

B – Les mouvements de personnels

LES AGENTS DETACHES OU MIS A DISPOSITION

Au 31 décembre 2021, 3 400 structures, soit 9 % 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.

Les mises à disposition concernent les fonctionnaires et contractuels 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 en dehors de la collectivité d'origine.

Figure 1 : Répartition des agents détachés ou mis à disposition

	Agents détachés ou mis à disposition	Emploi permanents
Autres étab. publics intercom.	1%	1%
Syndicats mixtes	2%	2%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	0%	1%
Communautés urbaines et métropoles	8%	5%
Communauté d'agglomération	7%	5%
Communauté de commune	3%	5%
Total Etablissements communaux	3%	5%
Commune de plus de 100 000 hab.	9%	7%
Commune de 80 000 et 99 999 hab.	2%	2%
Commune de 50 000 et 79 999 hab.	6%	5%
Commune de 20 000 et 49 999 hab.	11%	11%
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	4%	7%
Commune de 5 000 à 9 999 hab.	3%	7%
Commune de 3 500 à 4 999 hab.	1%	3%
Commune de 2 000 à 3 499 hab.	1%	4%
Commune de 1 000 à 1 999 hab.	1%	3%
Commune de moins de 1 000 hab.	1%	5%
Centres de gestion et CNFPT	1%	0%
SDIS	2%	3%
Départements	29%	13%
Régions	4%	5%
Autres	1%	1%
Ensemble	100%	100%

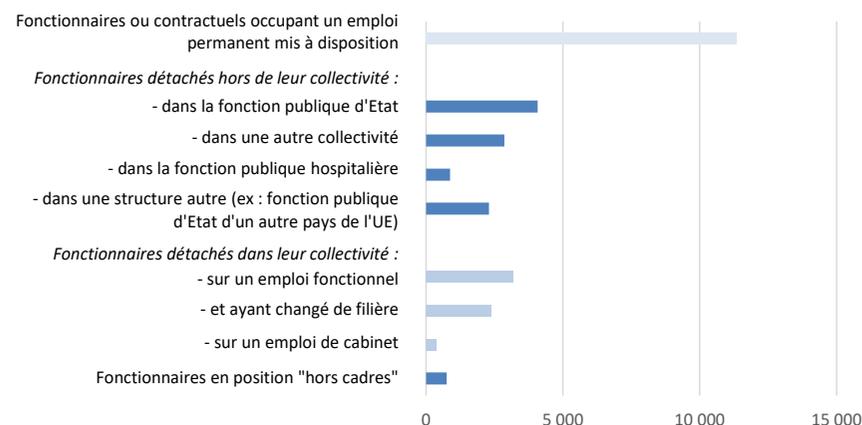
Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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

Au total, 28 200 agents sont concernés au 31 décembre 2021, soit un peu moins de 2 % des agents occupant un emploi permanent. Ils représentaient 30 100 agents au 31 décembre 2019.

Les départements recourent particulièrement aux détachements et à la mise à disposition de leurs agents : 29 % 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 50 000 habitants, ainsi que dans les communautés d'agglomération, urbaine et les métropoles.

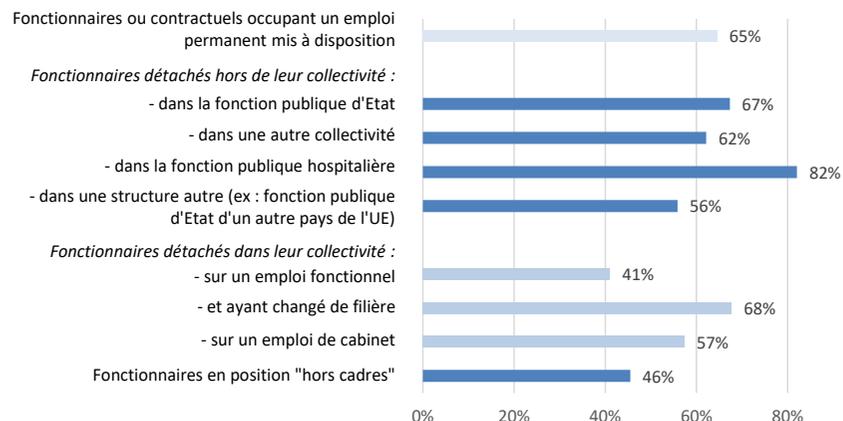
Figure 2 : Nombre d'agents détachés ou mis à disposition



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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 2021

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 11 300. D'autre part, les détachements de fonctionnaires hors de leur collectivité concernent 10 100 agents tandis que les détachements au sein de la collectivité concernent 6 000 agents. De plus, environ 800 fonctionnaires sont en position « Hors cadres », position statutaire en voie d'extinction.

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 % de femmes pour ces derniers). Elles sont particulièrement nombreuses parmi les agents détachés dans la fonction publique hospitalière (82 %). Elles forment également 57 % des agents détachés sur un emploi de cabinet et 68 % des changements de filière. Elles sont moins fréquemment détachées sur des emplois fonctionnels que les hommes (41 %).

Entre 2013 et 2019, le nombre total d'agents mis à disposition fluctue entre 14 000 et 17 000 sans qu'une tendance à la hausse ou à la baisse ne puisse se dégager. Il s'agit donc d'une baisse non négligeable de ce type d'agents en 2021.

LES AGENTS EN DISPONIBILITE, CONGE PARENTAL OU CONGE SPECIAL

Au 31 décembre 2021, 7 100 structures, soit 19 % 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.

57 200 agents sont concernés par ces positions particulières au 31 décembre 2021, soit 3 % des agents occupant un emploi permanent.

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, et les départements.

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

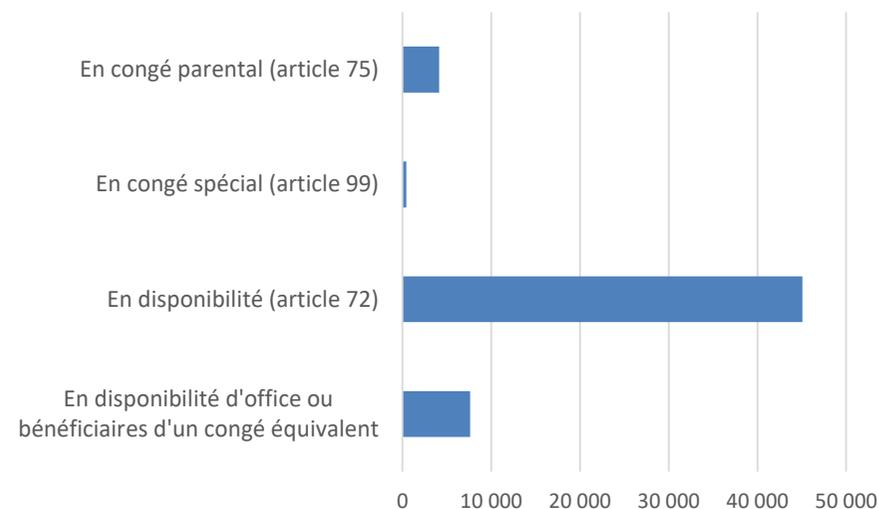
	Agents en dispo. ou en congé parental ou spécial	Emploi permanents
Autres étab. publics intercom.	1%	1%
Syndicats mixtes	1%	2%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	1%	1%
Communautés urbaines et métropoles	5%	5%
Communauté d'agglomération	6%	5%
Communauté de commune	5%	5%
Total Etablissements communaux	7%	5%
Commune de plus de 100 000 hab.	9%	7%
Commune de 80 000 et 99 999 hab.	3%	2%
Commune de 50 000 et 79 999 hab.	6%	5%
Commune de 20 000 et 49 999 hab.	14%	11%
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	7%	7%
Commune de 5 000 à 9 999 hab.	6%	7%
Commune de 3 500 à 4 999 hab.	2%	3%
Commune de 2 000 à 3 499 hab.	2%	4%
Commune de 1 000 à 1 999 hab.	2%	3%
Commune de moins de 1 000 hab.	2%	5%
Centres de gestion et CNFPT	0%	0%
SDIS	2%	3%
Départements	15%	13%
Régions	4%	5%
Autres	1%	1%
Ensemble	100%	100%

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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

La position la plus fréquente est la disponibilité qui concerne 45 100 agents, regroupant les disponibilités pour raisons de santé, 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, qui sont 7 600. Les congés parentaux concernent 4 100 agents permanents et les agents en congés spécial sont 400 au 31 décembre 2021.

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

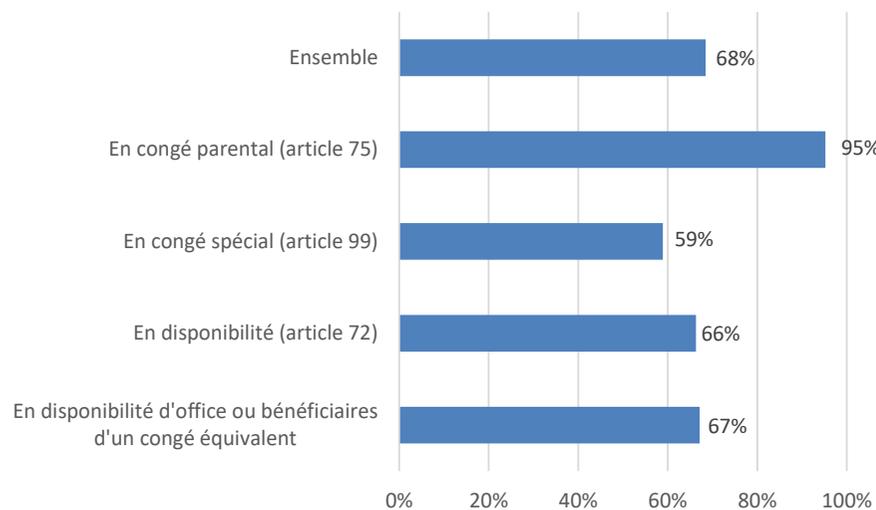


Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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 68 % alors qu'elles représentent 61 % des agents occupant un emploi permanent. 95 % des agents en congé parental sont des femmes. Elles représentent les deux tiers des agents en disponibilité, qu'ils soient de droit ou les autres.

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

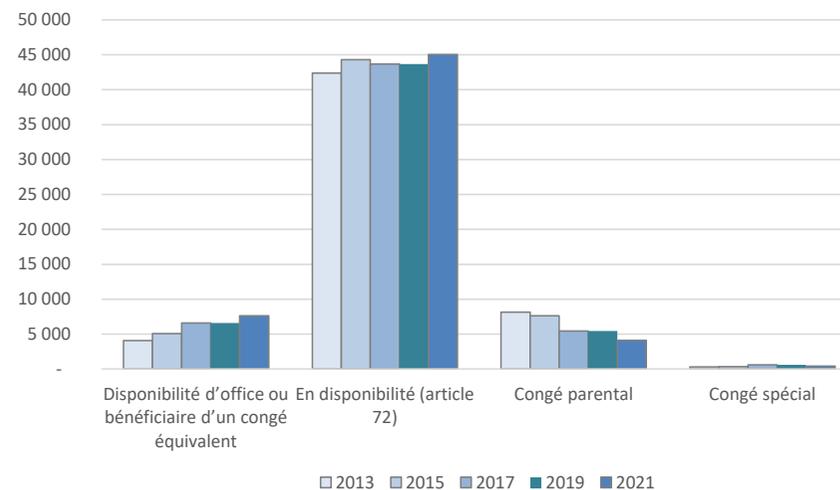


Sources : Rapports sociaux uniques 2021
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Entre 2013 et 2021, le nombre total d'agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial fluctue entre 55 000 et 57 500 agents.

Les disponibilités d'office concernent de plus en plus d'agents (de 4 100 en 2013 à 7 600 en 2021). C'est également le cas des autres types de disponibilité (de 42 400 à 45 100).

Figure 4 : Nombre d'agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial par motif entre 2013 et 2021



Sources : Rapports sociaux uniques 2021
 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 4 100 en 2021.

Les congés spéciaux concernent entre 300 et 600 agents sur cette période.

MOTIFS D'ARRIVEE

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

44 % des arrivées d'agents sur emploi permanent en 2021 correspondent à une arrivée de contractuel¹. Les ratios de contractuels engagés sont inférieurs à 20 % dans les filières incendie et secours (16 %) et police municipale (1 %) et supérieurs à 60 % pour les filières sportive (64 %), animation (65 %) et culturelle (71,7 %) ; les autres filières sont entre 39 % 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	Intégration direct	Mutation	Détachement	Réintégration	Transfert de compétence	Retour d'agent sur position particulière		
Catégorie hiérarchique											
A	5%	6%	0%	1%	22%	8%	4%	1%	1%	52%	
B	5%	4%	1%	1%	22%	4%	2%	1%	1%	59%	
C	37%	3%	0%	2%	12%	2%	3%	1%	1%	39%	
Filière											
Administrative	22%	3%	0%	2%	25%	4%	3%	1%	1%	39%	
Technique	39%	2%	0%	2%	11%	2%	3%	2%	0%	40%	
Culturelle	5%	11%	0%	1%	10%	1%	3%	1%	1%	68%	
Sportive	14%	3%	0%	1%	12%	2%	3%	0%	0%	64%	
México-technique et sociale	8%	13%	0%	2%	10%	12%	5%	1%	1%	48%	
Sociale	21%	9%	0%	1%	10%	3%	5%	0%	1%	50%	
Police municipale	15%	7%	0%	3%	55%	18%	1%	0%	0%	1%	
Incendie-secours	12%	23%	0%	1%	34%	11%	5%	0%	0%	16%	
Animation	25%	1%	0%	1%	5%	0%	2%	0%	0%	65%	
Ensemble	28%	4%	0%	2%	15%	3%	3%	1%	1%	44%	

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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 28 % des arrivées d'agents permanents en 2021. Ils représentent presque la moitié des recrutements de fonctionnaires (49 %), mais ne sont la principale source de leur recrutement que dans les filières sportive, sociale, technique et animation. D'ailleurs, le recrutement direct dans la filière technique représente à lui seul 28 % du recrutement des fonctionnaires et c'est ce qui occasionne le poids plus important du recrutement direct en 2021.

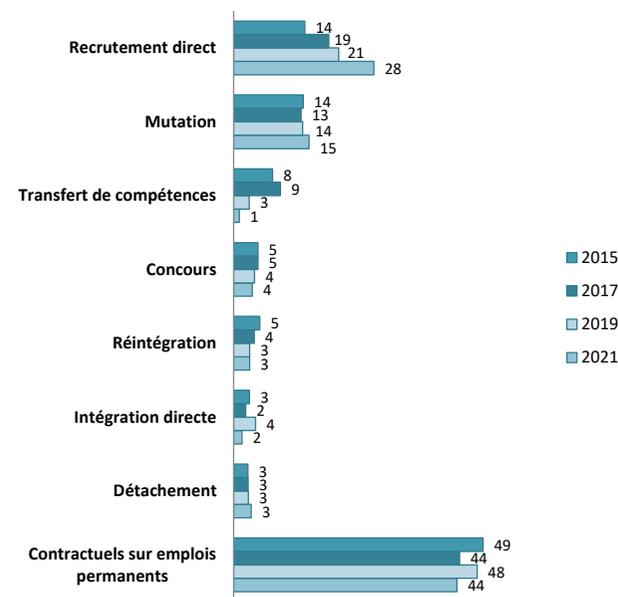
La seconde source de recrutement de fonctionnaires concerne les mutations (26 %), qui est la première source de recrutement de toutes les autres filières

¹ Ne sont pas comptabilisés les recrutements des contractuels remplaçants, ni les réintégrations (contractuels non rémunérés pendant la période) et ni les retours (contractuels rémunérés pendant la période).

à l'exception des filières médico-technique et médico-sociale dont c'est le détachement.

La part de contractuels recrutés est majoritaire dans les catégories A (52 %) et B (59 %) et minoritaires dans les catégories C (39 %). Pour les fonctionnaires, la mutation est la principale source de recrutement des catégories A (45 %) et B (53 %), dont les filières les plus représentées sont police municipale (55 %), administrative (40 %) et incendie et secours (40 %). Plus d'un fonctionnaire sur deux de catégorie C est engagé via le recrutement direct (61 %), ce qui est aussi le cas dans les filières animation (72 %) et surtout technique (65 %). En effet, la filière technique comprend 48 % de tous les fonctionnaires et est constituée à 90 % d'agents de catégorie C.

Figure 2 : Répartition des recrutements sur emploi permanent de 2015 à 2021



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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

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	42%	2%	1%	0%	8%	6%	5%	1%	0%	36%
Départements	25%	7%	1%	1%	14%	8%	5%	1%	1%	39%
SDIS	19%	16%	0%	1%	30%	9%	4%	0%	0%	21%
Centres de gestion et CNFPT	8%	2%	0%	0%	15%	4%	1%	1%	0%	68%
Commune de moins de 1 000 habitants	40%	3%	0%	4%	14%	1%	1%	0%	0%	36%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	43%	2%	0%	3%	18%	2%	1%	0%	0%	31%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	38%	2%	0%	3%	22%	2%	1%	0%	0%	31%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	35%	2%	0%	3%	22%	3%	1%	0%	1%	33%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	31%	2%	0%	3%	19%	3%	2%	0%	0%	41%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	29%	2%	0%	2%	16%	2%	2%	0%	0%	46%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	25%	3%	0%	1%	13%	2%	3%	1%	0%	51%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	27%	3%	0%	1%	14%	3%	5%	0%	0%	46%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	22%	2%	0%	0%	11%	2%	4%	1%	0%	57%
Commune de plus de 100 000 habitants	25%	7%	0%	1%	12%	4%	6%	0%	0%	44%
Total Etablissements communaux	28%	4%	0%	1%	10%	3%	2%	1%	0%	50%
Communauté de commune	22%	2%	0%	2%	13%	2%	2%	0%	1%	55%
Communauté d'agglomération	22%	4%	0%	1%	14%	2%	3%	1%	8%	45%
Communautés urbaines et métropoles	22%	4%	0%	1%	20%	4%	5%	0%	6%	37%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	30%	3%	1%	2%	11%	2%	2%	0%	0%	48%
Syndicats mixtes	26%	2%	0%	3%	19%	2%	1%	0%	3%	43%
Autres étab. publics intercommunaux	34%	4%	0%	1%	6%	2%	6%	0%	1%	45%
Autres	13%	2%	0%	1%	9%	1%	1%	0%	0%	72%
Ensemble	28%	4%	0%	2%	15%	3%	3%	1%	1%	44%

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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

LES MOTIFS DE DÉPART

Les départs de fonctionnaires

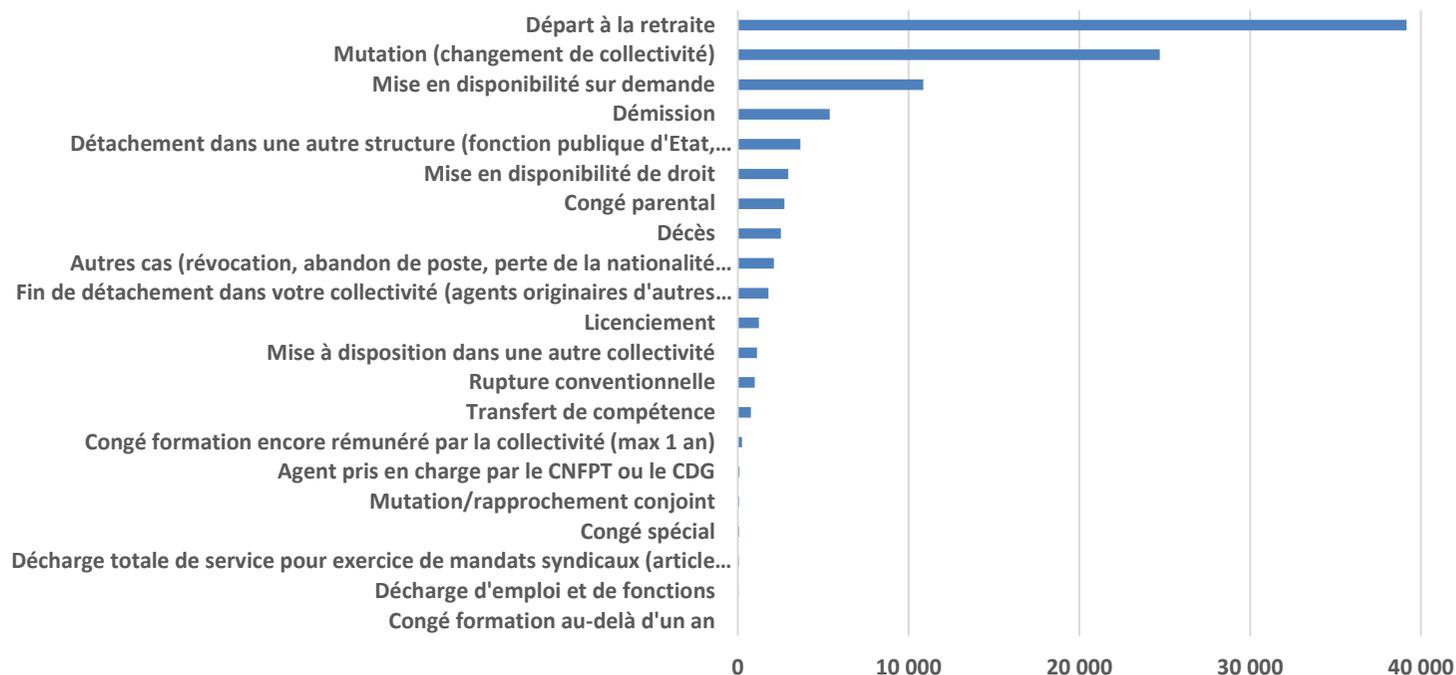
Au cours de l'année 2021, on estime que 100 700 fonctionnaires ont quitté la collectivité locale ou l'établissement public rattaché dans lequel ils travaillaient. Les motifs de départs sont majoritairement des départs à la retraite (39 %). Viennent ensuite les mutations (25 %), les disponibilités sur demande (11 %). Les démissions représentent environ 5 % des départs.

Parmi les fonctionnaires ayant quitté leur collectivité en 2021, 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 0,4 % pour les hommes). A l'inverse, les hommes quittent plus souvent les collectivités en raison d'un départ à la retraite (40 % des départs contre 38 % pour les femmes) ou pour cause de décès (4 % des départs contre 2 % pour les femmes).

Les agents de catégorie A et B sont surreprésentés parmi ceux ayant quitté les collectivités ; ils forment 31 % des départs alors qu'ils représentent 24 % des agents. Cela s'explique par un poids plus important des changements de collectivité par mutations (34 % des A, 35 % des B contre 20 % des C).

Figure 1 : Répartition des fonctionnaires ayant quitté une collectivité en 2021 selon les motifs de départ



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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

En revanche, 41 % des agents de catégorie C quittent leur collectivité pour un départ à la retraite (contre 31 % des catégories A et 37 % des B) et 7 % dans le cadre d'une démission (contre 2 % dans les autres catégories).

Les motifs de départ diffèrent également selon le type de collectivité. Les départs pour mutation sont les plus fréquents dans les communautés de

communes et dans les communes de 10 000 à 100 000 habitants. Les départs pour la retraite dominent dans les Conseils régionaux (58 % des départs) et dans les départements (48 % des départs). Les démissions sont en revanche plus fréquentes dans les petites communes et dans les syndicats intercommunaux.

Figure 2 : Répartition des fonctionnaires ayant quitté une collectivité en 2021 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	58%	11%	1%	5%	6%	2%	16%
Départements	48%	14%	2%	12%	3%	3%	17%
SDIS	39%	30%	3%	9%	4%	1%	14%
Centres de gestion et CNFPT	27%	41%	3%	11%	3%	2%	13%
Commune de moins de 1 000 habitants	42%	21%	16%	7%	2%	1%	10%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	42%	24%	11%	9%	3%	1%	9%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	38%	27%	9%	12%	2%	2%	10%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	38%	28%	7%	11%	1%	2%	12%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	36%	29%	7%	12%	2%	2%	12%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	37%	31%	5%	11%	2%	2%	12%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	37%	30%	3%	9%	3%	3%	15%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	37%	31%	3%	8%	3%	4%	14%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	37%	31%	2%	8%	3%	3%	16%
Commune de plus de 100 000 habitants	39%	22%	3%	11%	3%	5%	18%
Total Etablissements communaux	34%	23%	8%	14%	2%	3%	16%
Communauté de commune	26%	30%	10%	14%	2%	3%	14%
Communauté d'agglomération	31%	28%	5%	14%	3%	3%	17%
Communautés urbaines et métropoles	39%	24%	2%	10%	6%	2%	17%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	37%	24%	13%	9%	2%	2%	13%
Syndicats mixtes	33%	29%	8%	12%	2%	1%	14%
Autres étab. publics intercommunaux	30%	13%	15%	19%	2%	3%	18%
Autres	19%	22%	4%	22%	4%	5%	24%
Ensemble	39%	25%	5%	11%	3%	3%	15%

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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

Les départs de contractuels occupant un emploi permanent

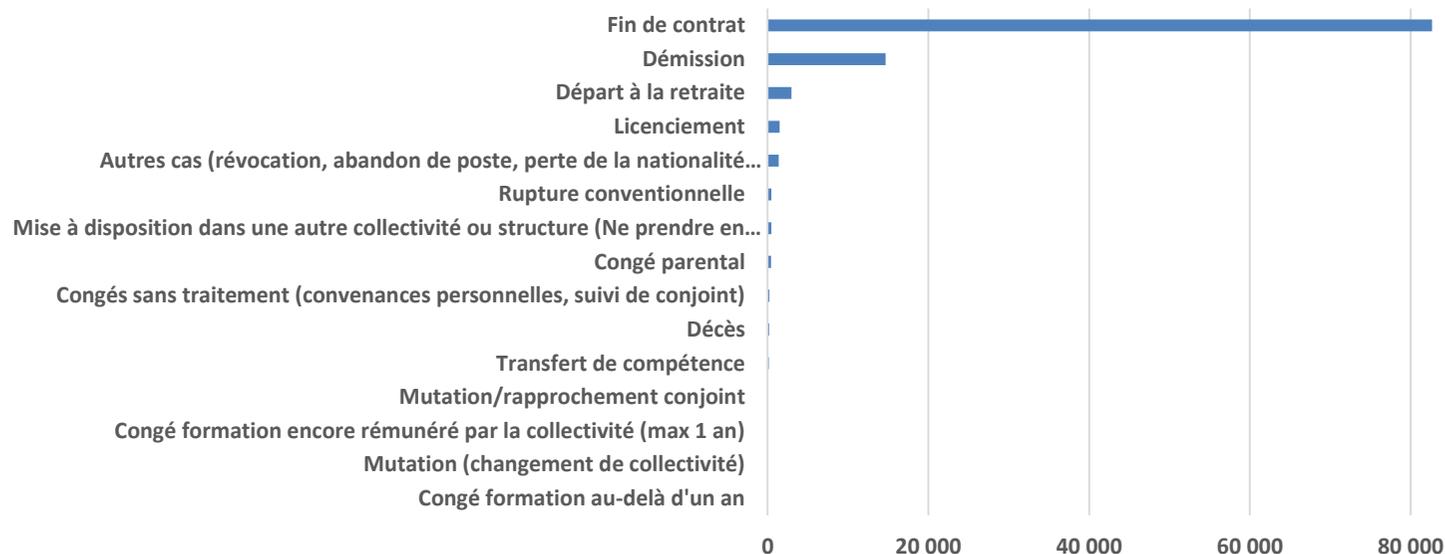
On compte environ 105 200 départs de contractuels occupant un emploi permanent en 2021. La fin de contrat est le principal motif de départ des contractuels occupant un emploi permanent et concerne 79 % des agents. Le deuxième motif est la démission (14 %).

Les motifs de départs diffèrent peu selon le sexe de l'agent, sauf pour les fins de contrats (80 % des femmes contre 76 % des hommes) et les démissions (13 % 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 (81 % des départs contre 66 % des agents). 83 % d'entre eux quittent la collectivité en raison d'une fin de contrat contre respectivement 67 % des catégories B et 50 % 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 (38 % des départs) et B (25 % des départs) que pour les catégories C (10 % des départs).

Figure 3 : Répartition des contractuels sur emploi permanent ayant quitté une collectivité en 2021 selon les motifs de départ



Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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

Dans les Conseils régionaux, les départs de contractuels sont plus de neuf fois sur dix des fins de contrats. Le ratio est entre 80 % et 90 % dans les communes de 1 000 à 20 000 habitants, les communautés de communes et les syndicats intercommunaux.

Les démissions sont les plus nombreuses au sein des communes de 20 000 à 100 000 habitants et les communautés urbaines et métropoles (plus de 20 % des départs de contractuels). Elles sont également plus fréquentes dans les SDIS (18 % des départs) et les départements (17 %).

Figure 4 : Répartition des fonctionnaires ayant quitté une collectivité en 2021 selon les motifs de départ et le type de collectivité

	Fin de contrat	Démission	Autres départs
Régions	93%	5%	2%
Départements	77%	17%	6%
SDIS	78%	18%	4%
Centres de gestion et CNFPT	88%	9%	2%
Commune de moins de 1 000 habitants	76%	14%	9%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	87%	9%	4%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	89%	7%	4%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	87%	8%	5%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	86%	10%	3%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	81%	14%	4%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	57%	21%	23%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	62%	24%	14%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	63%	27%	10%
Commune de plus de 100 000 habitants	78%	14%	9%
Total Etablissements communaux	83%	12%	4%
Communauté de commune	81%	13%	6%
Communauté d'agglomération	77%	18%	5%
Communautés urbaines et métropoles	67%	23%	10%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	84%	10%	5%
Syndicats mixtes	76%	17%	7%
Autres étab. publics intercommunaux	83%	12%	5%
Autres	61%	23%	16%
Ensemble	79%	14%	7%

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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

Procédures de rupture conventionnelle

Sur l'ensemble de l'année 2021, il y a eu 1 800 ruptures conventionnelles répartis sur environ un millier de collectivités.

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

	Agents en emploi permanent	Ruptures conventionnelles
Autres étab. publics intercom.	1%	1%
Syndicats mixtes	2%	3%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	1%	3%
Communautés urbaines et métropoles	5%	3%
Communauté d'agglomération	5%	6%
Communauté de commune	5%	8%
Total Etablissements communaux	5%	6%
Commune de plus de 100 000 hab.	7%	4%
Commune de 80 000 et 99 999 hab.	2%	0%
Commune de 50 000 et 79 999 hab.	5%	5%
Commune de 20 000 et 49 999 hab.	11%	10%
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	7%	7%
Commune de 5 000 à 9 999 hab.	7%	8%
Commune de 3 500 à 4 999 hab.	3%	3%
Commune de 2 000 à 3 499 hab.	4%	3%
Commune de 1 000 à 1 999 hab.	3%	4%
Commune de moins de 1 000 hab.	5%	7%
Centres de gestion et CNFPT	0%	0%
SDIS	3%	3%
Départements	13%	11%
Régions	5%	2%
Autres	1%	1%
Ensemble	100%	100%

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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

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

Les répartitions des agents sur emploi permanent et des ruptures conventionnelles sont assez proches pour la plupart des types de collectivités, avec un écart entre zéro et un point dans la plupart des cas.

Les exceptions portent sur les plus petites et les plus grandes collectivités. Il y a une sur-représentativité des ruptures conventionnelles dans les communautés de communes et les communes de moins de 1 000 habitants, de l'ordre de trois points dans les deux cas.

En revanche, il y a une sous-représentativité des ruptures conventionnelles dans les communautés urbaines et métropoles, les communes de plus de 100 000 habitants, ainsi que les départements et les régions ; entre deux et trois points d'écart.

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%	6%	44%	17%	6%	43%
Hommes	3%	5%	34%	19%	4%	11%

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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

Par statut, la représentativité est presque semblable pour les fonctionnaires. Il y a une sur-représentativité de deux points des ruptures conventionnelles pour les hommes de catégorie C (34 % contre 32 % pour les emplois permanents) et une légère sous représentativité pour les femmes de catégorie B d'un point.

Dans le cas des contractuels sur emploi permanent, les écarts sont bien plus importants ; notamment pour la catégorie A qui a un poids presque deux fois plus important pour les ruptures conventionnelles (36 % contre 19 % des agents sur emploi permanent). Une différence à prendre avec prudence au regard du faible nombre de ruptures conventionnelles pour les contractuels.

TITULARISATIONS ET PROMOTIONS

Avancements et promotions des fonctionnaires

Sur 100 fonctionnaires présents au 31 décembre 2021, moins de la moitié des agents ont bénéficié d'une évolution de carrière ou d'une promotion au cours de l'année 2021 (43,7 %, 43,4 % en 2019). Dans le détail, cela prend principalement la forme d'un avancement d'échelon (35,3 % des fonctionnaires), qui n'est plus un avancement en soi puisque depuis le plan PPCR les accélérations d'échelon ont été supprimées. Puis vient ensuite l'avancement de grade (6,8 %) essentiellement via la nomination au choix ou par examen professionnel. Pour la promotion interne (avancement de cadre d'emplois), le ratio est logiquement plus faible (1,6 %), avec un poids un peu plus important du concours interne (0,2 %) que pour l'avancement de grade (0,1 %).

Figure 1 : Part au 31 décembre 2021 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
Avancement d'échelon	35,3	60,0
Avancement de grade au choix ou examen pro.	6,6	62,2
Avancement de grade par concours	0,1	58,8
Promotion interne au choix ou examen pro.	1,4	47,9
Promotion interne par concours	0,2	46,7
Total	43,7	59,9

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

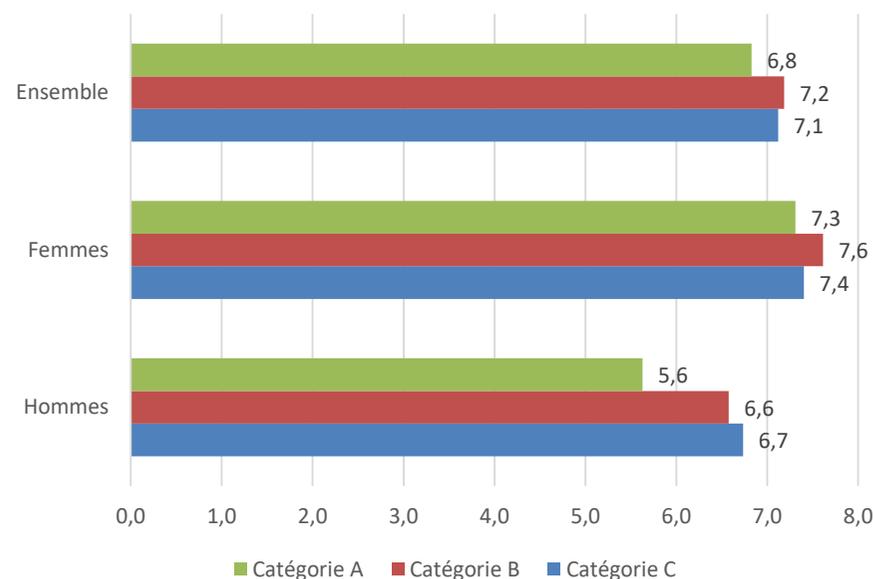
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Les femmes (7,1 %) sont plus représentées que les hommes (6,3 %) dans tous les types d'avancements de grade, mais elles sont moins représentées pour la promotion interne (respectivement 1,3 % et 2,1 %).

Les agents de la catégorie A ont le niveau d'avancement de grade pour 100 agents le plus faible (6,8 %), catégorie où il y a l'écart le plus élevé de taux d'avancement entre les femmes (7,3 %) et les hommes (5,6 %). Les niveaux d'avancement de grade pour 100 agents sont proches pour les catégories B (7,2 %) et C (7,1 %), mais avec des écarts sexuels différents. D'ailleurs le taux

de promotion des femmes le plus élevé est celui de la catégorie B (7,6 %) et pour les hommes, celui de la catégorie C (6,7 %)

Figure 2 : Avancements de grade des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, en 2021 (en %)

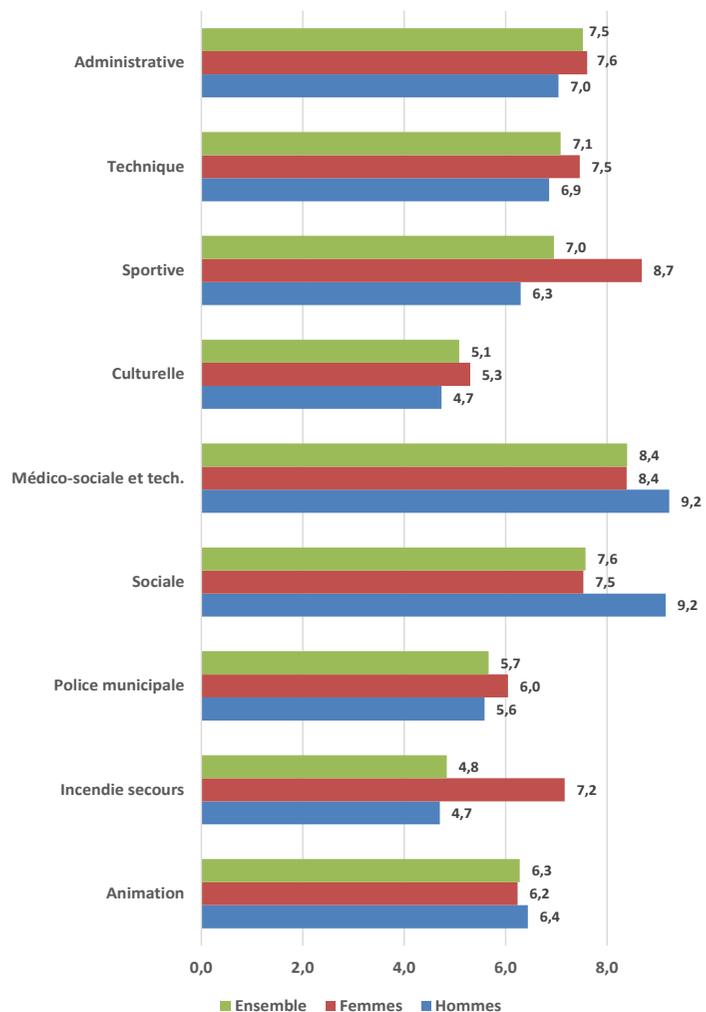


Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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 médico-technique et sociale (8,4 %), puis dans les filières sociale (7,6 %), administrative (7,5 %) et technique (7,1 %). A l'exception des filières administrative, culturelle et animation, ce sont les agents du sexe minoritaire qui ont le taux d'avancement de grade le plus élevé. Les écarts sexuels les plus importants sont observés dans les trois filières où le sexe minoritaire représente 5 % ou moins de l'ensemble des agents ; à savoir les filières médico-technique et sociale, sociale et incendie et secours.

Figure 3 : Avancements de grade des fonctionnaires par filière, en 2021 (en %)



Sources : Rapports sociaux uniques 2021
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Titularisations et contractuels nommé stagiaires

Parmi les fonctionnaires au 31 décembre 2021, 2,7 % ont été titularisés au cours de l'année à l'issue de leur stage, et 2,6 % ont été nommés stagiaires après avoir été contractuels.

Figure 4 : Part au 31 décembre 2021 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	2,7	57,1
Titularisations de travailleurs en situation de handicap (article 38)	0,0	61,6
Agents contractuels nommés stagiaires au cours de l'année	2,6	63,6
Agents nommés stagiaires nouvellement arrivés à la FPT au cours de l'année	0,5	49,4
Total	5,8	59,4

Sources : Rapports sociaux uniques 2021
 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 2021 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	35,0	7,0	0,1	0,8	0,2	2,8	0,0	3,6
Départements	34,2	7,6	0,0	1,7	0,2	2,9	0,1	2,1
SDIS	31,5	4,6	0,3	1,3	1,1	3,9	0,0	0,4
Centres de gestion et CNFPT	24,9	7,0	0,3	1,8	0,2	1,5	0,1	1,6
Commune de moins de 1 000 habitants	31,4	8,2	0,3	1,8	0,0	2,0	0,1	2,0
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	33,3	6,1	0,3	1,3	0,0	1,9	0,0	2,4
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	34,4	5,9	0,2	1,5	0,1	2,0	0,0	2,6
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	36,2	5,7	0,3	1,5	0,1	2,2	0,0	2,7
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	36,8	6,1	0,3	1,3	0,1	2,4	0,0	3,1
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	34,0	6,3	0,1	1,1	0,1	2,5	0,0	3,2
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	35,0	6,5	0,1	1,5	0,3	2,9	0,0	2,7
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	35,6	6,0	0,0	1,5	0,2	2,9	0,0	2,5
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	43,5	7,7	0,0	1,1	0,2	3,2	0,0	2,9
Commune de plus de 100 000 habitants	39,2	7,5	0,0	2,3	0,2	3,1	0,0	2,4
Total Etablissements communaux	35,0	6,4	0,1	1,0	0,1	2,4	0,0	3,6
Communauté de commune	37,0	6,1	0,3	1,0	0,2	2,7	0,0	3,7
Communauté d'agglomération	36,9	6,6	0,2	1,2	0,3	3,3	0,0	2,6
Communautés urbaines et métropoles	35,2	6,2	0,2	1,0	0,3	2,8	0,1	1,6
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	31,8	6,3	0,2	1,4	0,1	2,1	0,1	2,6
Syndicats mixtes	35,6	6,6	0,3	1,5	0,3	2,4	0,0	2,5
Autres étab. publics intercommunaux	39,8	6,8	0,2	0,3	0,1	3,7	0,0	4,1
Autres	33,5	4,5	0,3	1,5	0,2	3,6	0,1	2,6
Ensemble	35,2	6,6	0,1	1,4	0,2	2,7	0,0	2,6

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

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