

Les études

avril 2019 - 26

Les caractéristiques de l'emploi public dans la fonction publique territoriale

Nathalie Chataigner et Laurent Soulat

Sur 100 personnes employées par les collectivités territoriales au cours d'une année, 45 l'ont été sous le statut de contractuel ou bien en tant que titulaire travaillant moins de 28 heures par semaine. Toutefois, les contrats étant souvent de courte durée, le temps de travail hebdomadaire plus réduit et les niveaux de rémunération plus faibles que pour les fonctionnaires titulaires, les contractuels et les titulaires travaillant moins de 28 heures (ci-après désignés par commodité comme « les contractuels ») ne représentent que 27 % de l'emploi public territorial en équivalent temps plein et 23,5 % de la masse salariale des collectivités. En 2016, sur dix emplois en équivalent temps plein dans la fonction publique territoriale, deux sont occupés par des femmes contractuelles, quatre par des femmes fonctionnaires, un par un homme contractuel et trois par des hommes fonctionnaires. Presque 90 % des personnes de moins de 30 ans employées dans les collectivités sont des contractuels. Les contractuels sont relativement plus nombreux à travailler dans les communes et les établissements publics communaux pour des durées relativement courtes, en premier lieu sur des emplois d'agents de service et d'animateurs socioculturels ou de loisirs. La proportion de l'emploi contractuel reste relativement stable quelle que soit la taille des communes, représentant autour d'un quart de l'emploi en équivalent temps plein. 8 % de l'emploi des communes de moins de 5 000 habitants est assuré par des fonctionnaires sur des postes de moins de 28 heures hebdomadaires alors que les plus grosses communes recourent généralement à des fonctionnaires travaillant à temps complet.

La Caisse des Dépôts exerce depuis 1816 le métier de gestionnaire sous mandat d'institutions sociales. Elle étend aujourd'hui sa gestion à 70 mandats dans le domaine de la protection sociale, parmi lesquelles des régimes de retraite publique. Comme opérateur multi-régimes, elle gère, entre autres, le régime des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), ainsi que l'Institution de retraite complémentaire des agents non-titulaires de l'État et des collectivités publiques (l'Ircantec), ce qui lui apporte un regard global sur les politiques d'emploi dans les collectivités.

Les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers affiliés à la CNRACL tendent à avoir des périodes d'affiliation longues une fois entrés dans la fonction publique, alors que les durées de contrat des non-titulaires de la fonction publique sont très variées, correspondant

à des situations très hétérogènes. On y retrouve aussi bien des non-titulaires employés sur des contrats publics à durée indéterminée ayant cotisé la majeure partie de leur carrière à l'Ircantec sur des assiettes qui peuvent être élevées, que des contractuels pour des durées plus courtes sur des assiettes plus faibles - comme des emplois de début de carrière, des animateurs de centres de loisirs, des saisonniers, des vacataires aussi bien que des contrats aidés (Bulcourt, 2019). Les contrats de travail des non-titulaires peuvent ainsi porter sur des périodes annuelles comme infra-annuelles, et une personne peut cumuler plusieurs contrats sur une même année ou sur des périodes de quelques années (Emons et Micallef, 2014).

Les déclarations de données sociales des employeurs alimentent les comptes individuels retraite (CIR) des affiliés de ces deux régimes. Ils retracent les éléments de carrière permettant de connaître les droits acquis pour la retraite : périodes d'emploi, quotités de temps travaillé, employeurs,

types d'emplois, caractéristiques de rémunération, etc. La mobilisation conjointe des CIR de la CNRACL et de l'Ircantec permet ainsi de disposer d'une connaissance précise de la totalité des emplois (titulaires comme non-titulaires) au sein des collectivités territoriales comme des hôpitaux publics. Ce rapprochement offre la possibilité de suivre les dynamiques d'emplois. En d'autres termes, il est possible d'apprécier de possibles arbitrages opérés par les collectivités entre titulaires et non-titulaires, et sur certains types d'emplois.

L'étude présentée ici porte à la fois sur les évolutions relatives des contractuels et des titulaires au regard des effectifs en personnes physiques et en équivalent temps plein, mais également au regard de la masse salariale, par type de collectivité locale et par type d'emploi. Elle se focalise sur les employeurs relevant de la fonction publique territoriale¹ sur la période 2011 à 2016 : communes, intercommunalités, départements, régions, établissements publics locaux, écoles de musique, centres d'hébergement de personnes âgées, centres de soins et centres hospitaliers locaux...

45 % des personnes ayant travaillé dans les collectivités territoriales au cours d'une année civile sont des contractuels...

Sur l'ensemble de l'année 2016, les collectivités territoriales ont employé 1,38 million de fonctionnaires et 1,15 million de contractuels (voir encadré 1 sur le périmètre) : la proportion de non-titulaires s'élève donc à 45 %. Elle est demeurée relativement stable de 2011 à 2016 (graphique 1), tout comme le nombre de fonctionnaires et le nombre de contractuels.

Par catégorie hiérarchique (tableau 1), les emplois de catégorie C sont nettement majoritaires parmi les contractuels (71 % des emplois) comme parmi les fonctionnaires (75 %). La proportion de personnes employées comme contractuelles est plus faible au sein de la catégorie A (38 %), qu'au sein de la catégorie C (44 %) et surtout de la catégorie B, où les contractuels sont majoritaires (55 %).

...mais, en équivalent temps plein, les contractuels ne représentent que 27 % de l'emploi public territorial

Ramenés en équivalent temps plein, les emplois contractuels ne représentent plus que 27 % des emplois publics au sein des collectivités territoriales² (graphique 1). En effet, alors que les fonctionnaires travaillent dans l'ensemble sur des périodes annuelles complètes, les contrats des non-titulaires portent souvent sur des durées infra-annuelles, voire relativement ponctuelles : quelques jours par semaine ou quelques heures, par exemple pour une vacation dans une école municipale de musique ou dans le cas de prestations d'experts.

Ainsi, la moitié des personnes ayant travaillé comme non-titulaires dans les collectivités territoriales au cours de l'année 2016 ont des durées cumulées de

contrat sur l'année inférieures à quatre mois ; un quart d'entre elles ont des durées d'activité d'un mois maximum, notamment pour les emplois saisonniers d'été. À l'autre extrémité de la distribution, seulement 18 % des non-titulaires travaillent toute l'année (graphique 2). Les jeunes et les hommes de 60 ans et plus sont davantage concernés par les emplois courts ou peu rémunérés. En moyenne, la durée travaillée par les contractuels est de 160 jours (soit un peu plus de 5 mois) contre 350 pour les fonctionnaires³.

Encadré 1

Périmètre de l'étude

Dans cette étude, les fonctionnaires et les contractuels sont comptabilisés à l'année. Un fonctionnaire est retenu dès qu'il a été en position statutaire d'activité au moins un trimestre sur l'année chez un employeur territorial. Un agent non-titulaire est pris en compte lorsqu'il a occupé au moins un emploi sur un contrat de non-titulaire chez un employeur public territorial dans l'année, quels que soient la durée du contrat et le montant de rémunération associé. En d'autres termes, un contractuel est comptabilisé dès lors qu'il a acquis des droits à l'Ircantec. Les fonctionnaires dont la durée hebdomadaire de service est inférieure à 28 heures sont également affiliés à l'Ircantec.

Le choix est fait ici de comptabiliser les titulaires employés moins de 28 heures par semaine, lesquels correspondent à des temps non complets, avec les contractuels. D'une part ce choix est justifié par l'objet de l'étude qui vise à analyser les décisions des collectivités en tant qu'employeurs. De ce point de vue, le fait d'ouvrir des emplois à temps non complet de moins de 28 heures par semaine (lesquels peuvent être occupés par des fonctionnaires comme des contractuels) est à l'initiative de l'employeur et, dans la fonction publique territoriale, offre davantage de souplesse à certaines collectivités, notamment les plus petites, que les emplois classiques de fonctionnaires à temps complet. D'autre part, les fonctionnaires employés à temps non complet ont la faculté de cumuler plusieurs emplois alors que les fonctionnaires employés sur des postes à temps complet ne le peuvent pas, même s'ils demandent un temps partiel. La réalité des carrières des fonctionnaires employés sur des postes à temps non complet se rapproche de celle vécue par les contractuels. La prise en compte des fonctionnaires occupant des emplois de moins de 28 heures dans l'effectif total des contractuels revient à surestimer ces derniers de 78 000 individus en 2016, soit de 7 % de l'ensemble des contractuels pris en compte et de 48 000 en équivalent temps plein, soit de presque 10 % du total des contractuels en équivalent temps plein.

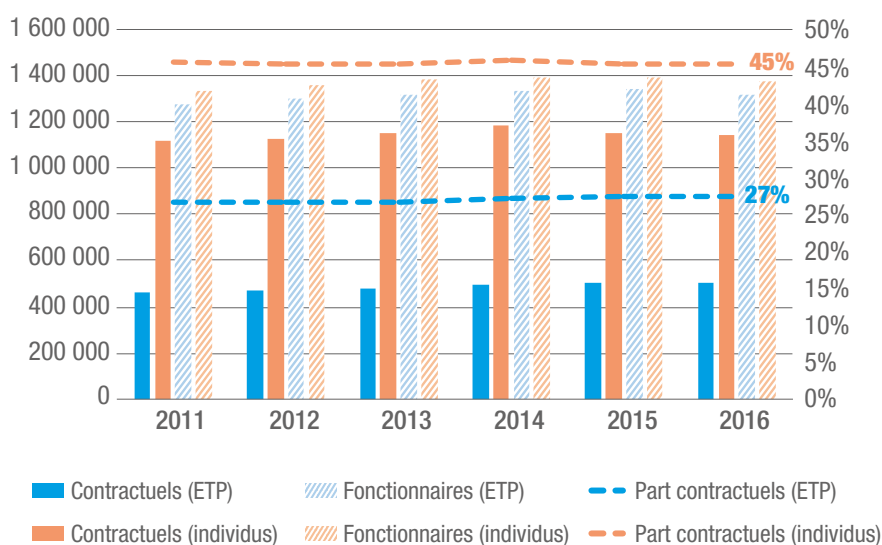
¹ Les employeurs considérés comme faisant partie de la fonction publique territoriale sont ceux de la catégorie juridique « personne morale et organisme soumis au droit administratif » cotisant à la CNRACL ou à l'Ircantec et répertoriés dans la catégorie « collectivité territoriale » au sein de ces régimes.

² Pour une comparaison avec les autres études publiées sur ce sujet, voir encadré 2.

³ La durée annuelle travaillée à temps plein sur une année pour un fonctionnaire est de 360 jours.

Graphique 1

Évolution des effectifs (échelle de gauche) et part des contractuels dans l'emploi (échelle de droite)



Source : comptes individuels retraite de la CNRACL et de l'Ircantec, Caisse des Dépôts.

Périmètre : les fonctionnaires en activité au moins un trimestre dans l'année ayant acquis des droits à la CNRACL, et les non-titulaires et les fonctionnaires de moins de 28 heures ayant acquis des droits à l'Ircantec au cours de l'année au sein des employeurs territoriaux.

Lecture : sur l'ensemble de l'année 2016, les fonctionnaires employés sont 1,38 million d'individus et 1,32 million en équivalent temps plein (ETP), les contractuels sont 1,15 million d'individus et 0,5 million en équivalent temps plein, soit une part de contractuels de 45 % de l'ensemble des d'individus ayant travaillé dans la fonction publique territoriale en 2016 et 27 % de l'emploi public en équivalent temps plein.

Tableau 1

Répartition des contractuels et des fonctionnaires par catégorie hiérarchique et part des contractuels par catégorie hiérarchique en 2016

Catégorie hiérarchique	Nombre d'individus			Équivalent temps plein		
	Répartition par catégorie		Part des contractuels dans chaque catégorie	Répartition par catégorie		Part des contractuels dans chaque catégorie
	Contractuels	Fonctionnaires		Contractuels	Fonctionnaires	
A	7,0%	9,5%	38,2%	9,3%	9,6%	27,1%
B	22,2%	15,3%	55,1%	18,8%	15,3%	32,1%
C	70,8%	75,2%	44,2%	71,8%	75,1%	26,8%
Ensemble	100,0%	100,0%	45,4%	100,0%	100,0%	27,4%

Périmètre : comptes individuels retraite de la CNRACL et de l'Ircantec, Caisse des Dépôts.

Périmètre : les fonctionnaires en activité au moins un trimestre dans l'année ayant acquis des droits à la CNRACL, ainsi que les non-titulaires et les fonctionnaires de moins de 28 heures ayant acquis des droits à l'Ircantec au cours de l'année au sein des employeurs territoriaux. La catégorie hiérarchique est celle du dernier emploi occupé dans l'année.

Lecture : sur l'ensemble de l'année 2016, 9,5 % des personnes fonctionnaires sont sur des emplois en catégorie A et 7,0 % des personnes contractuelles le sont. Parmi les personnes sur un emploi de catégorie A, 38,2 % sont des contractuels.

Plus de femmes et surtout de jeunes en emploi contractuel

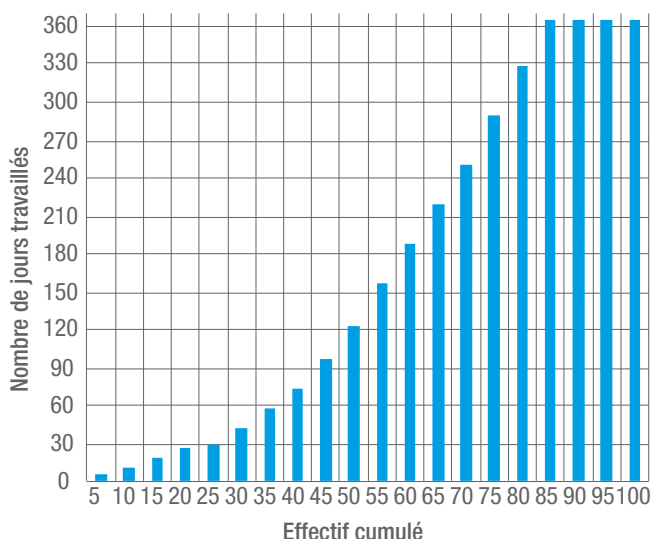
Les jeunes sont surreprésentés parmi les non-titulaires : en 2016, 42 % des contractuels ont moins de 30 ans, contre seulement 5 % des fonctionnaires. A contrario, près de 70 % des fonctionnaires ont entre 40 et 59 ans, alors que ce n'est le cas que d'un peu plus de 35 % des contractuels. Chez les hommes non-titulaires, la part des moins de 30 ans atteint même 50 %.

La part des contractuels dans l'emploi public territorial

est, de fait, massive dans les tranches d'âge jeunes, puisqu'elle avoisine en personnes physiques 88 % chez les agents de moins de 30 ans travaillant dans les collectivités territoriales. Toutefois, en équivalent temps plein, la part des contractuels dans les moins de 30 ans n'est plus que de 71 % (graphique 4). En d'autres termes, les contractuels de moins de 30 ans représentent 20 % de l'emploi en personnes physiques contre 8 % de l'emploi en équivalent temps plein. Les durées de contrats des non-titulaires relativement courtes pour les plus jeunes en sont la raison.

Graphique 2

Distribution cumulative des durées annuelles de travail des contractuels de la fonction publique territoriale en 2016



Source : comptes individuels retraite de l'Ircantec, Caisse des Dépôts.

Périmètre : les non-titulaires et les fonctionnaires sur les emplois de moins de 28 heures ayant acquis des droits à l'Ircantec au cours de l'année au sein des employeurs territoriaux.

Lecture : la moitié des contractuels a travaillé dans la fonction publique territoriale au maximum 120 jours au cours de l'année 2016.

La proportion de contractuels se réduit avec l'âge, pour ne plus représenter que 28 % à 50-59 ans, puis augmente de nouveau parmi les 60 ans et plus avec 45 % de contractuels en personnes physiques. En équivalent temps plein, la répartition par âge des contractuels se rapproche plus de celle des fonctionnaires au-delà de 30 ans, avec un poids relatif des 30 à 59 ans plus fort qu'en personnes physiques (graphique 3). Cette différence signale que les contractuels sur les classes d'âges de 30 à 59 ans sont sur des durées de contrats plus longues (graphique 4).

Du fait des durées d'emploi beaucoup plus faibles en moyenne pour les non-titulaires, raisonner en équivalent temps plein plutôt qu'en personnes physiques (graphique 5) réduit nettement la part des non-titulaires dans l'emploi féminin (32 % au lieu de 49 %) comme dans l'emploi masculin (21 % au lieu de 39 %). Les femmes sont surreprésentées tant parmi les contractuels (autour de 70 %) que parmi les fonctionnaires (56 %).

In fine, en 2016, en équivalent temps plein, sur 10 emplois (graphique 5), 6 sont occupés par des femmes (4 fonctionnaires et 2 contractuelles) et 4 par des hommes (3 fonctionnaires et 1 contractuel).

Les contractuels représentent 23,5% de la masse salariale des collectivités territoriales

Alors que les contractuels pèsent pour 45 % de l'emploi en personnes physiques, ils ne représentent que 23,5 % de la masse salariale totale versée par les collectivités territoriales⁴. Cette proportion est stable sur la période 2011 à 2016.

Ainsi, en 2016, la rémunération annuelle moyenne d'un agent contractuel de la fonction publique territoriale était de 9 700 euros bruts contre 27 600 euros bruts pour un fonctionnaire. En termes de dispersion, la moitié des contractuels a touché au total moins de 6 500 euros bruts en 2016, alors que la moitié des fonctionnaires a touché au plus 25 000 euros. Quant aux 20 % de contractuels les mieux payés, ils ont perçu au moins 17 000 euros, alors que les 20 % de fonctionnaires les mieux payés ont perçu au moins 31 500 euros.

Ces écarts sont, bien entendu, pour une grande partie liés aux durées d'emploi beaucoup plus faibles des contractuels. Ils sont aussi la conséquence de niveaux de rémunération plus faibles, comme le montre l'examen des rémunérations sur des durées comparables⁵. Ainsi, la rémunération moyenne annualisée en équivalent temps plein pour un fonctionnaire est de 28 600 euros et de 20 900 euros pour un contractuel, soit des niveaux de rémunération relativement proches de ceux trouvés par Büsch et Goussen (2018)⁶. Environ la moitié des contractuels ont une rémunération correspondant au niveau minimum de 17 600 euros alors que la moitié des fonctionnaires touchent au plus 25 600 euros. Quant aux 20 % de contractuels les mieux payés, ils touchent au moins 22 000 euros bruts et les 20 % de fonctionnaires territoriaux les mieux payés perçoivent 32 200 euros (graphique 6).

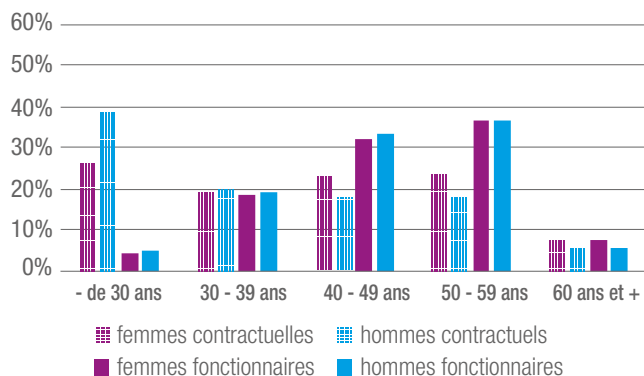
⁴ La rémunération des fonctionnaires territoriaux utilisée ici est la rémunération brute totale, comprenant le traitement et les primes. Le traitement est obtenu en multipliant le dernier indice majoré (ou indice de rémunération) du fonctionnaire détenu dans l'année par la valeur du point fonction publique en vigueur en fin d'année. Les primes concernent l'ensemble du régime indemnitaire perçu par le fonctionnaire, soit la rémunération totale hors traitement indiciaire. Elles comprennent donc aussi le paiement des heures supplémentaires. Elles sont calculées à l'aide des taux de primes moyens en 2015 (rapport entre le régime indemnitaire et le traitement indiciaire) par cadre d'emplois fournis par la DGAFP.

⁵ La rémunération annualisée en équivalent temps plein a été préférée à la rémunération horaire pour des raisons de facilité d'obtention de la rémunération brute annuelle à temps plein des fonctionnaires.

⁶ Büsch et Goussen (2018) trouvent une rémunération brute moyenne mensualisée en équivalent temps plein dans la FPT de 2 397 euros pour les fonctionnaires et de 1 953 euros pour les contractuels. Dans l'étude réalisée ici, la rémunération moyenne mensualisée des fonctionnaires est de 2 386 euros et celle des contractuels de 1 742 euros. La différence pour les contractuels est liée aux méthodes différentes de redressement des durées travaillées et des quotités de temps de travail (encadré 2).

Graphique 3

Répartition par âge des personnes employées par les collectivités, selon le sexe et le statut (en ETP)



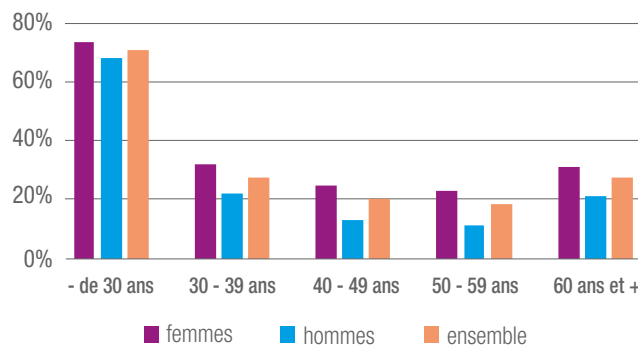
Source : comptes individuels retraite de la CNRACL et de l'Ircantec, Caisse des Dépôts.

Périmètre : les fonctionnaires en activité au moins un trimestre dans l'année ayant acquis des droits à la CNRACL, et les non-titulaires et les fonctionnaires de moins de 28 heures ayant acquis des droits à l'Ircantec au cours de l'année au sein des employeurs territoriaux.

Lecture : 39% des contractuels hommes en équivalent temps plein (ETP) ont moins de 30 ans.

Graphique 4

Part des contractuels dans les personnes employées par les collectivités, selon le sexe et l'âge (en ETP)



Source : comptes individuels retraite de la CNRACL et de l'Ircantec, Caisse des Dépôts.

Périmètre : les fonctionnaires en activité au moins un trimestre dans l'année ayant acquis des droits à la CNRACL, et les non-titulaires et les fonctionnaires de moins de 28 heures ayant acquis des droits à l'Ircantec au cours de l'année au sein des employeurs territoriaux.

Lecture : 71% des personnes de moins de 30 ans employées dans les collectivités en équivalent temps plein (ETP) sont des contractuels.

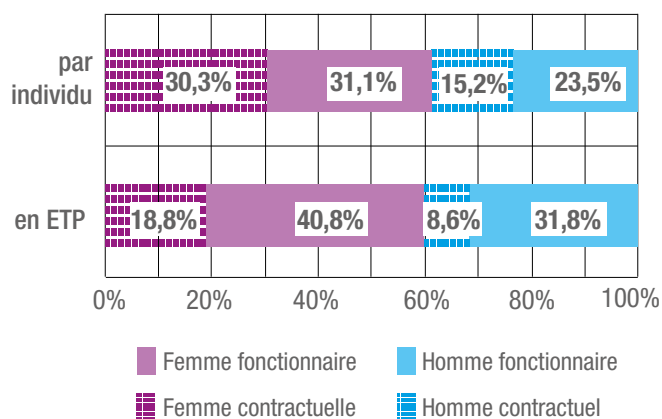
Une proportion plus importante de contractuels dans les communes

Les communes et les établissements publics locaux (voir encadré 4 pour le regroupement des collectivités) sont les principaux employeurs territoriaux des contractuels aussi bien que des fonctionnaires avec 63% de l'emploi total en personnes physiques, 60% de l'emploi en équivalent temps plein et 57% de la masse salariale. Pour l'emploi des contractuels, ce sont ensuite les intercommunalités qui suivent, puis les départements et enfin les régions. L'ordre est un peu différent pour les fonctionnaires : après les communes, ce sont les départements, puis les intercommunalités et enfin les régions (tableau 2). Quant aux fonctionnaires à temps non complet de moins de 28 heures hebdomadaires, les trois quarts travaillent dans les communes et un quart dans les intercommunalités.

Les communes et les établissements publics communaux regroupent 68% de l'emploi contractuel en personnes physiques, mais seulement 63% en équivalent temps plein et 58% en masse salariale. Ceci signale des durées d'emploi des non-titulaires et des niveaux de rémunération plus faibles en moyenne dans ces types de collectivités qu'au sein des intercommunalités, des régions et surtout des départements. La comparaison de la répartition des fonctionnaires entre le nombre de fonctionnaires en équivalent temps plein et en masse salariale va également dans le sens d'une rémunération relativement plus élevée en moyenne dans les départements et intercommunalités que dans les communes.

Graphique 5

Répartition des emplois par sexe et titulaires-contractuels dans la fonction publique territoriale en 2016



Source : comptes individuels retraite de la CNRACL et de l'Ircantec, Caisse des Dépôts.

Périmètre : les fonctionnaires en activité au moins un trimestre dans l'année ayant acquis des droits à la CNRACL, et les non-titulaires et les fonctionnaires de moins de 28 heures ayant acquis des droits à l'Ircantec au cours de l'année au sein des employeurs territoriaux.

Lecture : 30,3% des personnes employées dans la fonction publique territoriale sont des contractuels ou des fonctionnaires travaillant moins de 28 heures ; 18,8% de l'emploi public territorial en équivalent temps plein (ETP) est occupé par des emplois contractuels.

Encadré 2

Méthodologie des redressements

Les emplois de contractuels de la fonction publique, en plus des fonctionnaires travaillant moins de 28 heures, peuvent répondre à des besoins ponctuels de surcharge de travail, à des besoins saisonniers ou à des besoins d'expertise non pourvus par l'emploi titulaire et pouvant ne nécessiter que quelques semaines, quelques jours ou quelques heures de travail. Ces emplois peuvent également être des emplois secondaires de salariés du secteur privé intervenant dans la fonction publique. Il s'agit en ce sens d'emplois qui peuvent être qualifiés « d'annexes ».

Ainsi, la DGAFP (2017) ne retient que les emplois « non annexes », soit un nombre de contractuels dans la fonction publique territoriale en 2015 de l'ordre de 520 000 (contre 1,15 million en 2016 dans l'étude présentée ici), soit une proportion de 24,8 % de contractuels dans l'emploi.

En équivalent temps plein, la proportion de l'emploi contractuel dans l'ensemble du volume de travail au sein de la fonction publique territoriale est estimée à 21 % en 2016 par Büsch et Goussen (2018) contre 27 % dans l'étude présentée. Cet écart, qui reste relativement modéré, est la conséquence des différences de redressement des durées travaillées et des quotités de temps de travail des non-titulaires.

En effet, les durées travaillées déclarées dans les données sociales des employeurs (DADS) peuvent être erronées ou incomplètes : contrats de non-titulaires pour lesquels la durée du contrat est renseignée à tort sur l'année complète (probablement pour des raisons de procédure interne à l'employeur ou pour des raisons pratiques), quotités de temps de travail non renseignées ou à 100 % alors qu'il s'agit de temps partiels. Les redressements effectués peuvent ainsi diverger entre ceux effectués dans l'étude et ceux réalisés par l'Insee dans la base de données Siasp et dans le panel DADS. Ces dernières données sont mobilisées par la DGAFP (2017) ou par l'Insee pour des études de l'emploi dans la fonction publique en général (Donzeau et Duval, 2018) ou par versant : Goussen et Gualbert (2018) pour la fonction publique d'État, Büsch et Goussen (2018) pour la fonction publique territoriale et Berger et Dennevault (2018) pour la fonction publique hospitalière.

Les redressements des durées de contrat et des quotités de temps de travail effectués ici pour les contractuels s'appuient sur trois corrections successives fondées sur les rémunérations brutes (qui sont assimilées à l'assiette de cotisations à l'Ircantec) :

1^{er} redressement : sur la base des assiettes en tranche A et B

Les cotisations retraites sont assises sur la rémunération brute du contractuel suivant deux tranches : la tranche A pour les revenus jusqu'au plafond de la sécurité sociale (PSS) et la tranche B qui correspond à la fraction de cotisation sur le revenu supérieur à ce plafond, dans la limite de huit fois ce plafond.

Si un individu a des cotisations en tranche B, il est fait l'hypothèse que sa rémunération en équivalent temps plein annualisé est au moins égale au PSS. Lorsque ce n'est pas le cas, la durée du contrat et la quotité de temps de travail sont redressées de manière à porter la rémunération annualisée au niveau du PSS.

2^e redressement : sur la base du salaire minimum

Le deuxième redressement s'appuie sur le fait qu'un contractuel ne peut légalement pas être rémunéré en dessous du SMIC horaire. Ainsi, lorsque la rémunération procurée par un contrat est inférieure au SMIC annuel, alors la durée du contrat (comprenant la quotité de temps travaillé) est redressée de manière à ce que la rémunération annualisée soit égale au SMIC annuel.

3^e redressement : un individu est supposé ne pas cumuler plus d'une année comme contractuel

La somme des durées des contrats, y compris des durées redressées avec les méthodes 1 et 2, ne peut excéder une année pour une seule personne. Si c'est toutefois le cas, les durées des différents contrats sont réduites d'un même pourcentage de sorte que la somme des durées des contrats soit égale à une année.

Le fait que plus de la moitié des contractuels perçoit une rémunération en équivalent temps plein annualisé égale au SMIC annuel est la conséquence des redressements. Il est probable que cela induise une légère surestimation de la part des contractuels rémunérés au SMIC comme du niveau de l'emploi contractuel en équivalent temps plein. En effet, les trois types de redressements effectués sont des correctifs à minima.

Pour les fonctionnaires, les mesures de l'emploi en équivalent temps plein sont réalisées à l'aide des durées des services liquidables des fonctionnaires, qui servent à calculer le pourcentage de liquidation au moment du calcul de la pension. Ces durées des services tiennent compte à la fois du nombre de jours effectués au cours de l'année et de la quotité de temps de travail. Ainsi, un fonctionnaire qui aura travaillé toute l'année à temps plein aura une durée de service liquidable de 360 jours alors qu'une personne à 80 % n'aura que 288 jours. De même, si le fonctionnaire n'a été en activité que 6 mois à temps plein, il aura acquis une durée de service liquidable de 180 jours, et de 144 jours s'il est à 80 %.

Toutefois, pour la constitution du droit à pension et le calcul de la durée d'assurance des fonctionnaires affiliés à la CNRACL, les périodes à temps partiel dit « de droit » sont comptabilisées comme des services à temps plein. C'est le cas lorsqu'une personne passe à temps partiel pour élever son enfant de moins de 3 ans, pour aider un membre de sa famille handicapé ou malade, ou lorsque la personne est handicapée... Ainsi, en 2016, environ 56 000 fonctionnaires étaient dans ces dispositifs de temps partiel de droit (très largement à une quotité de temps de 80 %) mais ont acquis des droits à temps plein pour leur retraite. Ainsi, pour environ 4 % de fonctionnaires, la durée réellement travaillée est donc surestimée de 20 %. Cette surestimation ne concerne pas les autres fonctionnaires à temps partiel sur d'autres dispositifs (par exemple pour convenance personnelle) ou à temps non complet (dont les fonctionnaires qui travaillent moins de 28 heures par semaine).

L'utilisation de cette méthode peut donc conduire à de petits écarts dans l'estimation de l'emploi en équivalent temps plein par rapport à d'autres évaluations (voir le recueil statistique de la CNRACL, Caisse des Dépôts, 2018).

Encadré 3

Dans la FPT, 11 % de contractuels deviennent titulaires dans les deux ans

Les contractuels exerçant majoritairement sur des contrats à durées relativement courtes sur des périodes de moins de deux ans (Boccanfuso, Bozio, Bréda et Imbert, 2015). Ces emplois répondent à des motifs de recrutement particuliers : remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel ; besoins de continuité de service dans l'attente de recrutement d'un fonctionnaire ; absence de cadres d'emplois de fonctionnaire pour des métiers spécifiques, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient ; emplois particuliers dans les petites communes ou les petits groupements de communes, etc. Ces motifs sont régis par les articles 3 à 3-7 du code de la fonction publique. Les emplois aidés dans les collectivités locales sont également des emplois contractuels. Certaines situations peuvent déboucher sur des contrats publics à durée indéterminée mais dans le cas général, les emplois de contractuels sont limités dans le temps. Aussi, les non-titulaires, pour conserver leur emploi, doivent-ils généralement être titularisés comme fonctionnaires.

Autour de 11 % des contractuels présents une année entre 2011 et 2014 sont également présents au moins un trimestre comme fonctionnaires au cours de l'année considérée ou des deux années suivantes. Cette mesure sous-estime probablement la part des contractuels qui sont un jour titularisés, la période réduite d'observation pouvant conduire à ne pas prendre en compte des contractuels présents comme non-titulaires sur une durée plus longue ou avec des interruptions entre un emploi comme contractuel et comme fonctionnaire. Boccanfuso, Bozio, Bréda et Imbert (2015) identifient néanmoins un passage d'une à deux années comme non-titulaire avant d'être titularisé comme un des profils de carrière parmi les profils les plus fréquents rencontrés par les affiliés de l'Ircantec. Ces auteurs estiment que parmi les profils de carrière plutôt publics, tous versants de la fonction publique confondus, 40 % des titularisations surviennent après deux années de contractuel. De même, la DGAFP (2017) estime que 23 % des contractuels entrés dans la fonction publique en 2011 deviennent titulaires dans la fonction publique territoriale sur la période 2011 à 2015 et que 13 % les contractuels entrés en 2011 deviennent fonctionnaires avant fin 2013 au sein de la fonction publique territoriale.

Pour éviter, d'une part, des effets liés au fait que l'ampleur des campagnes de titularisation varie selon les années, notamment avec la loi Sauvadet du 12 mars 2012 qui vise à faciliter l'accès au statut de fonctionnaire pour les contractuels, et d'autre part, la faible fenêtre d'observation liée à la période 2011-2016, la mesure a été répétée sur plusieurs années successives

(personnes contractuelles en 2011 et titularisées au plus tard en 2013, etc.)*. La proportion de passage de contractuel à titulaire est relativement stable sur la période.

Les passages de contractuels à titulaires de la fonction publique territoriale observés portent plus sur des emplois de catégorie hiérarchique C (80 % des titularisations) que des emplois de catégorie B (12 %) ou de catégorie A (8 %). Les deux principaux cadres d'emplois dans lesquels atterrissent les contractuels titularisés sont ceux de la filière technique (37 % rentrent dans le cadre d'emplois d'adjoint technique territorial) et de la filière administrative (16 % rentrent dans le cadre d'emplois d'adjoint administratif territorial). En termes de type d'employeur, ce sont les communes et les établissements publics locaux communaux et intercommunaux qui accueillent le plus de contractuels devenus fonctionnaires (voir tableau encadré 2).

Répartition par type de collectivité d'accueil de fonctionnaires précédemment contractuels de 2011 à 2014

Type de collectivité	Part en %
Communes et établissements publics locaux communaux	63
Établissements publics locaux intercommunaux	19
Départements et établissements publics locaux départementaux	14
Région	4

Source : comptes individuels retraite de la CNRACL et de l'Ircantec, Caisse des Dépôts.

Périmètre : non-titulaires et fonctionnaires de moins de 28 heures ayant acquis des droits à l'Ircantec au cours des années 2011 à 2014 au sein des employeurs territoriaux devenus fonctionnaires territoriaux en activité au moins un trimestre au cours des deux années suivantes.

Lecture : 63 % des contractuels ou fonctionnaires de moins de 28 heures devenus fonctionnaires l'ont été dans les communes et les établissements publics locaux communaux.

* Afin de ne pas créer de biais liés à l'absence d'observations sur la période récente, les mesures ont été limitées aux contractuels présents en 2011, 2012, 2013 et 2014 et présents comme fonctionnaires territoriaux respectivement de 2011 à 2013, 2012 à 2014, 2013 à 2015 et 2014 à 2016.

Un recours important des communes et des intercommunalités aux contractuels pour des durées relativement courtes

Presque 50 % des personnels ayant travaillé dans les communes, les intercommunalités et les établissements publics locaux qui leur sont rattachés au cours de l'année 2015 sont des contractuels ou des fonctionnaires travaillant moins de 28 heures (graphique 7). Au sein des départements et des régions, cette proportion est nettement plus faible : respectivement 28 % et 24 %.

La part de l'emploi contractuel (y compris les fonctionnaires de moins de 28 heures) dans l'ensemble du volume de travail en équivalent temps plein au sein des communes et des intercommunalités est en revanche plus réduite : elle n'est que de 29 % dans les communes et de 32 % dans les intercommunalités. Quant aux départements et aux régions, cette part est plus proche de la proportion de contractuels en personnes physiques. En effet, comparés aux agents contractuels municipaux, les agents contractuels des régions et des départements tendent à bénéficier de contrats plus longs. Ainsi, en 2015, la durée moyenne d'emploi d'un contractuel au sein des communes est

de 148 jours, alors qu'elle est de 166 jours dans les intercommunalités, de 196 jours dans les régions et de 213 jours dans les départements. Plus de 30 % des contractuels au sein des départements ont une durée de travail annuelle de 360 jours alors qu'ils ne sont que 10 % dans les communes, et 15 % dans les intercommunalités et les régions.

De la même façon, l'écart plus réduit entre les proportions de contractuels en équivalent temps plein et en masse salariale (graphique 7) pour les départements et les régions que pour les communes et intercommunalités signale que la rémunération y est relativement plus élevée. Ainsi, en 2015, les rémunérations des contractuels et fonctionnaires de moins de 28 heures en équivalent temps plein annualisé sont en moyenne de 19 900 euros dans les communes, de 21 300 euros dans les intercommunalités, de 23 400 euros dans les régions et de 24 500 euros dans les départements. En équivalent temps plein annualisé, alors que les 20 % de contractuels et fonctionnaires de moins de 28 heures les moins bien payés perçoivent 17 500 euros quel que soit le type de collectivité, la rémunération des 20 % les mieux payés varie sensiblement selon les types de collectivité : 20 700 euros dans les communes, 22 700 euros dans les intercommunalités, 24 100 euros dans les régions et 28 200 euros dans les départements.

Pour les fonctionnaires, la rémunération moyenne en équivalent temps plein annualisé en 2015 est de 27 200 euros dans les communes, de 29 000 euros dans les intercommunalités, de 27 400 euros dans les régions et de 31 000 euros dans les départements. Les écarts de rémunération restent néanmoins relativement modérés selon les types de collectivité avec une rémunération pour les 20 % de fonctionnaires les mieux payés de 28 700 euros dans les régions, de 30 100 euros dans les communes de 32 600 euros dans les intercommunalités et de 36 100 euros dans les départements.

De nombreux agents de service et animateurs socioculturels dans les communes

La structure des emplois de non-titulaires dans chaque type de collectivité est liée aux missions de la collectivité : par exemple l'accueil scolaire et périscolaire dans les communes et intercommunalités, l'aide sociale à l'enfance dans les départements, l'entretien et le fonctionnement des collèges pour les départements ou des lycées pour les régions. La répartition des emplois de contractuel par catégorie hiérarchique selon le type de collectivité va en être marquée (tableau 3). Les communes sont ainsi caractérisées par une très faible proportion de contractuels de catégorie A (5 %) et une proportion relativement élevée de contractuels de catégorie B (23 %) liée aux emplois d'animateurs socio-culturels, et une part prépondérante de catégories C (72 %). Les intercommunalités sont caractérisées par une plus faible proportion d'emplois de catégorie C (65 %) et une proportion d'emplois de catégorie B encore plus élevée (25 %), toujours en lien avec les emplois d'animateurs socio-culturels. Les départements et les

Encadré 4

L'employeur retenu est celui du dernier emploi occupé dans l'année lorsque la personne a plusieurs contrats successifs au cours d'une même année. Des regroupements de collectivités territoriales ont été opérés pour neutraliser l'impact de certains choix locaux d'organisation : par exemple, les animateurs socio-culturels peuvent être employés dans les communes ou au sein des caisses des écoles selon les endroits. Les communes, caisses des écoles, CCAS et OPHLM sont ainsi regroupés au sein des communes et établissements communaux dénommés ensuite « communes » ; les communautés de communes, communautés urbaines, districts, SIVU, CIAS, SIVOM et autres établissements intercommunaux spécialisés ou non sont regroupés au sein des intercommunalités et établissements publics locaux dénommés ensuite « intercommunalités » ; les conseils départementaux, les services de protection, d'incendie et secours, les OPAC départementaux, les établissements publics de soin à caractère sanitaire et social et autres établissements départementaux sont regroupés au sein des départements et établissements publics locaux départementaux dénommés ensuite « départements » ; les conseils régionaux sont dans les « régions » et les autres collectivités et établissements territoriaux sont dans le regroupement « autres ».

régions sont marqués par une plus forte proportion d'emplois de catégorie A (13 % pour les départements et 16 % pour les régions), mais aussi de catégorie C (respectivement 73 % et 77 %), notamment d'emplois des personnels techniciens, ouvriers et de service dans les collèges (départements) et dans les lycées (régions). Les régions sont également marquées par une très faible part d'emplois de catégorie B (6 %).

Les contractuels des communes et des intercommunalités sont en effet positionnés sur des emplois différents de ceux des contractuels des départements et régions (tableau 4) : plus de 30 % des contractuels des communes et environ 25 % des contractuels des intercommunalités sont des agents de service exerçant notamment dans les cantines scolaires ou les accueils périscolaires, et environ 15 % sont des animateurs sociaux culturels et de loisirs. La proportion des agents de service n'est que d'environ 15 % au sein des régions et des départements. Quant aux emplois d'animateurs sociaux-culturels et de loisirs, ils y sont quasiment inexistantes.

Les emplois d'animateurs et d'agents de service sont en moyenne sujets à des contrats plus courts et des quotités de temps de travail plus réduites. Ainsi, pour l'ensemble des collectivités territoriales, les agents de service pèsent pour 27 % du nombre de contractuels, 25 % des effectifs en équivalent temps plein et 22 % de la masse salariale versée aux contractuels. Les animateurs représentent quant à eux 13 % du nombre de contractuels, 9 % des effectifs en équivalent temps plein et 8 % de la masse salariale des contractuels.

Tableau 2

Répartition des contractuels et des fonctionnaires par type de collectivité en 2015

Type de collectivité	Fonctionnaires			Contractuels et fonctionnaires de moins de 28 heures		
	Individus	ETP	Masse salariale	Individus	ETP	Masse salariale
Communes	59%	59%	56%	68%	63%	58%
Intercommunalités	15%	15%	16%	18%	18%	19%
Départements	21%	21%	23%	10%	13%	16%
Régions	5%	5%	5%	2%	2%	3%
Autres	1%	1%	1%	3%	4%	5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

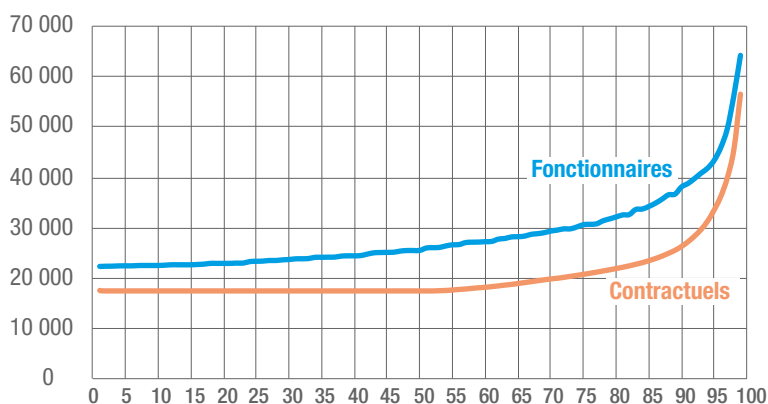
Périmètre : comptes individuels retraite de la CNRACL et de l'Ircantec, Caisse des Dépôts.

Périmètre : les fonctionnaires en activité au moins un trimestre en 2015 et ayant acquis des droits à la CNRACL, et les non-titulaires et les fonctionnaires de moins de 28 heures ayant acquis des droits à l'Ircantec au cours de l'année 2015 au sein des employeurs territoriaux.

Lecture : les contractuels et fonctionnaires de moins de 28 heures sont 68 % dans les communes et établissements publics communaux, en équivalent temps plein, 63 % d'entre eux sont dans les communes et 58 % de leur masse salariale est payée par les communes.

Graphique 6

Dispersion des revenus bruts en équivalent temps plein par centile en 2016



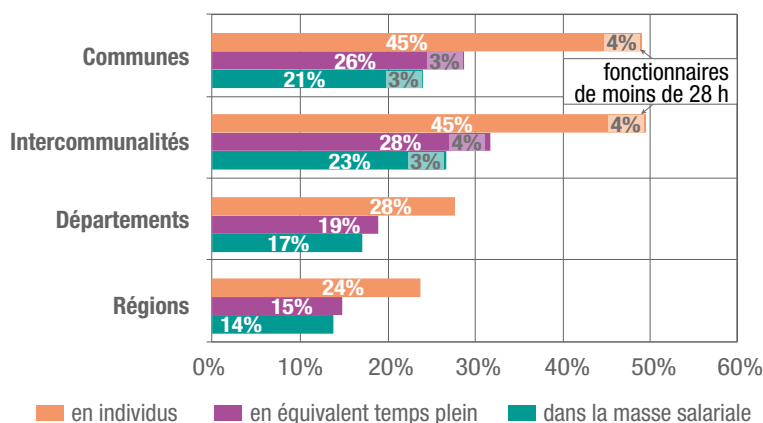
Source : comptes individuels retraite de la CNRACL et de l'Ircantec, Caisse des Dépôts.

Périmètre : les fonctionnaires en activité au moins un trimestre dans l'année ayant acquis des droits à la CNRACL, et les non-titulaires et les fonctionnaires de moins de 28 heures ayant acquis des droits à l'Ircantec au cours de l'année au sein des employeurs territoriaux.

Lecture : la moitié des contractuels et des fonctionnaires de moins de 28 heures perçoit un revenu brut en équivalent temps plein annualisé maximum de 17 550 euros et la moitié des fonctionnaires de 25 600 euros.

Graphique 7

Part des contractuels par type de collectivité en 2015



Source : comptes individuels retraite de la CNRACL et de l'Ircantec, Caisse des Dépôts.

Périmètre : les fonctionnaires en activité au moins un trimestre en 2015 et ayant acquis des droits à la CNRACL, et les non-titulaires et les fonctionnaires de moins de 28 heures ayant acquis des droits à l'Ircantec au cours de l'année 2015 au sein des employeurs territoriaux.

Lecture : 45 % des personnes ayant travaillé dans les communes françaises en 2015 sont contractuelles et 4 % sont des fonctionnaires de moins de 28 heures. L'emploi contractuel dans l'emploi en équivalent temps plein en 2015 dans les communes françaises a représenté 26 % et l'emploi des fonctionnaires de moins de 28 heures, 3 %.

À l'inverse, les contractuels employés comme personnels administratifs de catégorie A représentent 3 % des personnels contractuels, 5 % des effectifs en équivalent temps plein et 8 % de la masse salariale.

Les contractuels des communes et des intercommunalités sont également plus jeunes que ceux des départements et des régions : environ 45 % des contractuels des communes et des intercommunalités ont moins de 30 ans alors que cette part est d'environ 30 % dans les départements et les régions.

8% de l'emploi des petites communes assuré par des fonctionnaires employés moins de 28 heures

Les communes et les établissements communaux⁷ étant les collectivités qui emploient la plus grande proportion de contractuels, un regard est également porté sur l'emploi public par taille de commune. Globalement, plus la commune est petite, plus le poids relatif des contractuels sera élevé : 48 % de l'effectif des communes de moins de 5 000 habitants contre 38 % de l'effectif employé par les communes de plus de 150 000 habitants et 39 % pour la métropole de Lyon et la ville de Paris⁸ (graphique 8). En équivalent temps plein, le poids des contractuels ne représente plus que 25 % des effectifs des communes de moins de 5 000 habitants et 18 % de celui des plus grosses communes (21 % pour Lyon et Paris), et en masse salariale, 21 % des plus petites communes contre 15 % des plus grandes communes et 27 % pour Lyon et Paris. La superposition de la part des contractuels en équivalent temps plein et en masse salariale pour Lyon et Paris signale une meilleure rémunération des contractuels du fait d'emplois de catégorie hiérarchique plus élevée.

La seconde caractéristique marquante est la part des fonctionnaires sur des emplois de moins de 28 heures dans les plus petites communes : presque 10 % des effectifs en équivalent temps plein dans les communes de moins de 5 000 habitants, 4 % dans les communes de 5 000 à 10 000 habitants et 3 % dans les communes de 10 000 à 20 000 habitants. Ces fonctionnaires à temps non complet sont principalement des femmes.

Plus la taille de la commune est importante, moins la proportion des agents de service est élevée avec près de 40 % des emplois contractuels dans les communes de moins de 5 000 habitants contre seulement environ 20 % pour les communes de 150 000 habitants et plus (hors Paris et Lyon). Cette baisse se fait au profit des personnels administratifs de catégorie C : environ 15 % pour les communes de moins de 5 000 habitants et 40 % pour les communes de 150 000 habitants et plus (presque 20 % de l'ensemble des contractuels de toutes tailles de communes confondues). Quant à la part des animateurs, elle est la plus élevée pour les communes de 5 000 à 10 000 habitants avec 18 % des effectifs, et pour Lyon et Paris où cette part est d'environ 40 %.

Tableau 3

Répartition des emplois contractuels et fonctionnaires de moins de 28 heures par catégorie hiérarchique et type de collectivité en 2015

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Communes	5 %	23 %	72 %	100 %
Intercommunalités	10 %	25 %	65 %	100 %
Départements	13 %	14 %	73 %	100 %
Régions	16 %	6 %	77 %	100 %

Source : comptes individuels retraite de l'Ircantec, Caisse des Dépôts.

Périmètre : les non-titulaires et les fonctionnaires de moins de 28 heures ayant acquis des droits à l'Ircantec au cours de l'année 2015 au sein des employeurs territoriaux.

Note : pour un contractuel qui aurait occupé plusieurs emplois dans l'année au sein de la fonction publique territoriale, la collectivité employeur et la catégorie hiérarchique de l'emploi sont celles du dernier contrat de l'année.

Lecture : les contractuels dans les communes sont 72 % à occuper des emplois de catégorie C, 23 % des emplois de catégorie B et 5 % des emplois de catégorie A.

Pour les fonctionnaires, les adjoints techniques et les adjoints administratifs territoriaux (corps de catégorie hiérarchique C) sont les corps dans lesquels le nombre de fonctionnaires employés dans les communes est le plus élevé. Ces deux corps regroupent plus de 60 % des fonctionnaires des communes de moins de 5 000 habitants. Comme pour les contractuels, leur part décroît avec la taille de la commune, avec un peu moins de la moitié des effectifs de fonctionnaires appartenant à ces corps dans les communes de 150 000 habitants et plus. De même, la part des fonctionnaires en catégorie A augmente avec la taille des communes, passant de 5 % des effectifs des communes de moins de 5 000 habitants à 10 % pour les communes de 150 000 habitants et plus.

La répartition des emplois observée dans l'ensemble de la fonction publique territoriale se retrouve au sein des communes avec, pour 10 emplois en équivalent temps plein, 2 contractuels ou fonctionnaires de moins de 28 heures femmes, 4 fonctionnaires femmes, 1 contractuel homme et 3 fonctionnaires

⁷ Les communes et les établissements locaux communaux ne sont pas distingués dans l'analyse car les communes peuvent choisir de déléguer certaines compétences comme la restauration scolaire ou l'accueil périscolaire à un établissement communal.

⁸ La métropole de Lyon et la Ville de Paris sont isolées dans la mesure où elles exercent pleinement les compétences départementales sur leur territoire.

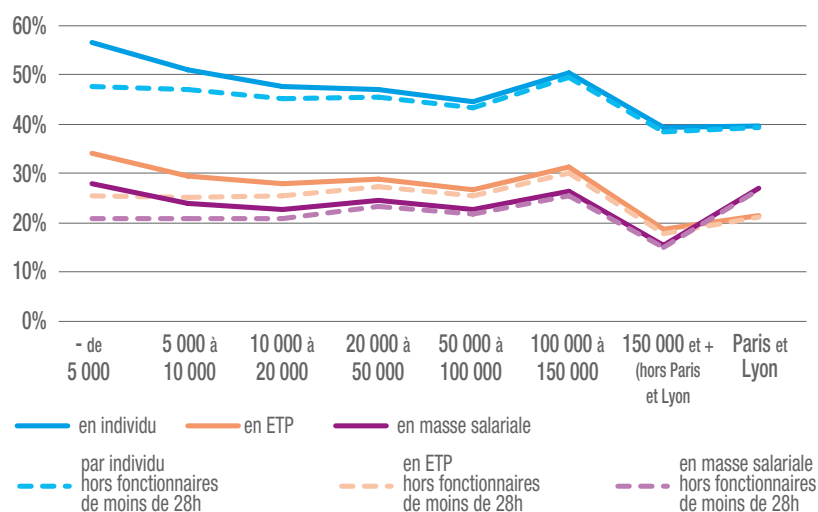
hommes. Par taille de communes, la proportion de femmes et d'hommes reste stable, ainsi que la part des contractuels et, globalement la part des emplois par catégorie hiérarchique. Les fonctionnaires à temps non complet de moins de 28 heures, nombreux dans les petites communes, tendent à être remplacés par des fonctionnaires à temps complet dans les plus grosses communes.

Ainsi, de façon schématique, dans une commune de moins de 5 000 habitants, sur 10 emplois en équivalent temps plein, un emploi et demi est occupé par des femmes contractuelles, un demi emploi est

occupé par une femme fonctionnaire sur un emploi de moins de 28 heures hebdomadaires, quatre emplois sont occupés par des femmes fonctionnaires, un emploi est occupé par un homme contractuel et 3 emplois par des hommes fonctionnaires. Au sein des grandes villes de plus de 150 000 habitants, les emplois se répartissent en une femme et demie contractuelle, cinq femmes fonctionnaires, un demi homme contractuel et trois hommes fonctionnaires, les fonctionnaires passant de 7 emplois dans les petites communes à 7 emplois et demi dans les grosses communes.

Graphique 8

Part des contractuels par taille de communes en 2015



Source : comptes individuels retraite de la CNRACL et de l'Ircantec, Caisse des Dépôts.

Périmètre : les fonctionnaires en activité au moins un trimestre en 2015 et ayant acquis des droits à la CNRACL, et les non-titulaires et les fonctionnaires de moins de 28 heures ayant acquis des droits à l'Ircantec au cours de l'année 2015 au sein des employeurs territoriaux.

Note : Le pic de la proportion de contractuels dans les villes de 100 000 à 150 000 habitants est imputable à deux communes atypiques où la part des non-titulaires excède 80 % des individus. Les communes sont regroupées selon la taille officielle de leur population en 2014.

Lecture : 56 % des personnes ayant travaillé dans les communes françaises de moins de 5 000 habitants en 2015 sont occupés par des contractuels ou des fonctionnaires sur des emplois de moins de 28 heures (courbe bleue en trait plein), et 48 % par les seuls contractuels (courbe bleue en pointillés).

Tableau 4

Liste des 5 principaux emplois de contractuels et fonctionnaires de moins de 28 heures par type de collectivité et part de ces emplois en 2015

Communes	Intercommunalités	Départements	Régions
Agents de service de la fonction publique (Cat C) 31 %	Agents de service de la fonction publique (Cat C) 24 %	Agents administratifs des collectivités locales (Cat C) 16 %	Agents administratifs des collectivités locales (Cat C) 33 %
Animateurs socioculturels et de loisirs (Cat B) 16 %	Animateurs socioculturels et de loisirs (Cat B) 13 %	Assistants maternelles, gardiennes d'enfants (Cat C) 15 %	Agents de service de la fonction publique (Cat C) 15 %
Agents administratifs des collectivités locales (Cat C) 11 %	Agents administratifs des collectivités locales (Cat C) 7 %	Agents de service de la fonction publique (Cat C) 13 %	Personnels administratifs de catégorie A (Cat A) 15 %
Adjointes administratifs des collectivités locales (Cat C) 7 %	Adjointes administratifs des collectivités locales (Cat C) 7 %	Adjointes administratifs des collectivités locales (Cat C) 12 %	Ouvriers qualifiés des travaux publics (Cat C) 10 %
Ouvriers qualifiés des travaux publics (Cat C) 5 %	Ouvriers qualifiés des travaux publics (Cat C) 5 %	Personnels administratifs de catégorie A (Cat A) 7 %	Agents de service des autres établissements d'enseignement (Cat C) 10 %

Source : comptes individuels retraite de l'Ircantec, Caisse des Dépôts.

Périmètre : les non-titulaires et les fonctionnaires de moins de 28 heures ayant acquis des droits à l'Ircantec au cours de l'année 2015 au sein des employeurs territoriaux.

Note : pour un contractuel qui aurait occupé plusieurs emplois dans l'année au sein de la fonction publique territoriale, la collectivité employeur et la catégorie hiérarchique de l'emploi sont celles du dernier contrat de l'année. Cat C désigne la catégorie hiérarchique C, Cat B désigne la catégorie hiérarchique B et Cat A désigne la catégorie hiérarchique A.

Lecture : les agents de service de la fonction publique (emploi de catégorie C) représentent 31 % des emplois dans les communes, 24 % dans les intercommunalités, 13 % dans les départements et 15 % dans les régions.

Bibliographie

Berger, E. et C. Dennevault (2018), Les salaires dans la fonction publique hospitalière : en 2016, le salaire net moyen augmente de 0,4 % en euros constants, *Insee première*, n°1716, octobre 2018, disponible sous : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/version-html/3635767/ip1716.pdf>

Boccanfuso, J., A. Bozio, T. Breda et C. Imbert (2015), Les carrières des non titulaires du secteur public : analyse rétrospective et projections, Institut des politiques publiques, *Questions retraite et solidarité – Les cahiers*, n°2, janvier, disponible sous : https://retraitesolidarite.caissedesdepots.fr/sites/default/files/QRS_LesCahiers_2.pdf

Bulcourt, M. (2019), Typologie des profils de carrière à l'Ircantec, *Questions retraite et solidarité – Les études*, n°25, janvier, disponible sous : <https://retraitesolidarite.caissedesdepots.fr/sites/default/files/QRS%20Les%20%C3%A9tudes%2025.pdf>

Büsch, F. et J. Goussen (2018), Les salaires dans la fonction publique territoriale : en 2016, le salaire net moyen augmente de 0,4 % en euros constants, *Insee première*, n°1711, septembre, disponible sous : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/version-html/3617886/ip1711.pdf>

Caisse des Dépôts (2018), *Recueil statistique de la CNRACL – 2017*, disponible sous : <https://retraitesolidarite.caissedesdepots.fr/open-data-retraite-solidarite>

DGAFP (2017), *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2017*, disponible sous : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/rapports_annuels/2017/Rapport_annuel-FP_2017.pdf

Donzeau, N. et J. Duval (2018), L'emploi dans la fonction publique en 2016 : l'emploi augmente sauf dans le versant territorial, *Insee première*, n°1691, mars 2018, disponible sous : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/version-html/3368738/ip1691.pdf>

Emons, F. et P. Micallef (2014), Les non-titulaires de la fonction publique affiliés à l'Ircantec : une population diversifiée, *Questions retraite et solidarité – Les études*, n°7, avril, disponible sous : https://retraitesolidarite.caissedesdepots.fr/sites/default/files/qrs_n7.pdf

Goussen, J. et N. Gualbert (2017), Les salaires dans la fonction publique de l'État : en 2015, tous statuts civils confondus, le salaire net moyen augmente de 0,4 % en euros constants, *Insee première*, n°1662, juillet, disponible sous : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/version-html/2907247/ip1662.pdf>

retraitesolidarite.caissedesdepots.fr

Consultez les publications ou abonnez-vous à leur diffusion sur le site : retraitesolidarite.caissedesdepots.fr à la rubrique Études

Une publication de la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts

Directeur de la publication : Michel Yahiel – Rédacteur en chef : Ronan Mahieu

Impression : Imprimerie CDC (75) – Dépôt légal : 2^e trimestre 2019 – ISSN : 2264-0029

Contact : etudesdrs@caissedesdepots.fr – 12, avenue Pierre Mendès-France – 75914 Paris cedex 13

**Ensemble,
faisons grandir
la France**
caissedesdepots.fr

