des niveaux d'emploi liées au changement de sources tiennent à la nature différente des anciennes et nouvelles sources d'information : d'un côté, le nouveau système d'information sur les agents des services publics (SIASP), alimenté par des sources administratives, et de l'autre, l'enquête Colter par exemple. Dans chacun des cas, le décompte des emplois s'appuie sur une qualification plus ou moins explicite de ce qui constitue véritablement un « emploi ». Dès lors que ce décompte était effectué directement par les employeurs, comme c'était le cas dans l'enquête Colter, cette qualification était alors implicitement laissée à leur libre appréciation, sans garantie d'homogénéité ni d'un employeur à l'autre, ni d'une année sur l'autre<sup>3</sup>. Avec l'introduction de SIASP et la volonté des différents utilisateurs de l'exploiter de façon concertée (Insee, DGAFP, Drees, DGCL, etc.), il s'imposait naturellement de définir au préalable explicitement ce qu'il convient de décompter comme un emploi.

### 3. Qualification des périodes d'activité et des postes de travail et définitions de l'emploi

Parmi les traitements effectués dans la chaîne de production SIASP, et au même titre que l'identification et le classement des employeurs entre versants de la fonction publique, la caractérisation des postes de travail et la définition des emplois ont ainsi fait l'objet d'une concertation entre l'Insee producteur du fichier et les différents utilisateurs (DGAFP, Drees, DGCL et Insee).

**L'objectif poursuivi était de retenir, dans le décompte des emplois, uniquement ceux qui contribuent de manière non négligeable à l'appareil productif.** Le format du fichier brut issu de la chaîne de production (soit les variables disponibles) nécessitait de procéder en trois étapes pour la qualification des périodes d'activité puis des emplois proprement dits :

- Une première étape qui consiste à isoler les périodes qui ne correspondent pas à des rémunérations d'activité. Ce sont par exemple les rappels, les indemnités de chômage ou les congés de fin d'activité. Ces **périodes** sont dites **inactives** (voir encadré 1).
- Une deuxième étape qui consiste à définir, au sein des périodes actives, des seuils en deçà desquels une période est considérée, d'un point de vue statistique, comme négligeable en première approximation (voir encadré 1). Ces seuils ont aussi pour objectif de ne pas comptabiliser comme de l'emploi, les faibles rémunérations supplémentaires : par exemple les courtes vacances ou les indemnités de cantine payées par les collectivités territoriales aux professeurs des écoles. Ces **périodes actives** sont dites **annexes**. A la fin 2009, les postes actifs annexes s'établissent au nombre de 190 300 dans la fonction publique territoriale et de 23 400 dans la fonction publique hospitalière.
- Une troisième étape enfin, qui consiste à cumuler toutes les périodes d'un salarié donné dans un même établissement pour définir un poste. Selon les caractéristiques des périodes qui le composent, on **qualifie le poste d'actif ou non actif, d'annexe ou non annexe**. Pour les rémunérations, le cumul est effectué sur toutes les périodes, actives ou non. Pour les nombres d'heures et les quotités de travail, seules les périodes actives sont prises en compte.

In fine, **les emplois décomptés ont été définis comme correspondant aux postes à la fois actifs et non annexes**. Pour chaque agent, parmi l'ensemble des postes actifs et non annexes qu'il a pu occuper dans l'année, on distingue le poste le plus rémunérateur que l'on qualifie de **poste principal annuel** (voir encadré 1). On distingue par ailleurs le poste actif dont la date de fin est la plus proche du 31 décembre de l'année, que l'on qualifie de **poste principal final**, et qui permet de décompter et de qualifier les emplois au 31 décembre de l'année.

**Dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011 (DGAFP), le concept d'emploi public qui a été retenu<sup>4</sup> correspond précisément aux postes principaux finaux et non annexes, actifs au 31/12.**

<sup>3</sup> En outre, le traitement des employeurs non répondants dans l'enquête Colter pouvait conduire à réutiliser les données fournies l'année précédente faute de mieux.

<sup>4</sup> Dans le tableau de synthèse sur l'emploi salarié (public et privé) réalisé par l'Insee et la DGAFP, des concepts différents sont combinés à ce stade.



#### **Encadré 1 : qualification des périodes d'activité et des postes de travail : actifs/inactifs, annexes/non annexes, principaux annuels, principaux finaux**

##### **Détermination des périodes actives – inactives**

Une **période** est considérée comme **active** si elle correspond à des rémunérations d'activité. Sont considérées comme **actives**, les activités à temps complet, à temps partiel ou au forfait, les cessations progressives d'activité, les congés de maladie ordinaire et les congés formation. Sont considérées comme **inactives**, les rappels, les périodes non rémunérées, les indemnités chômage, les congés de fin d'activité et les congés longue maladie.

##### **Détermination des postes actifs - inactifs**

Un poste est constitué d'une ou plusieurs périodes de travail d'un salarié dans un même établissement. Un **poste** est dit **actif** lorsqu'au moins une des périodes qui le constituent est active. Il est dit **inactif** lorsque toutes les périodes qui le constituent sont inactives.

##### **Détermination des périodes annexes - non annexes**

Une **période** est considérée comme **non annexe** si elle est active et si le volume de travail associé est suffisant. Cette deuxième condition se mesure par trois variables : rémunération, nombre d'heures, durée d'emploi. Une période est dite **non annexe** sous les conditions suivantes : soit le salaire net de la période, indépendamment de sa durée, est supérieur à 3 fois le Smic mensuel net (0,75 fois le Smic net mensuel pour les périodes débutant en décembre) ; soit les trois conditions suivantes sont simultanément remplies, à savoir la durée de la période est supérieure à 30 jours et le nombre d'heures de la période est supérieur à 120 heures et le nombre d'heures travaillées par jour au cours de la période est supérieur à 1,5 heure.

##### **Détermination des postes annexes - non annexes**

Un poste est constitué d'une ou plusieurs périodes de travail d'un salarié dans un même établissement. On qualifie un **poste** de **non annexe** sous les conditions suivantes : soit il est constitué d'au moins une période non annexe ; soit le salaire net du poste, indépendamment de sa durée, est supérieur à 3 fois le Smic mensuel net ; soit les trois conditions suivantes sont simultanément remplies, à savoir la durée du poste est supérieure à 30 jours et le nombre d'heures du poste est supérieur à 120 heures et le nombre d'heures travaillées par jour au cours du poste est supérieur à 1,5 heure. Dans le cas contraire, le poste est dit annexe.

##### **Détermination du poste principal annuel**

Un salarié occupe un ou plusieurs postes de travail. On choisit comme **poste principal annuel** du salarié celui qui a le plus fort salaire net parmi les postes non annexes. **Les autres postes sont dits secondaires.**

Tous les salariés ont au maximum un poste principal annuel. Il est possible qu'un salarié n'ait que des postes secondaires. C'est le cas lorsque tous les postes qu'il occupe sont annexes.

##### **Détermination du poste principal final**

Un salarié occupe un ou plusieurs postes de travail. On choisit comme **poste principal final** du salarié celui qui a la date de fin la plus proche du 31/12 parmi les postes actifs du salarié. **Les autres postes sont dits secondaires.**

Tous les salariés ont au maximum un poste principal final. Il est possible qu'un salarié n'ait que des postes secondaires. C'est le cas lorsque tous les postes qu'il occupe sont inactifs. Dans le cas où un salarié n'a que des postes secondaires, il n'est alors pas comptabilisé en emploi dans les effectifs du rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

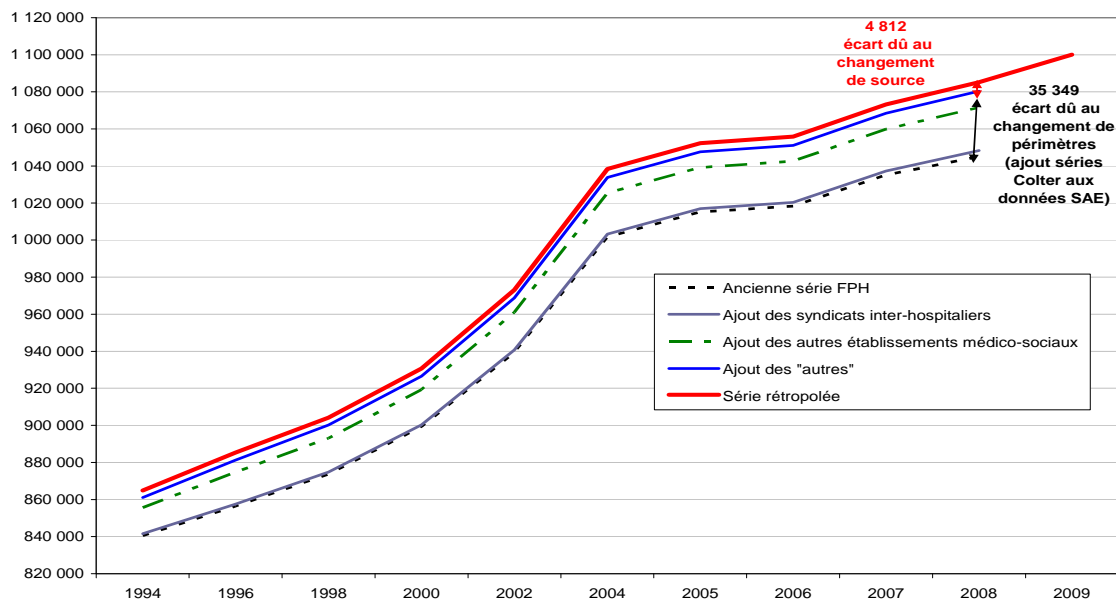
#### **4. Rétropolation et révisions des séries**

Les révisions des chiffres 2008 liées au changement de sources tiennent au fait que les traitements dans la chaîne de production de SIASP (champ couvert, identification des employeurs, définition des postes de travail, suivi des quotités de travail, caractéristiques des salariés et notamment leur statut,...) ne permettent pas la comparaison directe avec les concepts et les niveaux d'emplois préalablement observés à partir des autres sources (et publiés dans le précédent rapport annuel sur l'état de la fonction publique, soit l'édition 2009-2010).

Pour neutraliser les écarts de niveaux liés au changement de sources, il a été nécessaire de procéder à la rétropolation des séries antérieures à l'année 2009 (par catégorie d'employeur et par statut du salarié). Cet exercice n'a pu être effectué dans le rapport 2010-2011 qu'à partir de l'année 1994.

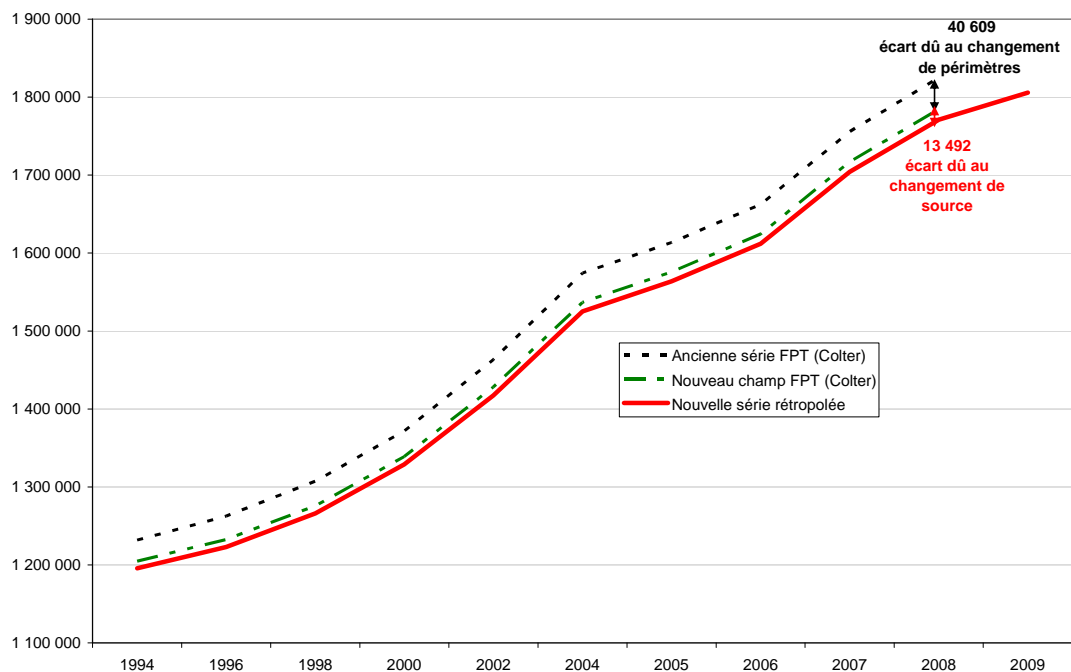
Les évolutions des effectifs de la FPT et de la FPH entre 2008 et 2009 ont été calculées à partir du fichier SIASP 2009 et d'un retraitement homogène des DADS 2008. Les données antérieures à 2008 sont reconstituées à partir du nouveau niveau estimé pour 2008 et en respectant les évolutions annuelles calculées pour les années précédentes à partir des anciennes sources mais selon les nouveaux périmètres délimitant les 3 FP.

**Graphique 1 : Rétropolation de la série FPH : changements de périmètres et de source**



Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee. Enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

**Graphique 2 : Rétropolation de la série FPT : changements de périmètres et de source**



Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee. Enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Dans la FPE, les effectifs de la préfecture de police et des sapeurs pompiers de Paris<sup>5</sup> issus du nouveau système d'information des agents des services publics pour 2008 et 2009 et de l'enquête Colter pour les années antérieures ont été ajoutés aux effectifs du ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer, des Collectivités territoriales et de l'Immigration depuis 1988.

## II. Le suivi statistique de l'emploi

### 1. La situation passée : des sources différentes pour chacun des versants de la fonction publique

Par le passé, l'information sur l'emploi dans la fonction publique était obtenue à partir de sources différentes pour chacun des versants de la fonction publique.

**Dans la FPE**, les résultats étaient établis à partir de l'exploitation des fichiers de paie des agents de l'État complétés par les déclarations annuelles de données sociales ; l'ensemble constituant le Fichier Général de l'État (FGE), dont la dernière version a porté sur l'exercice 2009. Les effectifs publiés au 31 décembre étaient établis à partir des fichiers mensuels de paie consolidés sur l'année, les fichiers consolidés étant exploités sur la base de postes de travail et de périodes de travail dont les concepts ne sont pas très éloignés de ceux utilisés dans SIASP.

**Dans la FPT**, c'est l'enquête sur les effectifs des collectivités territoriales réalisée par l'Insee qui était utilisée jusqu'en 2008. Les informations étaient complétées par les données issues des DADS. Le champ de l'enquête annuelle Colter, portait sur les organismes publics, ou semi-publics locaux de la métropole et des départements d'outre-mer. Saint-Pierre et Miquelon était également recensé depuis 1989. Les unités enquêtées y étaient les établissements principaux ou les sièges qui étaient chargés de répondre pour l'ensemble du personnel qu'ils rémunéraient au 31 décembre de l'année où l'enquête avait lieu.

Les effectifs comptabilisés étaient ceux en fonction au 31 décembre, rémunérés par l'organisme, en excluant les élus, les personnels titulaires ne percevant qu'un complément de salaire, les personnels extérieurs fournissant une collaboration exceptionnelle<sup>6</sup> (jury de concours notamment,...). Dans le stock d'emploi au 31 décembre, une distinction devait être opérée par les employeurs entre emplois principaux et emplois secondaires. Par exemple, la secrétaire de mairie employée par plusieurs communes devait être déclarée en emploi principal dans la commune qui lui versait la rémunération la plus importante, et en emploi secondaire dans les autres. Cette distinction n'était pas toujours effectuée avec une grande précision.

Les données relatives à l'emploi **dans la FPH** étaient issues d'une part de la Statistique annuelle des établissements de santé (SAE) et de l'Enquête auprès des établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA) de la Drees et d'autre part de la Statistique du personnel non médical des établissements publics de santé (SPE) de la Direction générale de l'offre de soins (DGOS). Ces sources diverses n'étaient pas disponibles avec la même fréquence, l'enquête EHPA étant en effet réalisée tous les quatre ans alors que la SAE est une enquête annuelle. Il était donc nécessaire de compléter ces informations avec les données issues des DADS.

Les effectifs comptabilisés étaient ceux des personnels médicaux et non médicaux en fonction au 31 décembre, rémunérés par un établissement de santé ou un établissement d'hébergement pour personnes âgées, en excluant les praticiens hospitalo-universitaires recensés avec les effectifs de la fonction publique de l'État et les agents de la fonction publique territoriale travaillant dans des établissements sans autonomie juridique connue ou dans des établissements sociaux.

---

<sup>5</sup> En toute rigueur, l'écart de 658 emplois constaté entre SIASP et Colter en 2008 sur la série des sapeurs pompiers et de la préfecture de police de Paris aurait dû être neutralisé en procédant à une réropolation de cette série avant de l'ajouter aux effectifs de la FPE des années antérieures. Toutefois, en ce qui concerne la FPT et la FPH, les réropolations de séries n'ont pas été effectuées à ce niveau de détail des catégories d'employeurs. Par ailleurs, l'an prochain, le passage à SIASP pour le décompte des effectifs de la FPE est susceptible de donner lieu à une révision des séries de la FPE comme cela a été le cas cette année pour la FPH et la FPT. Enfin, l'effet de cet écart de 658 emplois non neutralisés n'impacte que marginalement l'évolution des effectifs de la FPE entre 2007 et 2008 (+0,06 point de pourcentage) qui reste estimé à -3,1% dans le rapport 2010-2011 comme dans son édition précédente (voir tableau A3 en annexe).

<sup>6</sup> Ce mode de décompte des effectifs peut conduire à des résultats sensiblement différents de ceux établis à partir de SIASP, dans certains organismes comme le CNFPT.

Le passage à SIASP est non seulement destiné à rendre les données sur les trois fonctions publiques comparables mais aussi à s'assurer du fait qu'une même personne n'est comptabilisée que dans une seule fonction publique, correspondant à son emploi principal. Auparavant par exemple, aucune information ne permettait de savoir si une personne décomptée dans l'enquête Colter ne l'était pas plusieurs fois, par plusieurs employeurs distincts. Ou, pour prendre un autre exemple, qu'une personne n'était pas comptabilisée à la fois au sein de la FPE et de la FPH (les praticiens hospitalo-universitaires notamment). Ainsi, l'utilisation des données individuelles issues du fichier SIASP permet de résoudre les difficultés liées aux doubles comptes potentiels : le décompte des effectifs en est donc fiabilisé et la multi-activité pourra faire l'objet d'analyses spécifiques.

## **2. Les difficultés rencontrées dans SIASP**

Les données relatives à 2009 sont produites à partir de SIASP dans la FPT et la FPH. Ce fichier constitué à partir des DADS intègre les caractéristiques spécifiques à la fonction publique telles le grade, l'échelon et l'indice de l'agent. La qualité de ces variables dans les déclarations n'est pas toujours assurée et leur redressement n'a pas toujours été possible. Aussi, la mobilisation de données issues de l'application SIASP a-t-elle entraîné quelques difficultés.

Dans la FPT, des incohérences entre les variables relatives au grade et au statut de l'agent ont été repérées. Elles concernent surtout les assistantes maternelles qui ont été parfois mal identifiées dans le contexte de changement de sources. Ce qui conduit à une sous-évaluation de leur nombre dans les calculs et probablement à une surestimation du nombre des non-titulaires. Par ailleurs, la quotité de travail des assistantes maternelles était clairement sous-estimée dans SIASP. Cette quotité a été corrigée par la DGAFP à partir des informations fournies sur le passé par les anciennes sources, pour les besoins du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2010-2011.

D'autre part les différences de résultats entre les éditions précédentes et celle du rapport annuel 2010-2011, que l'on peut observer sur les statistiques concernant les filières et les cadres d'emplois de la FPT proviennent de la qualité de la variable qui a servi à l'élaboration de ces calculs. En effet, cette variable étant remplie en amont par les gestionnaires administratifs, avec comme support la nomenclature des emplois territoriaux (NET), des erreurs de saisie peuvent être à l'origine de ces divergences. Des améliorations sont attendues en matière de suivi des filières et des cadres d'emplois, la qualité du remplissage de ces variables dans les DADS devant encore progresser.

Enfin, l'introduction de SIASP a conduit à procéder de façon différente pour classer les collectivités territoriales par type d'employeur (voir tableau A4 en annexe). Cette typologie reposait précédemment sur une variable de l'enquête Colter calculée à partir de la catégorie juridique et de l'activité économique principale de l'organisme. Pour cette édition du rapport annuel, on a utilisé la catégorie juridique et le numéro Siren/Siret des établissements. Par exemple, dans la catégorie juridique 7379 « (Autre) Etablissement public administratif local », on classe les centres de gestion départementaux de la FPT à partir de leurs numéros Siren, parmi les établissements départementaux alors que les autres établissements publics administratifs locaux sont classés parmi les autres EPA locaux.

Dans la FPH, des incohérences entre le grade et le statut de l'agent ont été également identifiées. Ces problèmes ont surtout concerné les médecins. Ces derniers sont également nombreux à avoir une catégorie hiérarchique indéterminée (25 %). Plus généralement, pour la FPH et la FPT, la caractérisation des non-titulaires a également posé quelques difficultés. Par ailleurs, la structure des effectifs par type de contrat (CDI/CDD) pour les non-titulaires des hôpitaux n'a pu être diffusée du fait d'une mauvaise répartition des effectifs dans la SAE en 2008. Bien que les données par type de contrat de SIASP 2009 soient cohérentes avec SAE 2009, des écarts ont été constatés avec les chiffres antérieurs issus de l'enquête SAE 2008.

Au fil de l'expertise de la nouvelle source de données, une nouvelle variable de statut a été construite afin d'identifier le mieux possible les agents. L'application SIASP étant encore en cours de consolidation lors de l'exercice 2009, la caractérisation des emplois s'améliorera toutefois progressivement au cours des exercices suivants.

Les données relatives à 2009 pour la FPE ont été essentiellement produites à partir du FGE. Le recours à SIASP n'a été que marginal. Il a surtout permis d'une part de s'assurer d'une bonne étanchéité entre les trois versants de la fonction publique en évitant les doubles comptes. D'autre part, les effectifs des sapeurs pompiers de Paris et de la préfecture de police de Paris, historiquement comptés dans la FPT et désormais intégrés à la FPE, sont obtenus à partir de SIASP. En revanche, pour ces derniers le calcul des effectifs en équivalents année-travail (EAT) n'a pas été possible dans le cadre de cette édition du rapport annuel sur l'état de la fonction publique. En effet, le calendrier mensuel d'activité sur l'année est indisponible dans SIASP et il faudra désormais calculer cet effectif à partir des durées et quotités de travail, variables disponibles dans le système d'information SIASP.

Il faut donc noter que les données 2010 sur la FPE seront intégralement calculées à partir de SIASP lors de la prochaine édition du rapport annuel (2011-2012).

### III. Le suivi statistique des rémunérations

#### 1 La situation passée

Par le passé, comme pour l'emploi, il y avait, du fait de l'histoire différente des sources utilisées, une certaine hétérogénéité dans le suivi des salaires dans les trois fonctions publiques.

**Dans la FPE**, l'Insee suivait les salaires depuis le début des années 80 à partir principalement du FGE et accessoirement des DADS. C'était l'ensemble des salaires perçus par un individu donné, éventuellement auprès de plusieurs employeurs publics qui était mesuré<sup>7</sup>. La variable étudiée était le salaire d'un équivalent temps plein (EQTP). On déclinait principalement ce salaire en traitement brut et « autres rémunérations »<sup>8</sup>. Comme un effort important était réalisé, lors de la constitution du fichier, pour bien repérer et contrôler, corps, grade et échelon, on pouvait bien apprécier l'impact des effets de structure, les effets de noria et les effets de carrière<sup>9</sup>.

**Pour les deux autres versants de la fonction publique**, la production par l'Insee (FPT) ou la Drees (FPH) d'informations régulières sur les salaires est plus récente (2003-2004). Elle se faisait à partir des DADS, source conçue à l'origine pour suivre les salaires du secteur privé. Ce n'était pas le salaire perçu par un individu donné qui était mesuré, mais celui correspondant à un poste de travail auprès d'un employeur donné, en se limitant, jusqu'à l'an dernier, aux seuls temps complets<sup>10</sup>. En outre, dans le format des DADS en vigueur dans le secteur privé, le concept de traitement brut n'existait pas. Et c'était principalement par catégorie socioprofessionnelle que ces résultats étaient déclinés, les catégories hiérarchiques (A, B, C) n'étant qu'imprécisément suivies, a fortiori le corps ou le grade (non disponibles dans le format en vigueur dans le secteur privé). Les effets de carrière ne pouvaient ainsi être mesurés. De même, l'effet de noria était inexistant.

Un groupe de travail statistique inter-administratif (Insee, DGAFP, Drees, DGCL) a été mis en place en 2008 pour améliorer la comparabilité des données sur les salaires entre les trois versants de la fonction publique, notamment dans le cadre du dialogue social au sein de la fonction publique. Une batterie d'indicateurs sur l'évolution des salaires a ainsi été construite : évolution du salaire moyen, rémunérations moyennes des personnes en place d'une année sur l'autre (RMPP N, N-1) et dispersion de cette évolution moyenne, RMPP sur quatre ans (N, N-4) et dispersion de cette évolution moyenne dans les trois versants de la fonction publique. Ils sont disponibles actuellement à partir du mois de juillet de l'année N+2.

<sup>7</sup> Du fait de la situation initiale, on excluait, dans les évolutions de salaires, les militaires et les établissements publics.

<sup>8</sup> Qui incluait les primes mais aussi les rémunérations « annexes » que l'agent pouvait percevoir auprès d'un autre employeur public.

<sup>9</sup> L'effet de carrière est un concept voisin du GVT positif : voir définition dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

<sup>10</sup> A l'image de ce qu'on faisait pour les salariés du privé.

## 2 Les difficultés rencontrées dans l'utilisation de SIASP

Pour les salaires, l'information principale recherchée est **l'évolution du salaire perçu pour un volume de travail donné** (une année de travail d'un temps complet, un équivalent temps plein - EQTP-, une heure) pour une catégorie d'agent donnée (les A par exemple). Il faut donc disposer de données comparables sur 2 années (ici 2008 et 2009), avec surtout des modes identiques pour repérer les catégories d'agents et pour quantifier le volume de travail. Or entre DADS 2008 et SIASP 2009, ce repérage des agents et cette quantification du volume de travail ne sont pas comparables<sup>11</sup>. On a donc dû utiliser pour les salaires 2008, un autre fichier, un fichier « prototype » SIASP 2008, produit par l'Insee, qui avait certes l'homogénéité conceptuelle recherchée avec SIASP 2009, mais qui n'était pas à niveau, en termes de contrôle de la qualité des variables. En effet, certaines informations brutes renseignées par les employeurs dans la source administrative doivent être contrôlées et redressées et l'Insee n'avait, antérieurement à SIASP pas l'habitude de les expertiser.

On a donc travaillé principalement à améliorer la qualité de l'information touchant au volume de travail (nombre d'heures rémunérées, quotité, durée du poste) et plus accessoirement sur la catégorisation des agents (par catégorie socioprofessionnelle et par catégorie hiérarchique). On a ainsi pu produire, pour la FPT et la FPH, des salaires annuels moyens 2008 et 2009 comparables par grande catégorie et par type d'employeur. On a pu aussi faire de même pour les salariés présents-présents à temps complet pendant 24 mois<sup>12</sup>. Par contre, le calcul de la contribution relative du traitement brut ou des primes à cette évolution du salaire total n'a pu être mené à bien pour cette édition 2010-2011 du rapport annuel sur la fonction publique. L'analyse des évolutions de salaires sur 4 ans (2005-2009) des présents-présents dans la FPT et la FPH ne sera menée qu'ultérieurement à partir des données du panel DADS.

Dans la FPE, pour laquelle on a pu disposer d'un FGE 2009, les résultats présentés le sont selon les concepts antérieurs. Ils sont donc encore conceptuellement différents de ceux de la FPT et de la FPH.

## IV. Améliorations pour l'avenir proche

### 1 Améliorations pour le suivi statistique de l'emploi

Comme dit précédemment, les difficultés rencontrées pour repérer les assistantes maternelles proviennent de la qualité de la variable « catégorie socioprofessionnelle », renseignée à partir de codes issus de la NET pour la FPT et de la NEH pour la FPH. Cette variable n'est pas systématiquement renseignée par l'employeur (existence d'une valeur d'échappement), et quand elle l'est, elle peut être mal renseignée. A compter de 2010, des contrôles systématiques sur les libellés d'emploi, sur le ratio net fiscal/base CSG et sur l'employeur devraient permettre d'améliorer leur repérage dans l'application SIASP. Toutefois, l'information sur ces emplois gardera une certaine fragilité, car les variables de durée et de quotité de travail sont particulièrement mal renseignées pour cette population : un contrôle de cohérence entre les rémunérations, le temps de travail et la quotité travaillée est difficile à mettre en place.

De manière plus générale, il sera nécessaire de développer, dans le système d'information SIASP, une confrontation systématique entre le grade, le statut, la catégorie socioprofessionnelle codifiée et le libellé d'emploi déclaré par l'employeur. Ce travail, qui demande une phase d'expertise - partagée entre la DGAFP, la Drees, la DGCL et l'Insee - pour élaborer les règles de décision, ne pourra être réalisé immédiatement.

---

<sup>11</sup> Par exemple, les élus locaux sont bien identifiés et exclus du calcul dans SIASP 2009, ils l'étaient beaucoup moins bien dans les DADS 2008. Ils entraînent, pour une proportion inconnue, dans le calcul du salaire moyen 2008. En outre, l'identification des salariés à temps complet est différente entre SIASP et les DADS : de type totalement déclaratif pour SIASP ; issue des contrôles et redressements pour les DADS.

<sup>12</sup> Équivalent à la Rémunération Moyenne des Présents - Présents (RMPP) qu'on a l'habitude de calculer dans la FPE.

De plus, les données déclarées pour caractériser les emplois ne sont pas toujours de qualité dans les DADS, et on dispose de très peu d'éléments pour les redresser. L'introduction de la nouvelle norme 4DS, à partir de l'exercice 2011, va permettre de disposer de plus d'informations sur ces emplois, données qui seront aussi mieux contrôlées en amont. A moyen terme, cette caractérisation devrait donc être fiabilisée.

Certaines populations spécifiques (non-titulaires, multi-actifs, militaires, assistantes maternelles, médecins, etc...) pourront faire l'objet d'investigations particulières. En effet, dans le cadre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique : accès à l'emploi titulaire et amélioration des conditions de travail, un programme de travail statistique sera élaboré d'ici fin 2011 : il portera en priorité sur l'élaboration d'un tableau de bord de l'emploi non titulaire (public) par statut et par versant de la fonction publique.

Enfin, il ne faut pas oublier que le suivi individuel des salariés va permettre de mesurer et d'analyser, comme c'était déjà le cas dans la fonction publique de l'Etat, les flux de personnels et les mobilités au sein des trois versants de la fonction publique : passages d'un employeur public à un autre, entrées et sorties nettes par catégorie d'employeur public. De même, la production par l'Insee d'un fichier global, « DADS grand format » à compter de la validité 2009, couvrant à la fois le secteur privé et le secteur public sur la base de variables harmonisées, permettra, au-delà des comparaisons entre public et privé, de mesurer et d'analyser les mobilités entre le secteur privé et la fonction publique. En effet, ce fichier contient, pour un poste donné, des informations sur deux années consécutives.

## **2 Améliorations pour le suivi statistique des rémunérations**

En utilisant les données issues de SIASP 2010 sur l'ensemble des trois fonctions publiques, on traitera les trois versants de la fonction publique avec les données issues de la même application<sup>13</sup>.

On devrait ainsi avoir une homogénéité plus grande entre les différentes composantes du salaire (traitement brut, primes, etc....) et le volume horaire. On devrait donc progresser dans la production d'indicateurs harmonisés sur les trois versants de la fonction publique, notamment pour ce qui concerne la RMPP (N, N-1)<sup>14</sup>, le suivi des différentes composantes de la rémunération (traitement indiciaire, primes et indemnités,...) et le suivi des salariés ayant bénéficié ou non d'augmentations de salaires au cours d'une période donnée.

Des réflexions sur la mesure de l'effet de carrière<sup>15</sup> (à travers le groupe de travail statistique sur les rémunérations dans les trois fonctions publiques précédemment présenté) devraient également aboutir à la production d'indicateurs communs dans les trois versants de la fonction publique.

Enfin, la rémunération de certaines populations, notamment les non-titulaires, fera l'objet d'analyses plus approfondies.

---

<sup>13</sup> Et donc la FPE pour la première fois par cette application.

<sup>14</sup> On devrait identifier l'impact des changements de niveau hiérarchique (A+, A, B, B+, etc.), de grade de titularisations dans l'évolution de la RMPP pour les 3 FP.

<sup>15</sup> On parle bien ici d'un effet de carrière et pas d'un GVT positif.

## Annexe

**Tableau A1 : délimitation des trois versants de la fonction publique en fonction des catégories juridiques et effectifs correspondants**

Nomenclature de la catégorie juridique		Versant FP	Effectifs physiques en 2008	Effectifs physiques en 2009
Code	Libellé			
7111	Autorité constitutionnelle	FPE	735	614
7112	Autorité administrative indépendante	FPE	1 355	1 347
7113	Ministère	FPE	2 054 320	1 977 588
7120	Service central d'un ministère	FPE	2 567	-
7150	Service du ministère de la Défense	FPE	3 424	3 507
7160	Service déconcentré à compétence nationale d'un ministère (hors Défense)	FPE	585	520
7171	Service déconcentré de l'État à compétence (inter) régionale	FPE	1 468	869
7172	Service déconcentré de l'État à compétence (inter) départementale	FPE	2 601	953
7179	(Autre) Service déconcentré de l'État à compétence territoriale	FPE	20 222	22 439
7210	Commune	FPT	1 010 977	1 015 731
7220	Département (1)	FPT	277 202	287 947
7230	Région	FPT	75 309	78 618
7312	Commune associée	FPT	635	650
7331	Établissement public local d'enseignement	FPE	78 363	77 141
7343	Communauté urbaine	FPT	34 104	39 451
7345	Syndicat intercommunal à vocation multiple (SIVOM)	FPT	9 542	9 085
7346	Communauté de communes	FPT	58 075	62 637
7348	Communauté d'agglomération	FPT	54 647	57 028
7349	Autre établissement public local de coopération non spécialisé ou entente	FPT	2 179	2 153
7351	Institution interdépartementale ou entente	FPT	2 001	2 147
7353	Syndicat intercommunal à vocation unique (SIVU)	FPT	25 048	24 546
7354	Syndicat mixte communal	FPT	14 267	15 735
7355	Autre syndicat mixte	FPT	12 055	13 276
7356	Commission syndicale pour la gestion des biens indivis des communes	FPT	17	18
7361	Centre communal d'action sociale	FPT	111 389	115 442
7362	Caisse des écoles	FPT	10 588	10 512
7363	Caisse de crédit municipal	FPT	715	686
7364	Établissement d'hospitalisation	FPH	976 825	989 097
7365	Syndicat inter hospitalier	FPH	5 912	4 902
7366	Établissement public local social et médico-social	FPH	101 004	104 588
7371	Office public d'habitation à loyer modéré(OPHLM)	FPT	4 140	1 069
7372	Service départemental d'incendie	FPT	51 087	52 152
7373	Établissement public local culturel	FPT	589	561
7378	Régie d'une collectivité locale à caractère administratif	FPT	897	1 226
7379	(Autre) Etablissement public administratif local	FPT	11 727	11 544
7382	Établissement public national ayant fonction d'administration centrale	FPE	1 258	1 253
7383	Établissement public national à caractère scientifique culturel et professionnel	FPE	37 346	73 944
7384	Autre établissement public national d'enseignement	FPE	12 564	14 215
7385	Autre établissement public national administratif à compétence territoriale limitée	FPE	17 793	17 729
7389	Établissement public national à caractère administratif	FPE	147 900	153 776
7389	Établissement public national à caractère administratif	FPH	1 462	1 486
7389	Établissement public national à caractère administratif	FPT	3 740	3 722
7490	Autre personne morale de droit administratif	FPE	6 304	6 237
<b>Total (2)</b>		<b>Trois FP</b>	<b>5 244 938</b>	<b>5 258 141</b>
<b>Total FPE (2)</b>		FPE	<b>2 388 805</b>	<b>2 352 132</b>
<b>Total FPT</b>		FPT	<b>1 770 930</b>	<b>1 805 936</b>
<b>Total FPH</b>		FPH	<b>1 085 203</b>	<b>1 100 073</b>

Sources : SIASP, DADS ; Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts, hors emplois aidés.

(1) Compte tenu de leur effectif très faible, les effectifs des « collectivités d'outre-mer à statut particulier » ont été regroupés avec ceux des départements.

(2) Les effectifs 3FP figurant dans ce tableau diffèrent de ceux publiés dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique : les premiers sont estimés intégralement à partir des DADS et de SIASP ; les seconds utilisent également le FGE.



**Tableau A2 : Ecarts d'effectifs en niveau dus à la révision des séries**

	Fonction publique de l'État (FPE)	Fonction publique territoriale (FPT)	Fonction publique hospitalière (FPH)	FPE, FPT et FPH
1996	11 791	-39 373	28 846	1 264
1998	12 154	-41 186	30 395	1 363
2000	12 778	-43 199	31 338	917
2002	13 679	-46 033	33 634	1 280
2004	13 973	-49 295	36 755	1 433
2005	13 709	-49 456	37 112	1 365
2006	13 899	-50 445	37 470	925
2007	13 843	-51 594	38 165	414
2008	14 790	-54 101	40 161	850

Source : Colter, DADS, SIASP, Insee.

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

**Tableau A3 : Ecarts des évolutions d'effectifs en points de % dus à la révision des séries**

	Chiffres publiés dans le Rapport annuel 2010-2011				Chiffres publiés dans le Rapport annuel 2009-2010				Ecarts en points de %			
	FPE	FPT	FPH	3FP	FPE	FPT	FPH	3FP	FPE	FPT	FPH	3FP
1998	1,6%	3,5%	2,1%	2,2%	1,6%	3,6%	2,0%	2,2%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
2000	1,3%	4,9%	2,9%	2,6%	1,3%	4,9%	2,9%	2,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2002	2,9%	6,7%	4,6%	4,3%	2,9%	6,7%	4,5%	4,3%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
2004	0,4%	7,6%	6,7%	3,7%	0,4%	7,6%	6,6%	3,7%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
2005	0,1%	2,5%	1,3%	1,1%	0,1%	2,5%	1,3%	1,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
2006	-0,3%	3,1%	0,3%	0,8%	-0,3%	3,0%	0,3%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2007	-2,4%	5,7%	1,6%	0,9%	-2,4%	5,6%	1,6%	0,9%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
2008	-3,1%	3,9%	1,1%	0,0%	-3,1%	3,9%	1,0%	0,0%	0,06%	0,0%	0,2%	0,0%
2009	-1,2%	2,0%	1,4%	0,4%								

Source : Colter, DADS, SIASP, Insee.

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

**Tableau A4 : Classement des collectivités selon les catégories juridiques**

Type de collectivité	Catégorie juridique
<b>Collectivités territoriales</b>	7210 Commune
	7220 Département (1)
	7230 Région
<b>Etablissements départementaux</b>	7351 Institution interdépartementale ou entente
	7372 Service départemental d'incendie
	7379 CDG - Centres de gestions
	7389 CNFPT - Centre National de la fonction Publique territoriale
<b>Etablissements communaux</b>	7312 Commune associée
	7361 Centre communal d'action sociale
	7362 Caisse des écoles
<b>Etablissements intercommunaux</b>	7343 Communauté urbaine
	7345 Syndicat intercommunal à vocation multiple(SIVOM)
	7346 Communauté de communes
	7348 Communauté d'agglomération
	7349 Autre tablissement public local de coopération non spécilisé ou entente
	7351 Institution interdépartementale ou entente
	7353 Syndicat intercommunal à vocation unique (SIVU)
	7354 Syndicat mixte communal
7355 Autre syndicat mixte	
<b>Autres Epa Locaux</b>	7363 Caisse de crédit municipal
	7371 Office public d'habitation à loyer modéré(OPHLM)
	7356 Commission syndicale pour la gestion des biens indivis des communes
	7373 Etablissement public local culturel
	7378 Régie d'une collectivité locale à caractère administratif
	7379 (Autre) Etablissement public administratif local

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Compte tenu de leur effectif très faible, les effectifs des « collectivités d'outre-mer à statut particulier » ont été regroupés avec ceux des départements.



Directeur de la publication : **Jean-François Verdier**  
Rédactrice en chef : **Christine Gonzalez-Demichel**  
Responsable des publications statistiques : **Valérie Plomb**  
ISBN : **978-2-11-099037-2** • ISSN : **2116-3553**  
Documents et méthodes n° **3**

Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation  
139, rue de Bercy - 75572 Paris Cedex 12

### **Fonction publique : faits et chiffres**

La collection « Faits et chiffres », véritable référence d'analyses sur la fonction publique, correspond au titre II du « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique » dont sont extraits des « Chiffres-clés » et un « Tableau de synthèse » de l'emploi public. Ce bilan permet de comprendre les évolutions de l'emploi dans la fonction publique année après année et constitue à ce titre un document indispensable pour les décideurs, les parlementaires, les responsables syndicaux, les gestionnaires... mais aussi pour tous ceux qui s'intéressent à la fonction publique.

### **Politiques d'emploi public**

Ce rapport constitue le titre I du « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique ». Il traite de tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, pour les trois fonctions publiques, avec leurs points communs et leurs spécificités. Il présente en particulier les projets en cours, de la gestion des connaissances à celle des compétences.

### **Ressources humaines**

Cette collection rassemble des informations et des documents (guides, études, brochures, fiches...) concernant le recrutement, la carrière, la formation, la rémunération, et au sens large, tous les aspects de la gestion des agents de la fonction publique. Elle se veut volontairement pédagogique, qu'il s'agisse d'éclairer le grand public ou de fournir aux gestionnaires les outils dont ils ont besoin au quotidien.

### **Etudes et perspectives**

Cette collection présente les études et rapports conduits par la DGAFP pour tracer les évolutions de la fonction publique dans tous ses aspects (démographie, métiers, dialogue de gestion, systèmes d'information, impact du droit européen...).

### **Statistiques**

La collection « Statistiques » est déclinée en trois sous-collections distinctes. « Point Stat », outil apprécié des décideurs et gestionnaires, dégage des idées forces en quelques pages. « RésulStats » présente des résultats plus détaillés. « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur les travaux de recherche et de méthodologie. Cette dernière sous-collection s'adresse particulièrement aux chercheurs et statisticiens.

### **Point Phare**

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

### **IntraDoc**

Cette collection, à usage interne, réunit tous les documents de travail de la DGAFP utilisés dans le cadre de réunions interservices, séminaires, journées d'étude...