

B – Les mouvements de personnels

LES AGENTS DETACHES OU MIS A DISPOSITION

Au 31 décembre 2022, 3 900 structures, soit 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.

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.

Figure 1 : Répartition des agents détachés ou mis à disposition

Type de collectivité	Agents détachés ou mis à disposition	Emploi permanents
Régions	4,0%	5,2%
Départements	26,3%	13,3%
SDIS	1,9%	3,1%
Centres de gestion et CNFPT	0,8%	0,5%
Commune de moins de 1 000 hab.	1,0%	4,8%
Commune de 1 000 à 1 999 hab.	0,9%	3,4%
Commune de 2 000 à 3 499 hab.	1,1%	3,6%
Commune de 3 500 à 4 999 hab.	1,2%	2,9%
Commune de 5 000 à 9 999 hab.	3,8%	6,7%
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	4,8%	6,8%
Commune de 20 000 et 49 999 hab.	11,6%	10,9%
Commune de 50 000 et 79 999 hab.	5,7%	4,7%
Commune de 80 000 et 99 999 hab.	2,0%	1,5%
Commune de plus de 100 000 hab.	8,0%	6,5%
Total Etablissements communaux	3,9%	5,3%
Communauté de commune	3,7%	4,8%
Communauté d'agglomération	8,2%	5,4%
Communautés urbaines et métropoles	8,3%	5,3%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	0,5%	1,5%
Syndicats mixtes	1,4%	2,2%
Autres étab. publics intercom.	0,3%	1,2%
Autres	0,6%	0,6%

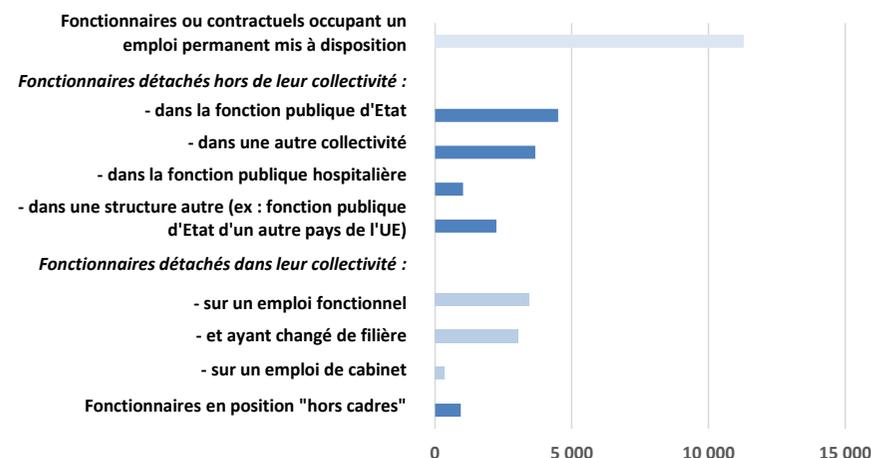
Sources : Rapports sociaux uniques 2022

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

Au total, 30 500 agents sont concernés au 31 décembre 2022, soit un peu moins de 2 % des agents occupant un emploi permanent. Ils représentaient 28 200 agents au 31 décembre 2021.

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 50 000 habitants, ainsi que les communautés d'agglomération, urbaine et les métropoles.

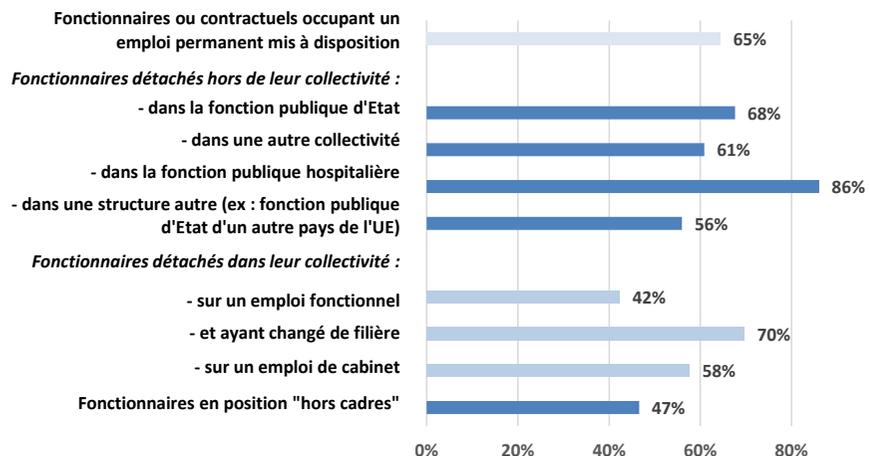
Figure 2 : Nombre d'agents détachés ou mis à disposition



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

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 2022

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 provenant d'autres collectivités ou versants concernent 11 400 agents tandis que les détachements au sein de la collectivité concernent 6 900 agents. De plus, environ 900 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 % de femmes pour ces derniers). Elles sont particulièrement nombreuses parmi les agents détachés dans la fonction publique hospitalière (86 %). Elles forment également 58 % des agents détachés sur un emploi de cabinet et 70 % des changements de filière. Elles sont moins fréquemment détachées sur des emplois fonctionnels que les hommes (42 %).

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 être dégagée. Il s'agit donc d'une baisse non négligeable de ce type d'agents depuis 2021.

LES AGENTS EN DISPONIBILITE, CONGE PARENTAL OU CONGE SPECIAL

Au 31 décembre 2022, 9 000 structures, soit 23 % 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. Cela représente près de 2 000 collectivités de plus qu'au 31 décembre 2021 (7 100).

68 300 agents sont concernés par ces positions particulières au 31 décembre 2022, soit 4 % des agents occupant un emploi permanent. La forte augmentation depuis le 31 décembre 2021 (57 200) est essentiellement due à la forte augmentation des agents en disponibilité.

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	3,5%	5,2%
Départements	13,3%	13,3%
SDIS	1,6%	3,1%
Centres de gestion et CNFPT	0,4%	0,5%
Commune de moins de 1 000 hab.	2,1%	4,8%
Commune de 1 000 à 1 999 hab.	2,2%	3,4%
Commune de 2 000 à 3 499 hab.	3,0%	3,6%
Commune de 3 500 à 4 999 hab.	2,6%	2,9%
Commune de 5 000 à 9 999 hab.	6,5%	6,7%
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	7,3%	6,8%
Commune de 20 000 et 49 999 hab.	12,9%	10,9%
Commune de 50 000 et 79 999 hab.	6,1%	4,7%
Commune de 80 000 et 99 999 hab.	2,3%	1,5%
Commune de plus de 100 000 hab.	8,2%	6,5%
Total Etablissements communaux	7,0%	5,3%
Communauté de commune	4,7%	4,8%
Communauté d'agglomération	6,3%	5,4%
Communautés urbaines et métropoles	5,2%	5,3%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	1,1%	1,5%
Syndicats mixtes	1,7%	2,2%
Autres étab. publics intercom.	1,5%	1,2%
Autres	0,5%	0,6%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

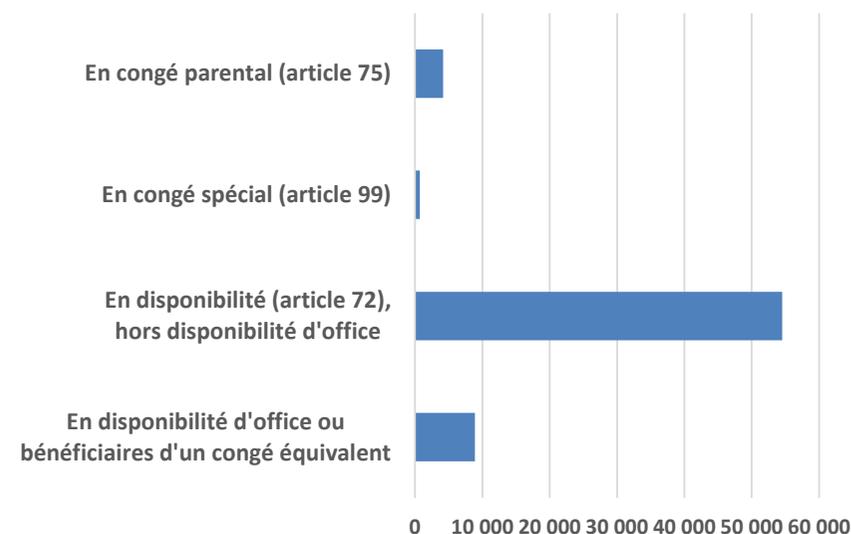
Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

La forte augmentation du nombre de structures et d'agents est due à une forte augmentation des réponses des collectivités relatives aux « disponibilités », principalement celles qui ne sont pas d'office ou pour les bénéficiaires d'un congé équivalent.

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 54 500 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, qui sont 8 900. Les congés parentaux concernent 4 200 agents permanents et les agents en congés spécial sont 700 au 31 décembre 2022.

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

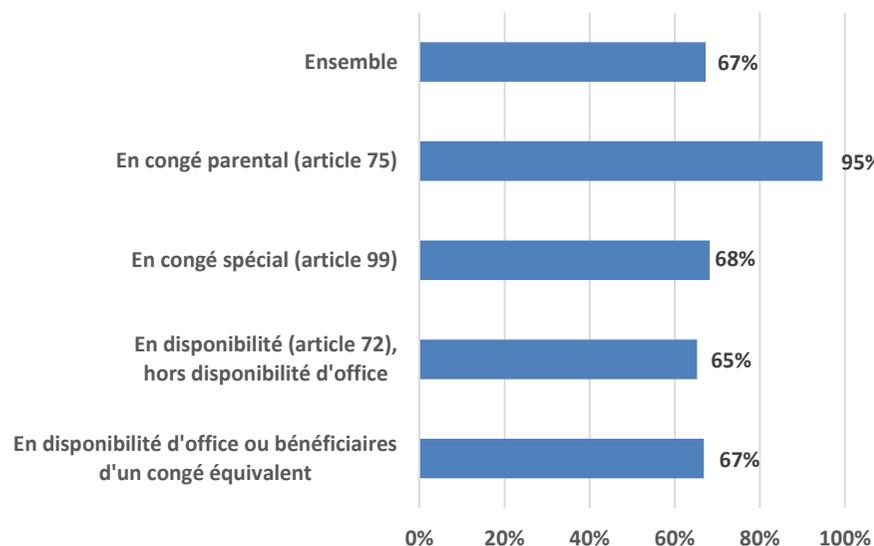


Sources : Rapports sociaux uniques 2022

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 67 % 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 d'office ou les autres.

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

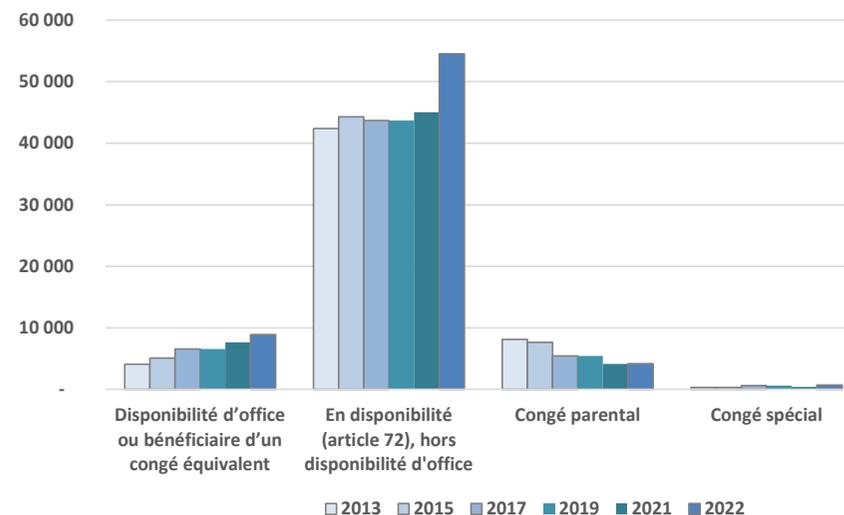


Sources : Rapports sociaux uniques 2022
 Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Entre 2013 et 2021, le nombre total d'agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial fluctue entre 55 000 et 57 500 agents puis augmente à 68 300 agents en 2022.

Les disponibilités d'office concernent de plus en plus d'agents (de 4 100 en 2013 à 8 900 en 2022). 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.

Figure 4 : Nombre d'agents en disponibilité, congé parental ou congé spécial par motif entre 2013 et 2022



Sources : Rapports sociaux uniques 2022
 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 4 200 en 2022.

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 2022, 46 % des arrivées d'agents sur emploi permanent correspondent à des arrivées de contractuels¹. Les ratios de contractuels engagés sont inférieurs à 10 % dans les filières incendie et secours (5 %) et police municipale (0 %) et supérieurs à 60 % pour les filières sportive (64 %), animation (65 %) et culturelle (62 %) ; les autres filières sont entre 41 % et 52 %.

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	5%	6%	0%	1%	20%	8%	4%	1%	1%	55%	
B	6%	9%	0%	2%	18%	4%	3%	1%	0%	56%	
C	35%	3%	0%	2%	11%	2%	3%	1%	0%	41%	
Filière											
Administrative	21%	4%	1%	2%	22%	4%	3%	1%	1%	41%	
Technique	35%	2%	0%	1%	11%	2%	3%	1%	0%	43%	
Culturelle	6%	10%	0%	1%	15%	1%	3%	0%	0%	64%	
Sportive	13%	6%	0%	1%	12%	1%	3%	1%	0%	62%	
Médico-technique et sociale	8%	10%	0%	2%	10%	12%	6%	1%	1%	50%	
Sociale	18%	8%	0%	2%	10%	3%	5%	0%	1%	52%	
Police municipale	17%	8%	0%	4%	49%	20%	2%	0%	0%	0%	
Incendie-secours	10%	61%	0%	1%	14%	6%	2%	0%	0%	5%	
Animation	25%	1%	0%	1%	5%	0%	2%	1%	0%	65%	
Ensemble	25%	5%	0%	2%	14%	3%	3%	1%	0%	46%	

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

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

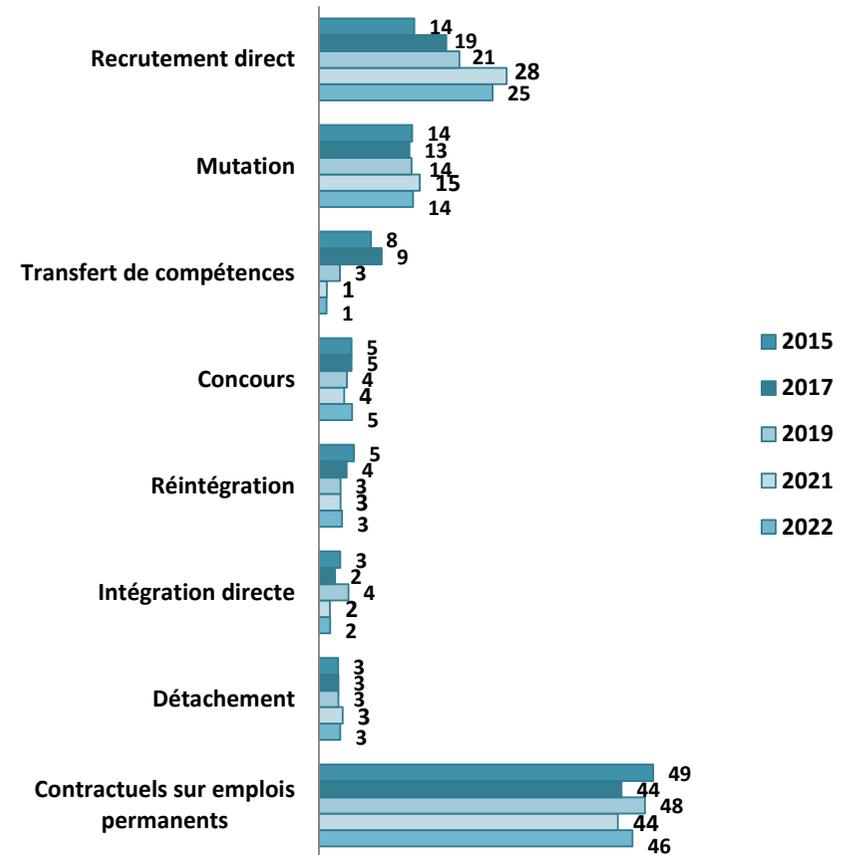
Les recrutements directs de fonctionnaires représentent 25 % des arrivées d'agents permanents en 2022. Ils représentent presque la moitié des recrutements de fonctionnaires (47 %), mais ne sont la principale source de leur recrutement que dans les filières sportive, sociale, technique et animation. D'ailleurs, le recrutement direct dans la filière technique

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).

représente à lui seul 26 % du recrutement des fonctionnaires, c'est ce qui occasionne le poids plus important du recrutement direct en 2022.

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.

Figure 2 : Répartition des recrutements sur emploi permanent de 2015 à 2022



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

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

La part de contractuels recrutés est majoritaire dans les catégories A (55 %) et B (56 %) et minoritaire dans la catégorie C (41 %). Sur le champ des fonctionnaires uniquement, la mutation est la principale source de recrutement des catégories A (43 %) et B (41 %), dont les filières les plus représentées sont la police municipale (50 %), la filière administrative (37 %)

et culturelle (41 %). 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 (70 %) et surtout technique (62 %). En effet, la filière technique comprend 48 % de tous les fonctionnaires et est constituée à 89 % d'agents de catégorie C.

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	34%	4%	1%	0%	9%	6%	6%	1%	2%	37%
Départements	22%	5%	1%	1%	14%	7%	5%	0%	1%	43%
SDIS	16%	47%	0%	1%	16%	6%	3%	0%	0%	11%
Centres de gestion et CNFPT	14%	6%	1%	1%	27%	8%	4%	0%	0%	40%
Commune de moins de 1 000 habitants	35%	3%	1%	4%	11%	1%	1%	0%	0%	44%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	40%	1%	1%	4%	14%	1%	1%	0%	0%	38%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	33%	2%	0%	3%	17%	2%	1%	0%	0%	41%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	33%	2%	0%	3%	17%	3%	2%	0%	0%	40%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	28%	2%	0%	2%	18%	2%	2%	0%	0%	44%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	25%	4%	0%	1%	15%	2%	2%	0%	0%	50%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	25%	4%	0%	1%	12%	2%	3%	0%	0%	52%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	23%	3%	0%	1%	11%	2%	5%	0%	0%	54%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	29%	3%	0%	1%	9%	2%	4%	0%	1%	52%
Commune de plus de 100 000 habitants	26%	7%	0%	1%	13%	5%	7%	0%	0%	40%
Total Etablissements communaux	27%	4%	0%	2%	11%	3%	3%	0%	0%	50%
Communauté de commune	22%	4%	0%	2%	12%	2%	2%	1%	0%	55%
Communauté d'agglomération	19%	5%	0%	1%	15%	2%	4%	5%	0%	49%
Communautés urbaines et métropoles	20%	4%	0%	0%	21%	3%	6%	8%	0%	37%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	26%	4%	0%	4%	9%	1%	2%	1%	0%	53%
Syndicats mixtes	23%	5%	0%	2%	14%	2%	2%	4%	0%	48%
Autres étab. publics intercommunaux	29%	3%	0%	3%	8%	2%	2%	5%	1%	47%
Autres	10%	3%	0%	1%	9%	3%	2%	0%	0%	71%
Ensemble	25%	5%	0%	2%	14%	3%	3%	1%	0%	46%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

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

LES MOTIFS DE DÉPART

Les départs de fonctionnaires

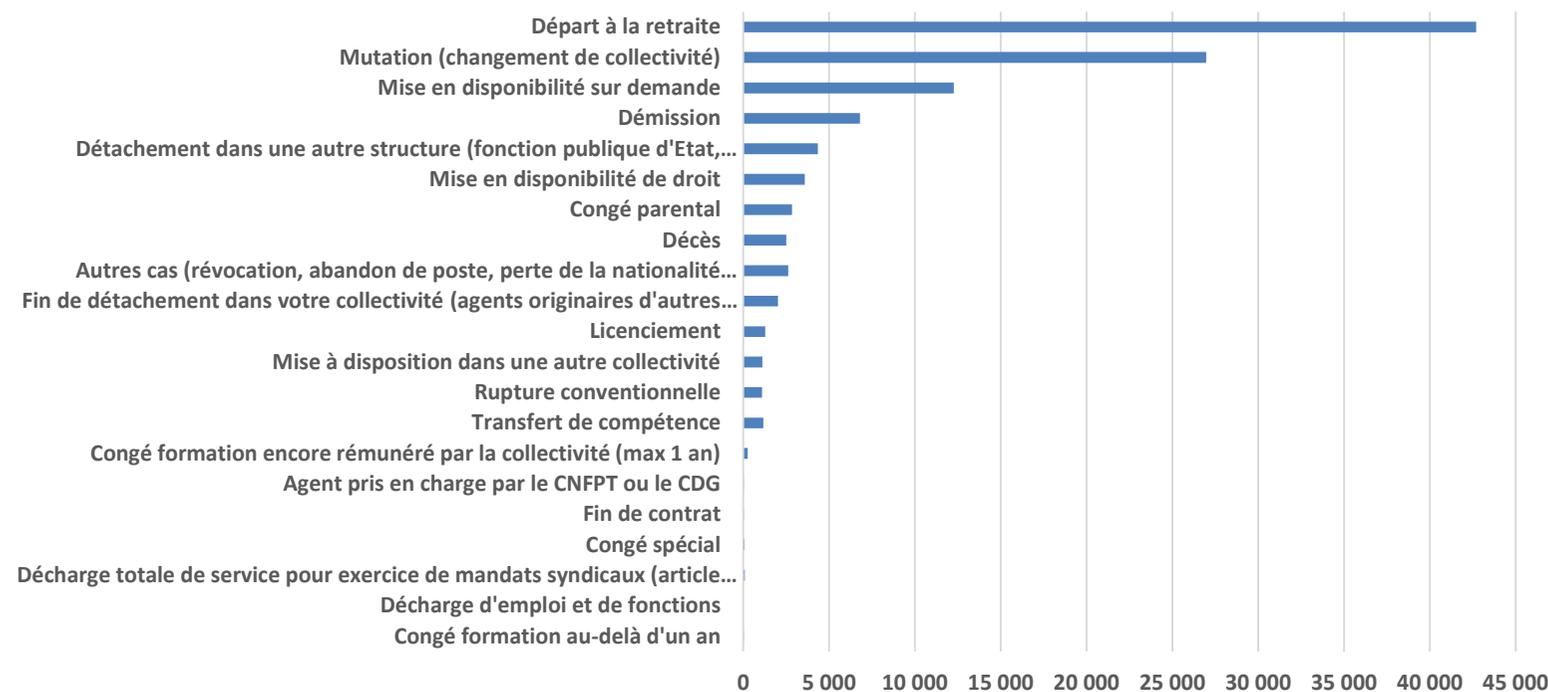
Au cours de l'année 2022, on estime que 111 900 fonctionnaires ont quitté la collectivité locale dans laquelle ils travaillaient. Les motifs de départs sont majoritairement des départs à la retraite (38 %). Viennent ensuite les mutations (24 %), les mises en disponibilité sur demande (11 %), ainsi que les démissions (6 %).

Parmi les fonctionnaires ayant quitté leur collectivité en 2022, 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. Par exemple, 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 (39 % des départs contre 37 % pour les femmes) ou pour mutation (26 % des départs contre 23 % pour les femmes).

Les agents de catégories A et B sont surreprésentés parmi ceux ayant quitté les collectivités ; ils forment 32 % des départs alors qu'ils représentent 26 % des agents. Ces agents sont surtout concernés par les changements de collectivité par mutations (31 % des A, 33 % des B contre 20 % des C).

Figure 1 : Répartition des fonctionnaires ayant quitté une collectivité en 2022 selon les motifs de départ



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

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 30 % des catégories A et 34 % des B) et 8 % dans le cadre d'une démission (contre 2 % des catégorie A et 3 % des catégorie 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 syndicats

mixtes, ainsi que des centres de gestion et du CNFPT où ce sont les mutations. Les démissions représentent un poids supérieur à 10 % dans les communes de moins de 5 000 habitants et dans les syndicats. A l'inverse, les disponibilités de droit ont un poids plus élevé d'au moins 5 % dans les plus grandes collectivités que sont les régions, les communautés urbaines et les métropoles, ainsi que les communes de plus de 100 000 habitants.

Figure 2 : Répartition des fonctionnaires ayant quitté une collectivité en 2022 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	57%	10%	1%	8%	7%	2%	15%
Départements	45%	15%	3%	12%	4%	4%	18%
SDIS	40%	29%	3%	10%	3%	1%	14%
Centres de gestion et CNFPT	29%	36%	3%	7%	2%	2%	22%
Commune de moins de 1 000 habitants	44%	19%	17%	7%	1%	1%	11%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	41%	24%	13%	10%	1%	1%	9%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	37%	26%	13%	11%	2%	1%	10%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	37%	27%	10%	11%	3%	1%	12%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	36%	30%	7%	12%	2%	2%	11%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	38%	30%	5%	11%	1%	2%	13%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	37%	29%	4%	10%	2%	3%	15%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	42%	24%	4%	8%	3%	4%	16%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	35%	28%	3%	10%	3%	3%	17%
Commune de plus de 100 000 habitants	35%	22%	2%	10%	6%	4%	21%
Total Etablissements communaux	34%	24%	8%	14%	3%	3%	14%
Communauté de commune	23%	28%	12%	15%	3%	3%	16%
Communauté d'agglomération	32%	29%	6%	11%	3%	3%	16%
Communautés urbaines et métropoles	36%	25%	3%	11%	7%	2%	17%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	38%	20%	14%	13%	2%	2%	11%
Syndicats mixtes	30%	31%	10%	12%	2%	1%	15%
Autres étab. publics intercommunaux	35%	15%	15%	16%	3%	2%	15%
Autres	26%	31%	7%	9%	1%	2%	24%
Ensemble	38%	24%	6%	11%	3%	3%	15%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

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

Les départs de contractuels occupant un emploi permanent

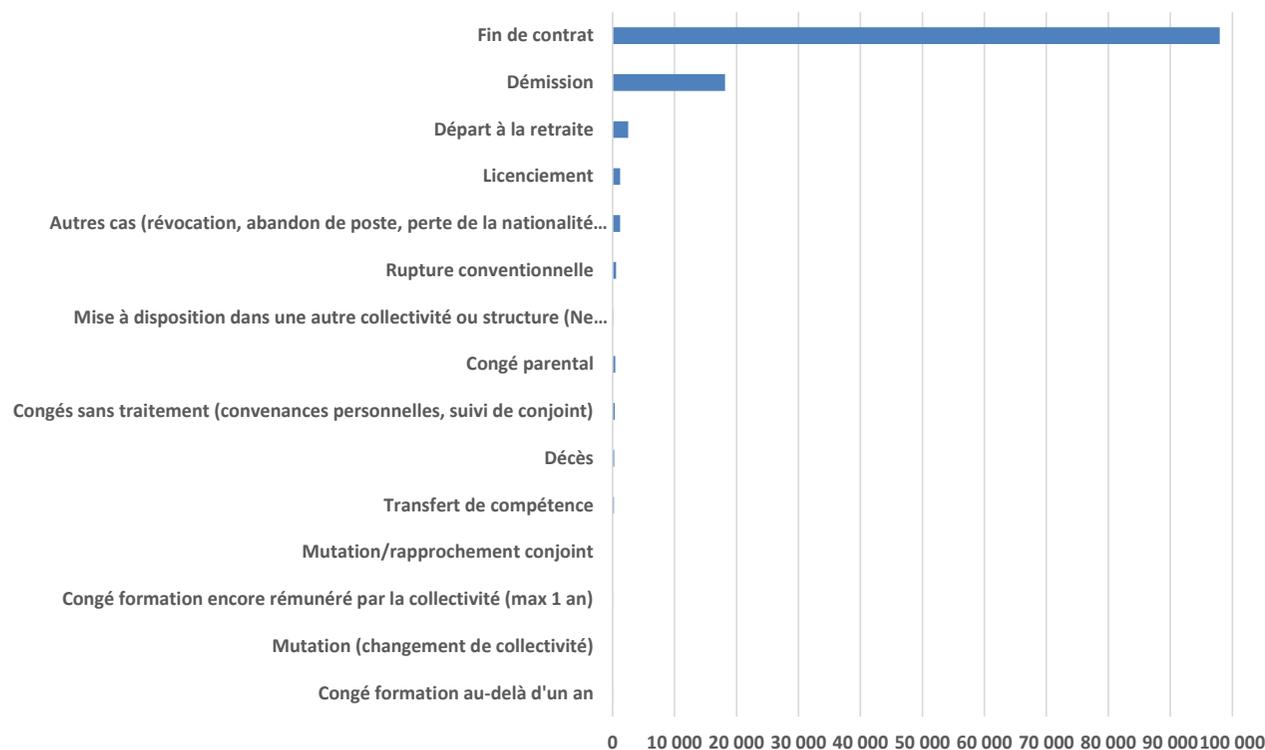
On compte environ 123 100 départs de contractuels occupant un emploi permanent en 2022. La fin de contrat est le principal motif de départ des contractuels occupant un emploi permanent et concerne 80 % des agents. Le deuxième motif est la démission (15 %).

Les motifs de départ diffèrent assez peu selon le sexe de l'agent, sauf pour les fins de contrats (80 % des femmes contre 77 % des hommes) et les démissions (14 % des femmes contre 17 % des hommes).

Contrairement à ce qui est observé pour les agents fonctionnaires, les agents de catégorie C sont surreprésentés parmi les départs (78 % des départs alors qu'ils représentent 62 % des agents). 85 % d'entre eux quittent la collectivité en raison d'une fin de contrat contre respectivement 68 % des catégories B et 48 % 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 (40 % 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 2022 selon les motifs de départ



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

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

Les fins de contrat sont le type de départ majoritaire dans tous les types de collectivités. Ce motif de départ est le plus élevé dans les régions, avec plus de neuf départs de contractuels sur dix à ce titre. Le ratio est entre 80 % et 90 % dans les communes de 1 000 à 20 000 habitants et les syndicats intercommunaux.

Les démissions sont les plus nombreuses au sein des communes de 20 000 à 100 000 habitants, les syndicats mixtes, les communautés urbaines et métropoles (plus de 20 % des départs de contractuels). Elles sont également plus fréquentes dans les communautés d'agglomération (20 %), les départements (19 %) et les communes de plus de 100 000 habitants (18 %).

Figure 4 : Répartition des contractuels ayant quitté une collectivité en 2022 selon les motifs de départ et le type de collectivité

	Fin de contrat	Démission	Autres départs
Régions	91%	6%	2%
Départements	74%	19%	7%
SDIS	82%	14%	4%
Centres de gestion et CNFPT	80%	17%	3%
Commune de moins de 1 000 habitants	79%	12%	8%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	90%	7%	3%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	89%	7%	4%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	89%	8%	3%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	86%	10%	4%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	81%	15%	4%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	70%	23%	7%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	66%	26%	8%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	67%	22%	11%
Commune de plus de 100 000 habitants	69%	18%	13%
Total Etablissements communaux	84%	12%	4%
Communauté de commune	79%	16%	6%
Communauté d'agglomération	75%	20%	6%
Communautés urbaines et métropoles	66%	27%	7%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	85%	10%	5%
Syndicats mixtes	70%	22%	8%
Autres étab. publics intercommunaux	82%	13%	6%
Autres	62%	24%	14%
Ensemble	80%	15%	6%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

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

PROCEDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Sur l'ensemble de l'année 2022, il y a eu 1 900 ruptures conventionnelles réparties sur environ un millier de 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	5,2%	1,9%
Départements	13,3%	9,6%
SDIS	3,1%	1,7%
Centres de gestion et CNFPT	0,5%	0,4%
Commune de moins de 1 000 hab.	4,8%	7,3%
Commune de 1 000 à 1 999 hab.	3,4%	4,8%
Commune de 2 000 à 3 499 hab.	3,6%	3,8%
Commune de 3 500 à 4 999 hab.	2,9%	3,7%
Commune de 5 000 à 9 999 hab.	6,7%	8,0%
Commune de 10 000 à 19 999 hab.	6,8%	7,3%
Commune de 20 000 et 49 999 hab.	10,9%	10,5%
Commune de 50 000 et 79 999 hab.	4,7%	3,8%
Commune de 80 000 et 99 999 hab.	1,5%	0,9%
Commune de plus de 100 000 hab.	6,5%	4,4%
Total Etablissements communaux	5,3%	5,3%
Communauté de commune	4,8%	6,3%
Communauté d'agglomération	5,4%	7,9%
Communautés urbaines et métropoles	5,3%	2,9%
Syndicats intercom. (SIVU, SIVOM)	1,5%	2,7%
Syndicats mixtes	2,2%	4,9%
Autres étab. publics intercom.	1,2%	1,0%
Autres	0,6%	1,0%
Ensemble	100,0%	100,0%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

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

Plus précisément, ces ruptures conventionnelles concernent 1 500 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 majorité des cas.

Globalement, il y a une sur-représentativité des ruptures conventionnelles dans les communes de moins de 10 000 habitants, les syndicats, ainsi que les communautés de commune et d'agglomération.

A l'inverse, il y a une sous-représentativité de ces ruptures essentiellement dans les plus grandes collectivités : les communautés urbaines et métropoles, les communes de plus de 100 000 habitants, ainsi que les départements et les régions.

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	10%	8%	42%	17%	7%	37%
Hommes	4%	4%	33%	14%	9%	16%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

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 d'un point des ruptures conventionnelles pour la catégorie A quel que soit le sexe. A l'inverse il y a une sous-représentativité d'un point dans la catégorie B pour les femmes et les hommes.

Dans le cas des contractuels sur emploi permanent, les écarts sont bien plus importants, avec une sur-représentativité dans la catégorie A et une sous-représentativité dans les deux autres catégories. Le poids est même deux fois plus important pour les hommes de catégorie A (14 % contre 7 % des agents sur emploi permanent). Une différence à prendre avec prudence en raison du faible nombre de ruptures conventionnelles pour les contractuels.

TITULARISATIONS ET PROMOTIONS

Avancements et promotions des fonctionnaires

Sur 100 fonctionnaires présents au 31 décembre 2022, près de huit agents ont bénéficié d'une promotion de grade ou d'une promotion interne au cours de l'année 2022 (7,8 %) ; la même proportion qu'en 2021.

Les augmentations d'échelon entre 2021 et 2022 sont comptabilisées, mais ne sont plus un avancement en soi depuis le plan PPCR avec la suppression des accélérations d'échelon.

Dans le détail, cela prend principalement la forme d'un avancement de grade (6,5 % des fonctionnaires), essentiellement au choix ou par examen professionnel (6,3 %). Pour la promotion interne (avancement de cadre d'emplois), le ratio est logiquement plus faible (1,3 %), avec un poids plus important des concours que pour l'avancement de grade (0,3 % contre 0,2 %).

Un peu plus de la moitié des fonctionnaires (51,4 %) ont évolué d'un échelon sans changer de grade grâce à leur ancienneté.

Figure 1 : Part au 31 décembre 2022 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	51,4	60,1
Avancement de grade au choix ou examen pro.	6,3	60,7
Avancement de grade par concours	0,2	58,6
Promotion interne au choix ou examen pro.	1,0	48,2
Promotion interne par concours	0,3	59,6
Total agents promus	7,8	59,0
Total	59,2	60,1

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

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

La proportion de femmes bénéficiant d'un avancement de grade ou d'une promotion interne (59,0 %) est très proche de la proportion de femmes dans le total des fonctionnaires (59,6 %). Elle est même plus élevée pour l'avancement de grade (60,7 %), le même que celui spécifique au choix ou par examen professionnel. La répartition femmes – hommes est proche de la

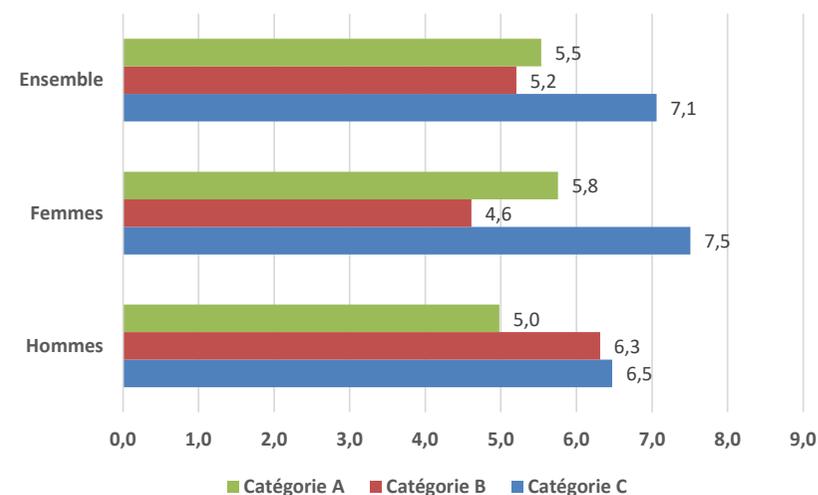
moitié pour la promotion interne (50,7 % de femmes), essentiellement en lien avec la promotion au choix ou par examen professionnel (48,2 %). Pour la promotion interne spécifique aux concours, la proportion est la même que celle des fonctionnaires (59,6 %).

Sur 100 fonctionnaires, ce sont les agents de la catégorie B qui ont le taux d'avancement de grade le plus faible (5,2 %). En termes d'avancement de grade, il s'agit de la catégorie où il y a l'écart le plus élevé entre les femmes (4,6 %) et les hommes (6,3 %), et également la seule catégorie où les femmes ont une proportion d'avancement de grade moins élevée que celle des hommes. La baisse de trois points depuis 2021 de la part de femmes promues dans cette catégorie est possiblement dû au passage dans la catégorie B des auxiliaires de périculture et les aides-soignantes.

Le taux d'avancement de grade est un peu plus élevé pour la catégorie A (5,5 %) avec un écart femmes-hommes moins élevé que la catégorie B et en faveur des femmes (5,8 % contre 5,0 % pour les hommes).

Le taux d'avancement de grade est le plus élevé dans la catégorie C (7,1 %), où les femmes ont un taux d'avancement d'un point plus élevé que celui des hommes (7,5 % contre 6,5 % pour les hommes).

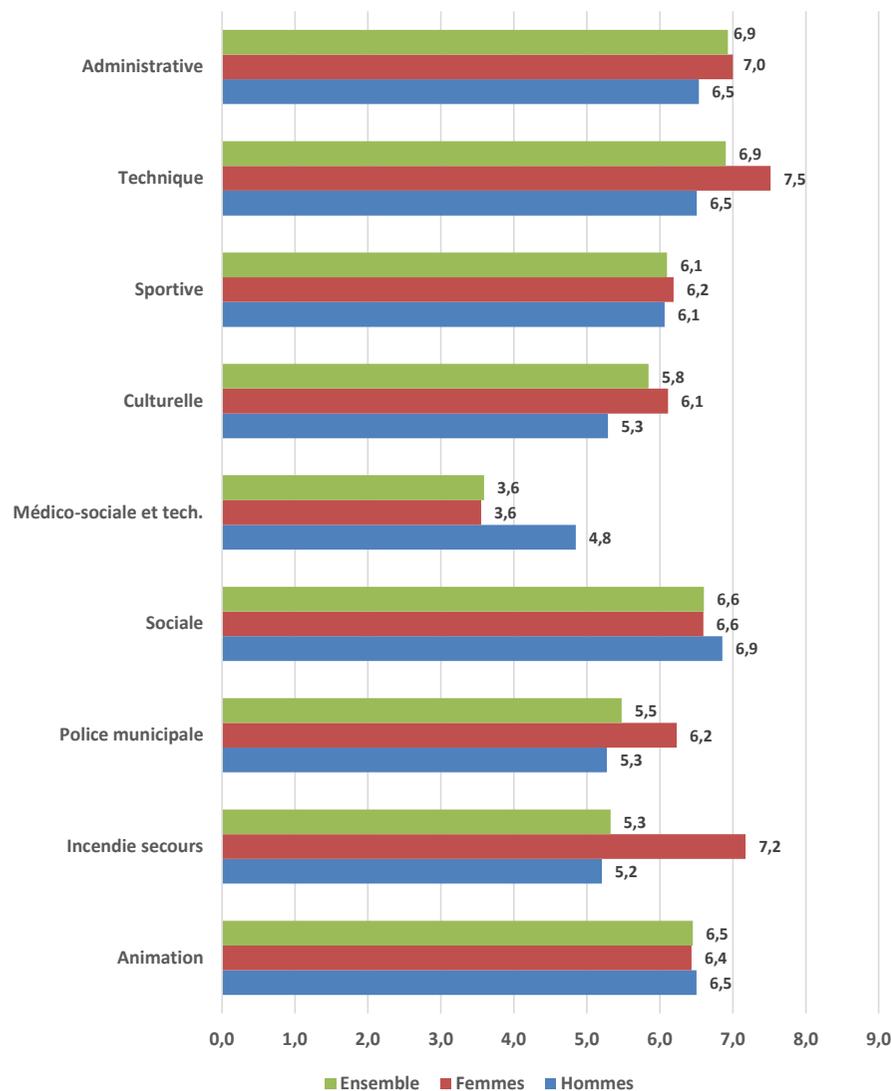
Figure 2 : Avancements de grade des fonctionnaires par catégorie hiérarchique (en %)



Sources : Rapports sociaux uniques 2022

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 2022

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 et technique (6,9 %), puis dans les filières sociale (6,6 %), animation (6,5 %) et sportive (6,1 %). A l'exception des filières administrative, culturelle et animation, ce sont les agents du sexe le moins représenté qui ont le taux d'avancement de grade le plus élevé ; dont les quatre filières où les femmes sont moins présentes que les hommes (incendie et secours, police municipale, sportive et technique).

Trois de ces quatre filières font parties des cinq filières où l'écart de taux de promotion sexué est le plus élevé. Les deux autres filières sont les filières médico-sociale et médico-technique, où la proportion des hommes dans ces filières est la moins élevée (3,2 %).

Le fait que les filières médico-sociale et technique passe des filières avec le taux d'avancement de grade le plus élevé en 2021 à celui le moins élevé en 2022 est aussi possiblement dû au passage en catégorie B des auxiliaires de puériculture et des aides-soignantes.

Titularisations et contractuels nommés stagiaires

Parmi les fonctionnaires au 31 décembre 2022, 3,0 % ont été titularisés au cours de l'année à l'issue de leur stage, et 2,9 % ont été nommés stagiaires après avoir été contractuels.

Figure 4 : Part au 31 décembre 2022 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	3,0	59,0
Titularisations de travailleurs en situation de handicap (article 38)	0,0	61,5
Agents contractuels nommés stagiaires au cours de l'année	2,9	63,3
Agents nommés stagiaires nouvellement arrivés à la FPT au cours de l'année	0,7	46,1
Total	6,6	59,6

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

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 2022 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	52,6	5,1	1,0	0,7	0,2	3,6	0,0	2,4
Départements	39,1	6,1	0,0	1,0	0,3	3,0	0,1	2,0
SDIS	39,6	5,1	0,6	1,0	0,9	3,0	0,0	1,0
Centres de gestion et CNFPT	53,9	5,6	0,4	1,3	0,5	2,2	0,1	2,0
Organismes départementaux	39,6	5,9	0,1	1,0	0,4	3,0	0,1	1,8
Commune de moins de 1 000 habitants	43,6	8,1	0,3	1,7	0,1	1,9	0,1	2,3
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	50,8	6,2	0,2	1,3	0,1	1,9	0,0	2,8
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	55,8	5,9	0,3	1,4	0,1	2,2	0,0	3,2
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	56,2	5,9	0,2	1,3	0,2	2,3	0,0	3,3
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	59,5	6,7	0,2	1,2	0,2	2,8	0,0	3,3
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	57,6	6,2	0,2	1,0	0,2	2,9	0,0	3,3
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	50,2	6,0	0,1	0,9	0,3	3,3	0,0	3,5
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	51,8	6,2	0,1	1,0	0,4	3,7	0,0	2,9
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	56,2	5,9	0,0	0,7	0,2	2,9	0,0	4,8
Commune de plus de 100 000 habitants	60,2	7,6	0,0	1,0	0,2	3,3	0,1	2,7
Total des communes	54,3	6,5	0,2	1,1	0,2	2,9	0,0	3,2
Total Etablissements communaux	51,5	6,3	0,1	0,7	0,1	3,3	0,1	3,8
Communauté de commune	57,8	6,7	0,3	1,1	0,3	3,3	0,0	4,1
Communauté d'agglomération	53,5	6,6	0,1	0,9	0,5	3,4	0,1	3,1
Communautés urbaines et métropoles	54,7	6,6	0,1	1,0	0,4	3,1	0,1	2,0
Total des EPCI à fiscalité propre	55,2	6,6	0,1	1,0	0,4	3,3	0,1	3,0
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	51,1	6,5	0,2	1,4	0,1	1,9	0,1	2,9
Syndicats mixtes	53,2	6,3	0,4	1,4	0,4	2,2	0,0	3,1
Autres étab. publics intercommunaux	56,3	5,6	0,1	0,6	0,1	3,2	0,0	4,9
Total des groupements intercommunaux sans FP	53,3	6,2	0,3	1,2	0,2	2,3	0,0	3,5
Autres	40,0	6,0	0,1	1,3	0,2	2,1	0,0	3,0
Ensemble	51,4	6,3	0,2	1,0	0,3	3,0	0,0	2,9

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

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