

B – Les mouvements de personnels

LES AGENTS DETACHES OU MIS A DISPOSITION

Au 31 décembre 2023, 3 400 structures, soit environ 10 % des collectivités ayant du personnel fonctionnaire ou contractuel occupant un emploi permanent, avaient au moins un agent détaché ou mis à disposition hors de la collectivité parmi leurs agents recrutés sur un emploi permanent.

Figure 1 : Répartition des agents détachés ou mis à disposition

Type de collectivité	Agents détachés ou mis à disposition	Emploi permanents
Régions	4,4%	5,3%
Départements	26,2%	13,2%
SDIS	1,6%	3,1%
Centres de gestion et CNFPT	0,9%	0,5%
Organismes départementaux	28,8%	16,8%
Communes de moins de 1 000 habitants	0,5%	4,8%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	0,5%	3,3%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	0,6%	3,6%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	1,3%	2,9%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	3,8%	6,7%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	5,2%	6,8%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	8,1%	7,8%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	9,7%	7,6%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	5,7%	3,9%
Communes d'au moins 150 000 habitants	5,2%	4,1%
Total des Communes	40,5%	51,5%
Total Etablissements communaux	3,6%	5,3%
Communautés de Communes	3,2%	5,0%
Communautés d'agglomération	8,6%	5,5%
Communautés urbaines et métropoles	8,5%	5,2%
Total des EPCI à fiscalité propre	20,3%	15,7%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	0,2%	1,4%
Syndicats mixtes	1,3%	2,2%
Autres étab. publics intercom.	0,7%	1,3%
Total des grpmts intercom. sans FP	2,2%	4,9%
Autres	0,3%	0,6%
Ensemble	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

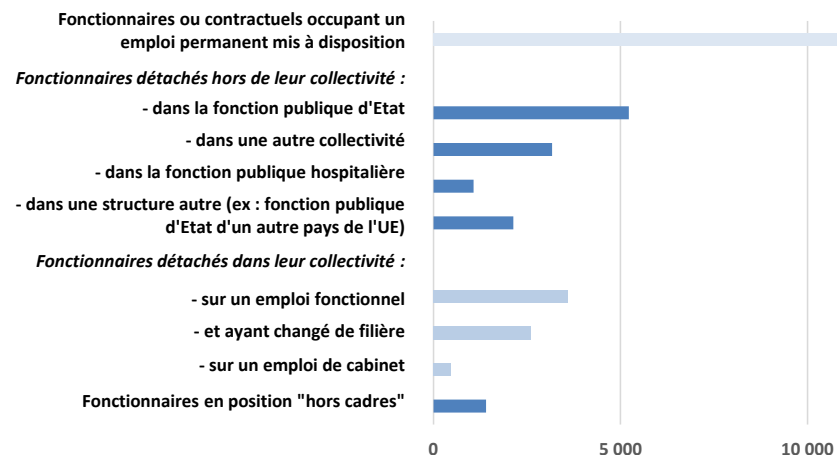
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les mises à disposition concernent les fonctionnaires et contractuels en CDI qui occupent un emploi permanent et se font hors de la collectivité d'origine. Les détachements concernent les seuls fonctionnaires et peuvent avoir lieu à l'intérieur ou au dehors de la collectivité d'origine.

Au total, 30 700 agents sont concernés au 31 décembre 2023, soit un peu moins de 2 % des agents occupant un emploi permanent. Ils représentaient 30 500 agents au 31 décembre 2022.

Les départements recourent particulièrement aux détachements et à la mise à disposition de leurs agents : 26 % des agents détachés ou mis à disposition dans la fonction publique territoriale y travaillent contre seulement 13 % de l'ensemble du personnel en emploi permanent des collectivités. Ces agents sont également surreprésentés dans les communes de plus de 20 000 habitants, ainsi que les communautés d'agglomération, urbaine et les métropoles.

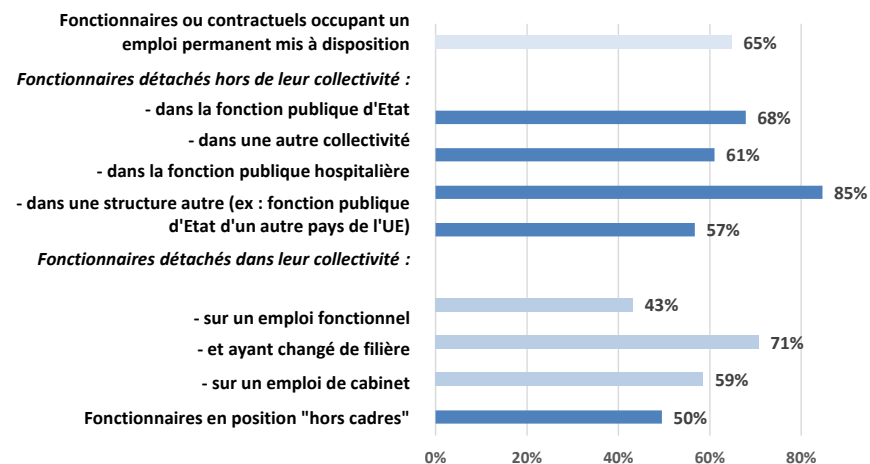
Figure 2 : Nombre d'agents détachés ou mis à disposition



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 3 : Part de femmes parmi les agents détachés ou mis à disposition



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Dans la fonction publique territoriale, les détachements sont un peu plus fréquents que les mises à disposition d'agents. Ces dernières sont au nombre de 11 000. D'autre part, les détachements de fonctionnaires provenant d'autres collectivités ou versants concernent 11 600 agents tandis que les détachements au sein de la collectivité concernent 6 700 agents. De plus, environ 1 400 fonctionnaires détachés sont en position « Hors cadres ».

La part de femmes parmi les agents mis à disposition ou en détachement est proche de celle des agents occupant un emploi permanent (62 % contre 61 % pour ces derniers). Elles sont particulièrement nombreuses parmi les agents détachés dans la fonction publique hospitalière (85 %). Elles forment également 58 % des agents détachés sur un emploi de cabinet et 71 % des changements de filière. Elles sont moins fréquemment détachées sur des emplois fonctionnels que les hommes (43 %).

Entre 2013 et 2019, le nombre total d'agents mis à disposition fluctuait entre 14 000 et 17 000 sans qu'une tendance à la hausse ou à la baisse ne puisse être dégagée. Il s'agit donc d'une baisse non négligeable de ce type d'agents depuis le passage aux rapports sociaux uniques en 2021.

LES AGENTS EN DISPONIBILITE, CONGE PARENTAL OU CONGE SPECIAL

Au 31 décembre 2023, 7 400 structures, soit environ un cinquième des structures ayant du personnel fonctionnaire ou contractuel occupant un emploi permanent, avaient au moins un agent en disponibilité, en congé parental ou encore en congé spécial, parmi leurs agents recrutés sur un emploi permanent.

Figure 1 : Répartition des agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial selon leur structure d'appartenance

Type de collectivité	Agents en dispo. ou en congé parental ou spécial	Emploi permanents
Régions	3,7%	5,3%
Départements	14,5%	13,2%
SDIS	1,8%	3,1%
Centres de gestion et CNFPT	0,4%	0,5%
Organismes départementaux	16,8%	16,8%
Communes de moins de 1 000 habitants	1,2%	4,8%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	1,6%	3,3%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	1,9%	3,6%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	1,9%	2,9%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	6,4%	6,7%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	7,8%	6,8%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	10,2%	7,8%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	9,8%	7,6%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	5,6%	3,9%
Communes d'au moins 150 000 habitants	5,3%	4,1%
Total des Communes	51,7%	51,5%
Total Etablissements communaux	6,7%	5,3%
Communautés de Communes	4,6%	5,0%
Communautés d'agglomération	6,8%	5,5%
Communautés urbaines et métropoles	5,7%	5,2%
Total des EPCI à fiscalité propre	17,1%	15,7%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	0,7%	1,4%
Syndicats mixtes	1,5%	2,2%
Autres étab. publics intercom.	1,5%	1,3%
Total des grpmts intercom. sans FP	3,7%	4,9%
Autres	0,4%	0,6%
Ensemble	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

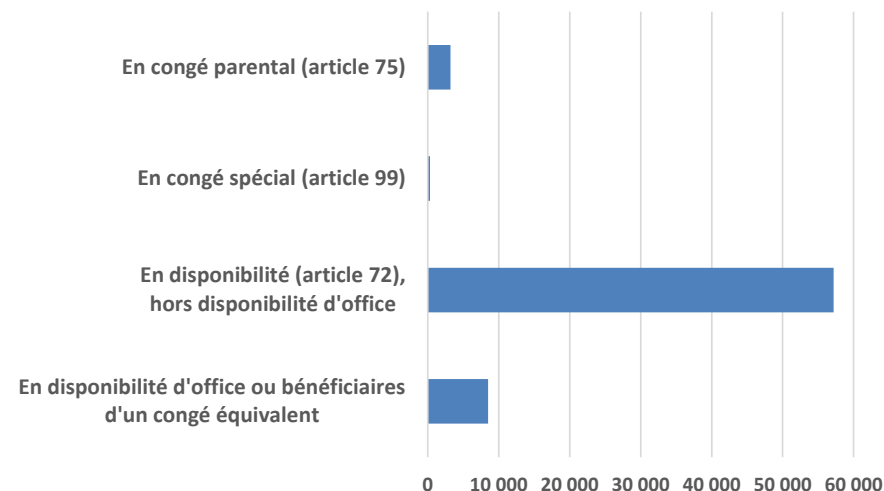
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Ces positions particulières concernent 69 200 agents au 31 décembre 2023, soit 4 % des agents occupant un emploi permanent. Ils étaient 68 300 agents au le 31 décembre 2022.

La répartition de ces agents est assez proche de celle de l'ensemble des emplois permanents. Ils sont le plus représentés dans les communes de plus de 20 000 habitants.

La position la plus fréquente est la disponibilité qui concerne 57 200 agents, regroupant les différents types de disponibilités (à l'exception des disponibilités d'office), dont les disponibilités de droit (adoption, élever un enfant...) et les autres disponibilités (convenance personnelle, création d'entreprise...). Ensuite, les agents en disponibilité d'office, ou bénéficiaires d'un congé équivalent, sont 8 500. Les congés parentaux concernent 3 200 agents permanents et les agents en congés spécial sont au nombre de 300 au 31 décembre 2023.

Figure 2 : Nombre d'agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial

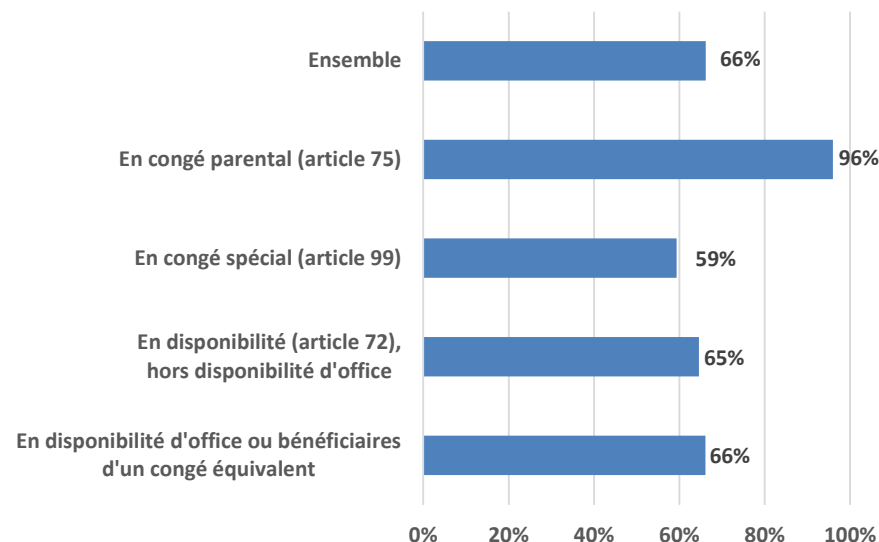


Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La part de femmes parmi les agents en disponibilité, en congé parental ou en congé spécial s'élève à 66 % alors qu'elles représentent 61 % des agents occupant un emploi permanent. La quasi-totalité des agents en congé parental sont des femmes (96 %). Elles représentent les deux tiers des agents en disponibilité, qu'ils soient d'office ou les autres.

Figure 3 : Part de femmes parmi les agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial



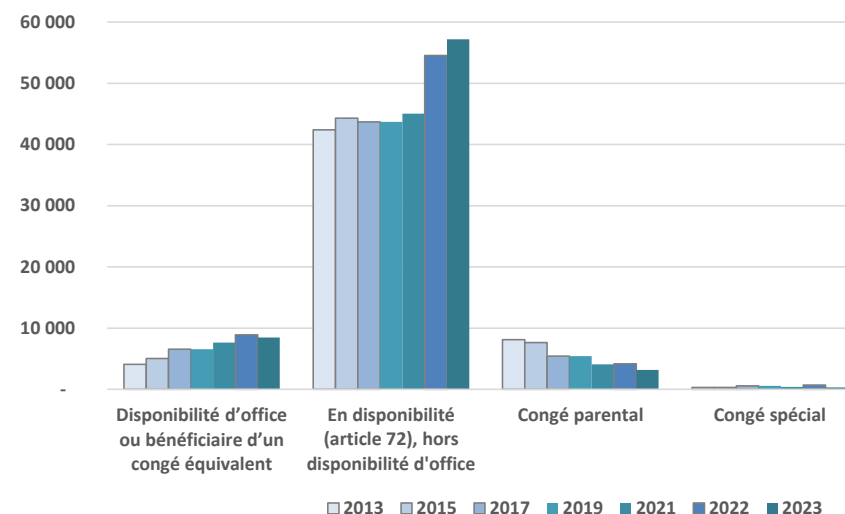
Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Entre 2013 et 2021, le nombre total d'agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial fluctuait entre 55 000 et 57 500 agents. Ce nombre a augmenté à 68 300 agents en 2022 pour rester sensiblement au même niveau en 2023 (69 200).

Les disponibilités d'office concernent de plus en plus d'agents (de 4 100 en 2013 à 8 500 en 2023). C'est également le cas des autres types de disponibilité (de 42 400 à 45 100 de 2013 à 2021), mais l'augmentation est très forte en 2022 pour atteindre 54 500 agents puis 57 200 agents en 2023.

Figure 4 : Nombre d'agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial par motif entre 2013 et 2023



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

A l'inverse, les congés parentaux ont nettement diminué, passant de 8 100 agents concernés en 2013 à 3 200 en 2023.

Les congés spéciaux concernent entre 300 et 700 agents sur cette période.

MOTIFS D'ARRIVEE

L'embauche de contractuels sur un emploi permanent est le motif d'arrivée dominant

En 2023 comme en 2022, 46 % des arrivées d'agents sur emploi permanent correspondent à des arrivées de contractuels². Les ratios de contractuels engagés sont inférieurs à 10 % dans les filières incendie et secours (9 %) et police municipale (0 %), supérieurs à 50 % pour les filières sportive (59 %), animation (65 %) et culturelle (70 %) tandis que les autres filières se situent entre 42 % et 50 %.

Figure 1 : Répartition des recrutements sur emploi permanent selon la filière et la catégorie hiérarchique

En %	Fonctionnaire									Recrutement de contractuels sur emploi permanent
	Recrutement direct	Concours	Article 38 (Handicap, PACTE)	Intégration directe	Mutation	Détachement	Réintégration	Transfert de compétence	Retour d'agent sur position particulière	
Catégorie hiérarchique										
A	0%	13%	0%	1%	19%	8%	4%	1%	1%	54%
B	0%	11%	1%	1%	18%	4%	3%	1%	0%	60%
C	36%	3%	0%	2%	12%	2%	4%	1%	0%	40%
Filière										
Administrative	20%	5%	1%	2%	22%	4%	4%	1%	1%	42%
Technique	36%	2%	0%	1%	11%	2%	3%	1%	0%	43%
Culturelle	1%	10%	0%	1%	13%	0%	4%	2%	0%	70%
Sportive	11%	10%	0%	1%	13%	2%	4%	1%	0%	59%
Médico-technique et soc.	0%	18%	0%	2%	12%	12%	5%	1%	1%	50%
Sociale	16%	13%	1%	1%	10%	3%	5%	1%	1%	48%
Police municipale	0%	29%	0%	3%	51%	14%	2%	0%	0%	0%
Incendie-secours	12%	48%	0%	0%	18%	7%	6%	0%	0%	9%
Animation	24%	2%	0%	1%	5%	0%	3%	1%	0%	65%
Ensemble	24%	6%	0%	1%	14%	3%	4%	1%	0%	46%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Au sein des fonctionnaires, les nouvelles arrivées sont essentiellement dues aux recrutements directs et aux mutations

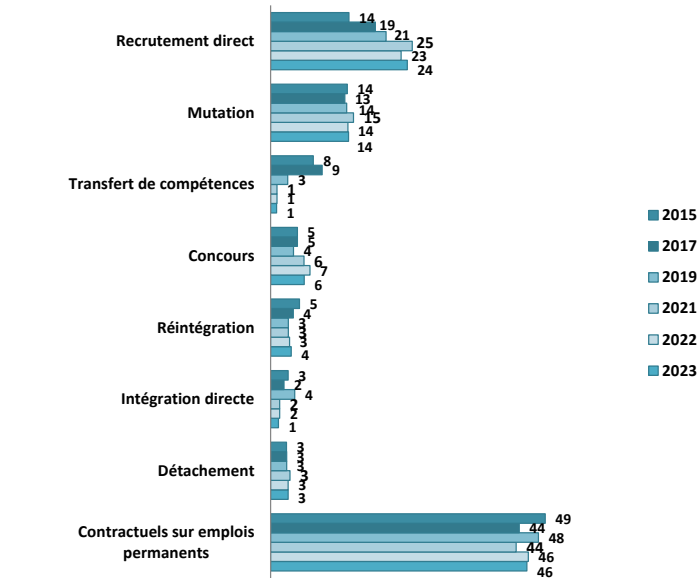
Les recrutements directs de fonctionnaires représentent 24 % des arrivées d'agents permanents en 2023. Ils représentent près de la moitié des recrutements de fonctionnaires (45 %), mais ne sont la principale source de leur recrutement que dans les filières sociale, technique et animation. D'ailleurs, le recrutement direct dans la filière technique représente

² Ne sont pas comptabilisés dans les recrutements de contractuels : les remplaçants, les réintégrations (contractuels non rémunérés pendant la période) et les retours.

à lui seul 27 % du recrutement des fonctionnaires et c'est ce qui occasionne le poids plus important du recrutement direct en 2023. La seconde source de recrutement de fonctionnaires concerne les mutations (26 %), qui est la première source de recrutement de toutes les autres filières à l'exception des filières médico-technique et médico-sociale pour lesquelles le motif principal de recrutement est le détachement.

La part de contractuels recrutés est majoritaire dans les catégories A (54 %) et B (60 %) et minoritaires dans les catégories C (40 %). Pour les fonctionnaires, la mutation est la principale source de recrutement des catégories A (41 %) et B (46 %), dont les filières les plus représentées sont police municipale (51 %), administrative (37 %) et culturelle (42 %). Plus d'un fonctionnaire sur deux de catégorie C est engagé via le recrutement direct (60 %), ce qui est aussi le cas dans les filières animation (68 %) et surtout technique (62 %). En effet, la filière technique comprend 47 % de tous les fonctionnaires et est constituée à 89 % d'agents de catégorie C.

Figure 2 : Répartition des recrutements sur emploi permanent de 2017 à 2023



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaire

Figure 3 : Motifs d'arrivées par statut et type de collectivités (en %)

	Fonctionnaire									Recrutement de contractuels sur emploi permanent
	Recrutement direct	Concours	Article 38	Intégration direct	Mutation	Détachement	Réintégration	Transfert de compétence	Retour d'agent sur position particulière	
Régions	32%	4%	0%	3%	9%	6%	6%	0%	0%	39%
Départements	19%	9%	1%	1%	16%	7%	5%	1%	0%	41%
SDIS	20%	34%	0%	0%	19%	7%	5%	0%	0%	15%
Centres de gestion et CNFPT	13%	8%	1%	1%	26%	9%	2%	0%	0%	39%
Communes de moins de 1 000 habitants	38%	3%	0%	3%	11%	1%	1%	0%	0%	43%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	43%	2%	0%	2%	14%	1%	1%	0%	0%	35%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	37%	3%	0%	2%	17%	2%	1%	0%	0%	38%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	34%	3%	0%	3%	17%	2%	1%	0%	0%	39%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	31%	4%	0%	2%	17%	2%	2%	0%	0%	43%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	27%	5%	0%	1%	15%	2%	3%	1%	1%	46%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	21%	6%	0%	1%	11%	2%	4%	0%	0%	56%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	20%	6%	0%	1%	10%	2%	5%	0%	0%	55%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	21%	5%	0%	1%	10%	3%	6%	0%	0%	54%
Communes d'au moins 150 000 habitants	26%	9%	1%	2%	17%	4%	8%	0%	0%	33%
Total Etablissements communaux	21%	6%	0%	2%	13%	3%	4%	0%	1%	51%
Communautés de Communes	21%	4%	0%	2%	12%	2%	2%	0%	2%	56%
Communautés d'agglomération	19%	6%	0%	1%	16%	2%	4%	0%	5%	47%
Communautés urbaines et métropoles	20%	5%	1%	0%	18%	4%	6%	0%	5%	40%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	27%	5%	0%	2%	9%	2%	1%	0%	2%	52%
Syndicats mixtes	23%	6%	0%	1%	16%	3%	1%	0%	3%	48%
Autres étab. publics intercommunaux	31%	7%	0%	1%	13%	2%	3%	0%	3%	40%
Autres	10%	5%	0%	2%	15%	3%	1%	0%	0%	62%
Ensemble	24%	6%	0%	1%	14%	3%	4%	0%	1%	46%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LES MOTIFS DE DÉPART

Les départs de fonctionnaires

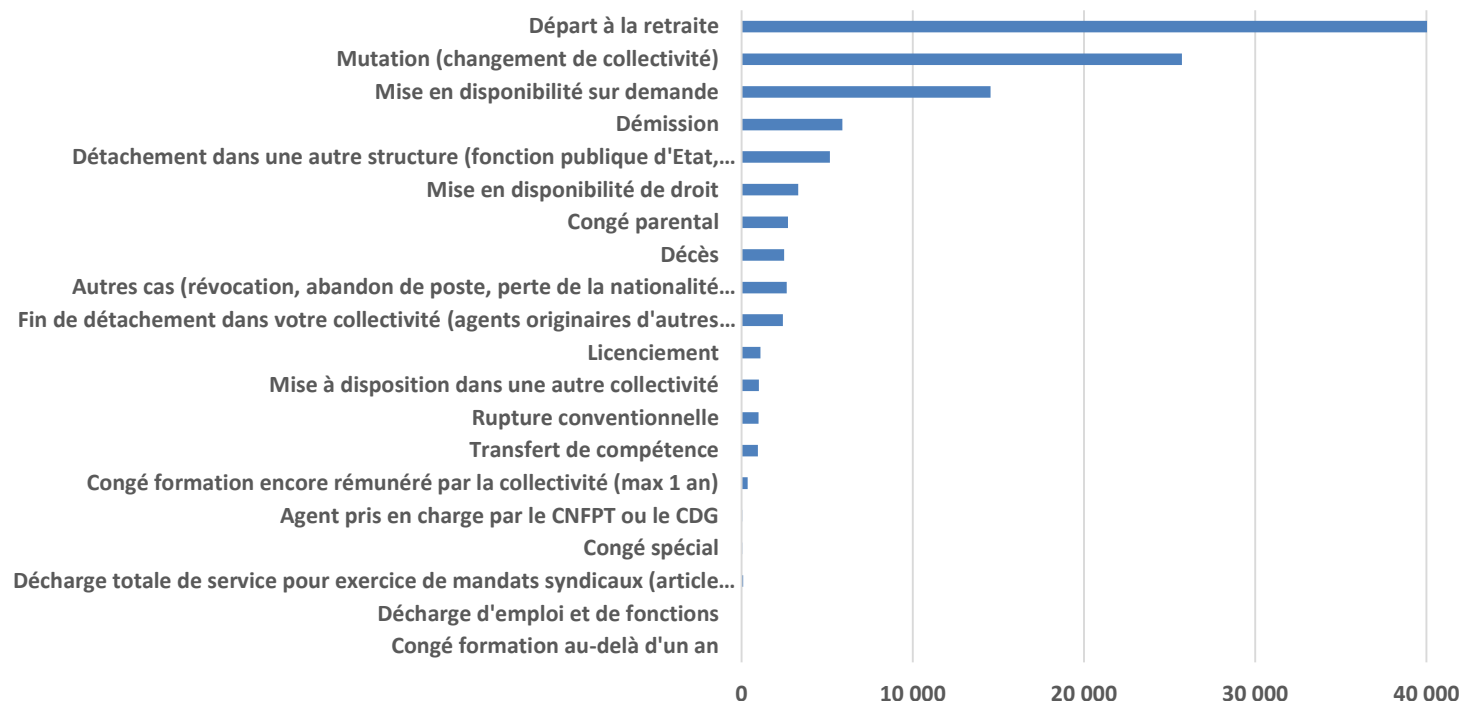
Au cours de l'année 2023, on estime que 109 600 fonctionnaires ont quitté la collectivité locale dans laquelle ils travaillaient. Les motifs de départs sont majoritairement des départs à la retraite (37 %). Viennent ensuite les mutations (23 %), les disponibilités sur demande (13 %), ainsi que les démissions (5 %).

Parmi les fonctionnaires ayant quitté leur collectivité en 2023, les femmes sont légèrement surreprésentées (elles représentent 61 % des départs pour 60 % des fonctionnaires).

En ratio, certains motifs de départs diffèrent de plus d'un point entre les hommes et les femmes. Les femmes quittent plus souvent les collectivités pour congé parental (4 % des départs contre 0,3 % pour les hommes). A l'inverse, les hommes quittent plus souvent les collectivités en raison d'un départ à la retraite (38 % des départs contre 36 % pour les femmes) ou pour mutation (25 % des départs contre 23 % pour les femmes).

Les agents de catégorie A et B sont surreprésentés parmi ceux ayant quitté les collectivités ; ils forment 33 % des départs alors qu'ils représentent 27 % des agents. En lien avec un poids plus important des changements de collectivité par mutations (31 % des A et des B contre 20 % des C).

Figure 1 : Répartition des fonctionnaires ayant quitté une collectivité en 2023 selon les motifs de départ



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

En revanche, 40 % des agents de catégorie C quittent leur collectivité pour un départ à la retraite (contre 28 % des catégories A et 32 % des B) et 7 % dans le cadre d'une démission (contre 2 % des catégories A et 3 % des catégories B).

Les motifs de départ diffèrent également selon le type de collectivité. Les départs à la retraite sont le premier motif de départ de la plupart des collectivités, à l'exception des communautés de communes, des centres de

gestion et du CNFPT où les mutations prédominent. Les démissions représentent une proportion supérieure à 10 % dans les communes de moins de 3 500 habitants et dans les syndicats intercommunaux. En revanche, les disponibilités de droit ont une proportion plus élevée d'au moins 5 %, au sein des plus grandes collectivités telles que les régions, les communautés urbaines et les métropoles, ainsi que les communes d'au moins 150 000 habitants.

Figure 2 : Répartition des fonctionnaires ayant quitté une collectivité en 2023 selon les motifs de départ et le type de collectivité

	Départ à la retraite	Mutation	Démission	Disponibilité sur demande	Disponibilité de droit	Congé parental	Autres départs
Régions	56%	10%	1%	7%	5%	2%	18%
Départements	43%	14%	2%	15%	4%	4%	19%
SDIS	37%	24%	4%	14%	4%	1%	16%
Centres de gestion et CNFPT	30%	38%	3%	8%	2%	0%	19%
Communes de moins de 1 000 habitants	43%	20%	16%	10%	2%	1%	9%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	39%	23%	12%	13%	2%	1%	10%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	36%	26%	11%	13%	1%	2%	10%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	36%	26%	9%	13%	2%	1%	12%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	33%	30%	6%	14%	2%	2%	13%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	35%	28%	6%	14%	2%	3%	13%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	37%	29%	4%	11%	2%	3%	16%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	36%	24%	3%	11%	2%	3%	20%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	36%	28%	3%	11%	3%	2%	17%
Communes d'au moins 150 000 habitants	36%	21%	4%	10%	8%	4%	17%
Total Etablissements communaux	34%	23%	6%	17%	3%	2%	16%
Communautés de Communes	24%	29%	9%	20%	2%	3%	13%
Communautés d'agglomération	29%	29%	5%	15%	2%	3%	17%
Communautés urbaines et métropoles	34%	23%	3%	13%	5%	2%	20%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	33%	23%	14%	14%	2%	3%	11%
Syndicats mixtes	30%	27%	9%	14%	2%	1%	17%
Autres étab. publics intercommunaux	31%	17%	11%	20%	3%	3%	16%
Autres	25%	29%	4%	15%	2%	3%	21%
Ensemble	37%	23%	5%	13%	3%	2%	16%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les départs de contractuels occupant un emploi permanent

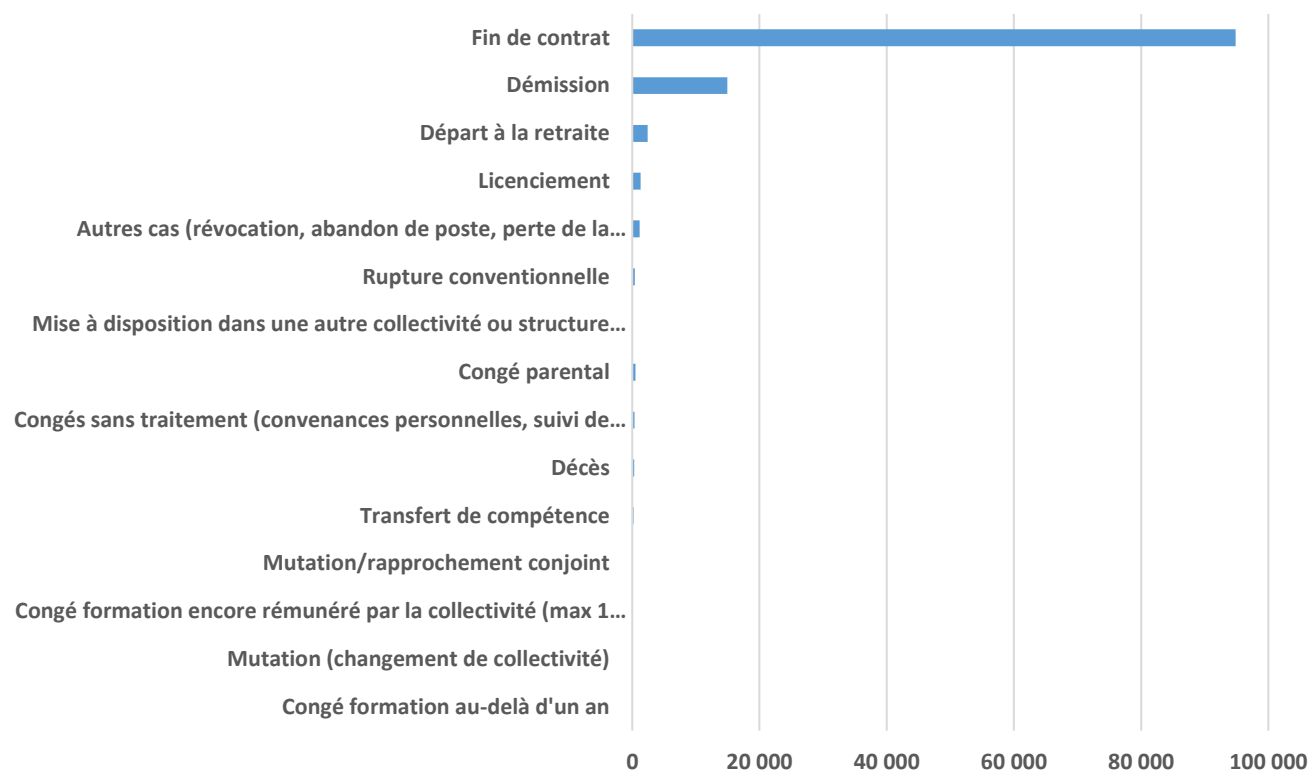
On compte environ 116 500 départs de contractuels occupant un emploi permanent en 2023. La fin de contrat est le principal motif de départ des contractuels occupant un emploi permanent et concerne 81 % des agents. Le deuxième motif est la démission (13 %).

Les motifs de départs diffèrent peu selon le sexe de l'agent, sauf pour les fins de contrats (83 % des femmes contre 79 % des hommes) et les démissions (12 % des femmes contre 15 % des hommes).

Contrairement à ce qui est observé pour les agents fonctionnaires, les agents de catégorie C sont surreprésentés parmi les départs (76 % des départs contre 62 % des agents). 87 % d'entre eux quittent la collectivité en raison d'une fin de contrat contre 73 % des catégories B et 51 % des catégories A qui quittent leur collectivité.

A la différence de ce qui est observé pour les fonctionnaires, les démissions sont plus fréquentes parmi les catégories A (36 % des départs) et B (20 % des départs) que pour les catégories C (8 % des départs).

Figure 3 : Répartition des contractuels sur emploi permanent ayant quitté une collectivité en 2023 selon les motifs de départ



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les fins de contrat constituent le motif de départ majoritaire dans tous les types de collectivités. Elles sont le plus élevées dans les régions, avec plus de neuf départs de contractuels sur dix. Le ratio est entre 85 % et 90 % dans les communes de 1 000 à 20 000 habitants, les SDIS et les syndicats intercommunaux.

Les démissions sont les plus nombreuses au sein des communes de 40 000 à 150 000 habitants, des départements et des communautés urbaines et métropoles (plus de 20 % des départs de contractuels). Elles sont également plus fréquentes dans les syndicats mixtes (19 %), les communautés d'agglomération (16 %), les communes de 20 000 à 40 000 (17 %) et d'au moins 150 000 habitants (16 %).

Figure 4 : Répartition des contractuels ayant quitté une collectivité en 2023 selon les motifs de départ et le type de collectivité

	Fin de contrat	Démission	Autres départs
Régions	91%	7%	3%
Départements	72%	21%	7%
SDIS	87%	10%	3%
Centres de gestion et CNFPT	82%	14%	3%
Communes de moins de 1 000 habitants	82%	11%	8%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	90%	5%	5%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	89%	8%	4%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	88%	8%	4%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	88%	8%	4%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	85%	11%	4%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	76%	17%	7%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	70%	21%	9%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	68%	22%	10%
Communes d'au moins 150 000 habitants	68%	16%	16%
Total Etablissements communaux	87%	9%	4%
Communautés de Communes	84%	11%	5%
Communautés d'agglomération	78%	16%	6%
Communautés urbaines et métropoles	70%	24%	7%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	88%	8%	4%
Syndicats mixtes	74%	19%	7%
Autres étab. publics intercommunaux	85%	10%	5%
Autres	66%	18%	16%
Ensemble	81%	13%	6%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

PROCEDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Sur l'ensemble de l'année 2023, on dénombre 1 500 ruptures conventionnelles réparties sur environ 800 collectivités.

Figure 1 : Proportions de ruptures conventionnelles et d'agents en emploi permanent par type de collectivité

Type de collectivité	Agents en emploi permanent	Ruptures conventionnelles
Régions	5,3%	3,3%
Départements	13,2%	10,2%
SDIS	3,1%	1,6%
Centres de gestion et CNFPT	0,5%	0,6%
Organismes départementaux	16,8%	12,4%
Communes de moins de 1 000 habitants	4,8%	5,1%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	3,3%	2,1%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	3,6%	4,8%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	2,9%	2,4%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	6,7%	6,8%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	6,8%	5,9%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	7,8%	8,4%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	7,6%	8,8%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	3,9%	4,9%
Communes d'au moins 150 000 habitants	4,1%	3,1%
Total des Communes	51,5%	52,3%
Total Etablissements communaux	5,3%	5,7%
Communautés de Communes	5,0%	6,8%
Communautés d'agglomération	5,5%	6,8%
Communautés urbaines et métropoles	5,2%	3,3%
Total des EPCI à fiscalité propre	15,7%	16,9%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	1,4%	2,2%
Syndicats mixtes	2,2%	3,6%
Autres étab. publics intercom.	1,3%	2,0%
Total des grprmts intercom. sans FP	4,9%	7,8%
Autres	0,6%	1,7%
Ensemble	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Plus précisément, ces ruptures conventionnelles concernent 1 100 fonctionnaires et 400 contractuels sur emploi permanent.

Les répartitions des agents sur emploi permanent selon le type de collectivité épousent celle des ruptures conventionnelles : les écarts sont compris entre zéro et un point dans la plupart des cas.

Les ruptures conventionnelles sont légèrement surreprésentées dans les syndicats, ainsi que les communautés de communes et d'agglomération.

A l'inverse, elles sont un peu moins représentées dans les communautés urbaines et métropoles, ainsi que les différents types d'organismes départementaux.

La répartition est assez proche sur l'ensemble des communes, mais avec des disparités selon les différents types de tailles.

Figure 2 : Proportions de ruptures conventionnelles par catégorie et genre pour les fonctionnaires et les contractuels sur emploi permanent

	Fonctionnaires			Contractuels		
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Femmes	9%	7%	42%	18%	6%	38%
Hommes	4%	5%	32%	14%	6%	19%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Par catégorie, la représentativité est presque semblable pour les fonctionnaires. Il y a une sur représentativité d'un point des ruptures conventionnelles pour les femmes de catégorie C. A l'inverse il y a une sous-représentativité de deux points dans la catégorie B pour les femmes.

Dans le cas des contractuels sur emploi permanent, les écarts sont bien plus importants, avec une sur-représentativité des ruptures conventionnelles dans la catégorie A et une sous-représentativité dans les deux autres catégories.

TITULARISATIONS ET PROMOTIONS

Avancements et promotions des fonctionnaires

Sur 100 fonctionnaires présents au 31 décembre 2023, neuf agents ont bénéficié d'une promotion de grade ou de cadre d'emploi au cours de l'année 2023 (9,1 %) : une augmentation d'un point en comparaison de 2022.

Dans le détail, cela prend principalement la forme d'un avancement de grade (7,5 % des fonctionnaires), essentiellement au choix ou par examen professionnel (7,4 %). Pour la promotion interne (avancement de cadre d'emploi), le ratio est logiquement plus faible (1,6 %), avec un poids bien plus important en ratio des concours que pour l'avancement de grade (19 % contre 0,1 %).

Moins de la moitié des fonctionnaires (43,3 %) ont évolué d'un échelon sans changer de grade grâce à leur ancienneté.

Figure 1 : Part au 31 décembre 2023 des fonctionnaires ayant bénéficié d'avancements, promotions ou concours au cours de l'année (en %)

	Proportion au sein des fonctionnaires	Part des femmes au sein des bénéficiaires
Augmentation d'échelon	43,3	61,1
Avancement de grade au choix ou examen pro.	7,4	61,2
Avancement de grade par concours	0,1	56,0
Promotion interne au choix ou examen pro.	1,3	50,5
Promotion interne par concours	0,3	57,5
Total agents promus	9,1	59,5
Total	52,4	60,8

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La proportion de femmes promues (59,5 %) est identique à celle du total des fonctionnaires. Elle est même plus élevée pour l'avancement de grade hors concours (61,2 %).

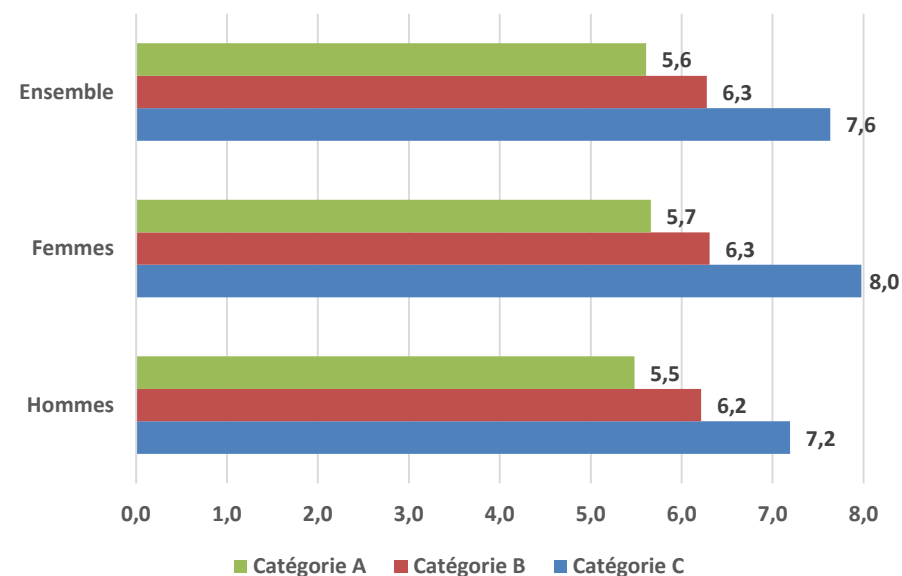
La répartition femmes – hommes est proche de la moitié pour la promotion interne (51,8 % de femmes), essentiellement en lien avec la promotion au choix ou par examen professionnel (50,5 %). Pour la promotion interne par concours, la proportion est de deux points inférieure à celle des fonctionnaires (57,5 %).

Le taux d'avancement de grade est le plus élevé dans la catégorie C (7,6 %), puis la catégorie B (6,3 %) et la catégorie A (5,6 %).

Le taux de promotion de grade des femmes est plus élevé que celui des hommes quel que soit la catégorie hiérarchique.

L'écart sexué des taux d'avancement de grade plus élevé dans la catégorie C (0,8 point) que dans les catégories A (0,2 point) et B (0,1 point).

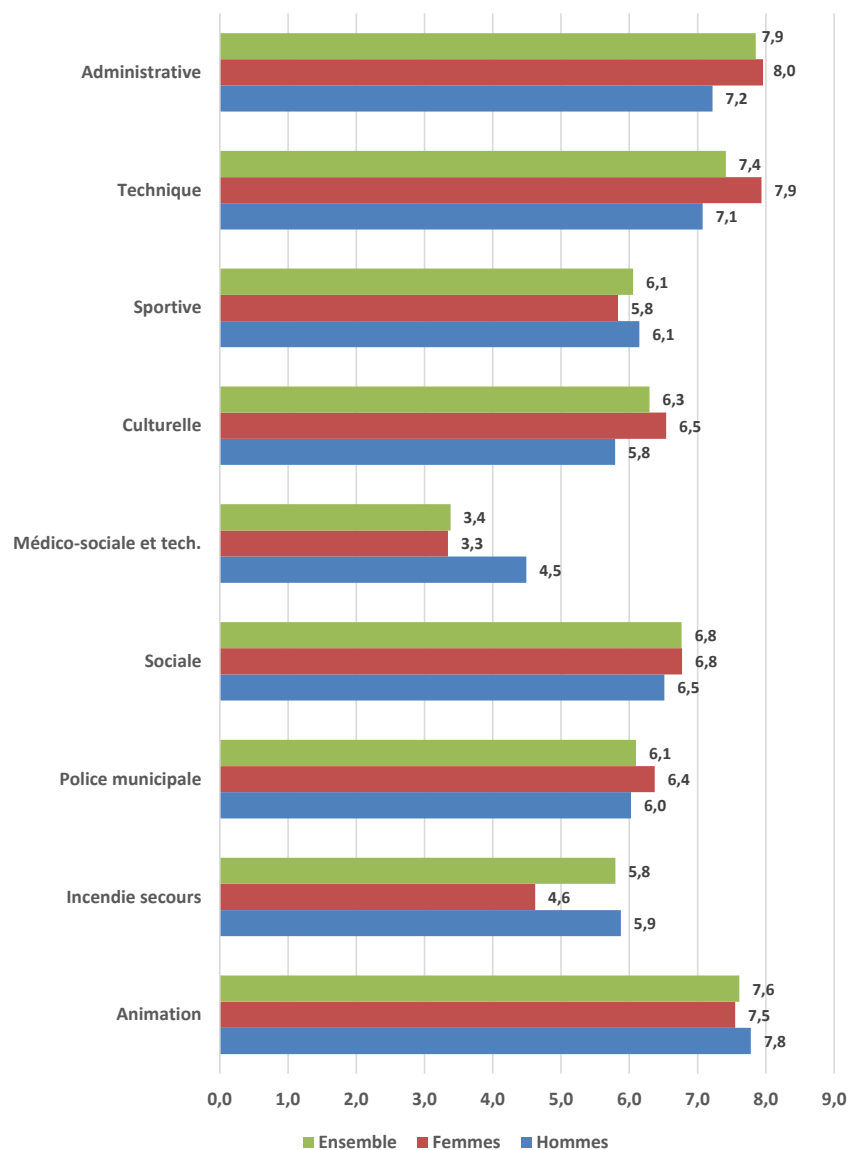
Figure 2 : Avancements de grade des fonctionnaires par catégorie hiérarchique (en %)



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 3 : Avancements de grade des fonctionnaires par filière (en %)



Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Du point de vue des filières, les avancements de grade ont été les plus fréquents dans les filières administrative (7,9 %), puis dans les filières animation (7,6 %), technique (7,4 %) et sociale (6,8 %).

Les écarts de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes sont globalement modérés. Ils sont de 0 à 0,5 point pour quatre filières : sportive, sociale, police municipale et animation.

Ils sont de 0,5 à 1,0 point pour trois autres filières : administrative, technique et culturelle.

Trois filières dépassent le seuil de 1,0 point d'écart, à savoir les filières médico-sociale et technique (1,1 point) et incendie et secours (1,3 point). Ces deux écarts sont à relativiser puisqu'il s'agit des filières où le sexe minoritaire a le moins d'agents de toutes les filières et donc ces taux de promotion sont plus susceptibles d'être moins stables d'une année sur l'autre.

Titularisations et contractuels nommés stagiaires

Parmi les fonctionnaires au 31 décembre 2023, 3,5 % ont été titularisés au cours de l'année à l'issue de leur stage, et 3,1 % ont été nommés stagiaires après avoir été contractuels.

Figure 4 : Part au 31 décembre 2023 des agents ayant été titularisés et contractuels ayant été nommés stagiaires au cours de l'année (en %)

	Proportion au sein des fonctionnaires	Part des femmes au sein des bénéficiaires
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	3,5	57,9
Titularisations de travailleurs en situation de handicap (article 38)	0,0	61,8
Agents contractuels nommés stagiaires au cours de l'année	3,1	63,3
Agents nommés stagiaires nouvellement arrivés à la FPT au cours de l'année	0,6	47,5
Total	7,3	59,3

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Figure 5 : Avancements, promotions, titularisations et stages au cours de l'année 2023 rapporté au nombre de fonctionnaires, par type de collectivités (en %)

	Avancement d'échelon	Avancement de grade...		Promotion interne...		Agents stagiaires titularisés	Titularisation de travailleurs en situation de handicap (article 38)	Agents contractuels nommés stagiaires
		...au choix ou par examen pro	...Réussite à un concours	...au choix ou par examen pro	...Réussite à un concours			
Régions	36,1	7,7	0,1	0,7	0,1	3,3	0,0	2,9
Départements	42,9	7,5	0,0	1,0	0,2	3,6	0,1	2,5
SDIS	36,3	6,2	0,4	1,0	1,1	6,3	0,0	0,7
Centres de gestion et CNFPT	42,8	7,4	0,1	1,6	0,6	1,9	0,2	2,1
Organismes départementaux	41,5	7,2	0,1	1,1	0,4	4,1	0,1	2,1
Communes de moins de 1 000 habitants	37,4	5,5	0,1	2,0	0,2	2,0	0,0	2,9
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	41,9	5,6	0,1	1,6	0,2	2,1	0,0	3,9
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	44,6	6,6	0,1	1,5	0,3	2,1	0,0	3,9
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	44,1	7,0	0,2	1,3	0,3	2,4	0,0	3,8
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	45,2	7,6	0,1	1,5	0,3	2,7	0,0	4,0
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	44,6	7,7	0,2	1,4	0,2	3,3	0,0	3,7
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	44,2	8,1	0,1	1,3	0,3	3,9	0,0	3,5
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	46,5	7,9	0,1	1,4	0,2	4,6	0,0	2,8
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	48,8	9,3	0,1	1,2	0,4	4,1	0,0	3,0
Communes d'au moins 150 000 habitants	46,3	7,5	0,0	1,0	0,2	4,9	0,1	2,6
Total des Communes	44,5	7,4	0,1	1,4	0,3	3,4	0,0	3,4
Total Etablissements communaux	43,1	7,0	0,1	1,1	0,2	3,4	0,0	3,7
Communautés de Communes	46,7	7,2	0,2	1,3	0,4	3,1	0,0	4,3
Communautés d'agglomération	47,0	7,9	0,1	1,5	0,4	4,3	0,0	3,1
Communautés urbaines et métropoles	38,6	7,3	0,0	1,2	0,2	4,0	0,1	2,0
Total des EPCI à fiscalité propre	43,9	7,5	0,1	1,4	0,3	3,8	0,1	3,1
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	41,6	5,9	0,1	1,5	0,3	2,0	0,0	3,0
Syndicats mixtes	43,2	6,9	0,3	1,8	0,5	3,2	0,0	3,2
Autres étab. publics intercommunaux	47,4	6,9	0,0	0,9	0,1	3,7	0,0	5,8
Total des groupements intercommunaux sans FP	43,8	6,6	0,2	1,5	0,4	2,9	0,0	3,8
Autres	42,7	5,9	0,3	1,4	0,8	2,2	0,1	2,6
Ensemble	43,3	7,4	0,1	1,3	0,3	3,5	0,0	3,1

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires