



## Les effectifs de la fonction publique régionale se stabilisent en 2017

En 2017, un salarié néo-aquitain sur quatre, soit 517 000 personnes, travaille dans la fonction publique. En six ans, le nombre d'agents a augmenté à un rythme plus soutenu (+ 3,8 %) que dans le reste de la France métropolitaine (+ 2,7 %) ; autant de titulaires que de contractuels ont été recrutés. En Nouvelle-Aquitaine, le taux d'administration est plus élevé que dans le reste de la métropole, en lien notamment avec une densité de population plus faible. De fortes disparités existent entre les départements néo-aquitains, la Vienne et la Haute-Vienne bénéficiant notamment de la présence de services dont la compétence dépasse largement le département. La région est confrontée au vieillissement de ses actifs, et particulièrement ceux de la fonction publique dont un salarié sur cinq est âgé de 55 ans ou plus.

Franck Piot, Insee

### Le nombre de salariés de la fonction publique est stable en 2017

En Nouvelle-Aquitaine, au 31 décembre 2017, la fonction publique emploie 516 700 personnes soit 300 de plus que fin 2016 (figure 1). La région concentre 9,4 % des emplois de France métropolitaine, une proportion supérieure de 0,6 point à celle de l'emploi total, mais comparable à son poids en terme de population (9,2 %). La région se positionne ainsi au 4<sup>e</sup> rang des 13 régions métropolitaines en matière d'emplois de la fonction publique.

En l'espace de six ans, le nombre d'agents publics néo-aquitains progresse de 3,8 %, soit 18 900 agents de plus, une croissance supérieure de 1,1 point à celle du reste de la France métropolitaine, cependant inférieure à celle de la Corse (+ 10,6 %), de l'Occitanie (+ 6,4 %) ou des Pays de la Loire (+ 5,8 %). Cette croissance se déploie en dépit du repli

### 1 Forte hausse du nombre de salariés en six ans dans la fonction publique territoriale

Effectifs selon le versant de la fonction publique en Nouvelle-Aquitaine

Versant de la fonction publique	Effectifs au 31 décembre (en milliers)						Évolution (en %)			
	2017		2016		2011		Sur 1 an		Sur 6 ans	
	Avec contrats aidés	Hors contrats aidés	Avec contrats aidés	Hors contrats aidés	Avec contrats aidés	Hors contrats aidés	Avec contrats aidés	Hors contrats aidés	Avec contrats aidés	Hors contrats aidés
Fonction publique de l'État (FPE)	212,9	208,7	212,6	206,6	208,4	203,9	0,1	1,0	2,2	2,4
Fonction publique territoriale (FPT)	187,3	181,3	187,8	179,0	178,1	173,9	- 0,3	1,3	5,2	4,3
Fonction publique hospitalière (FPH)	116,5	114,2	116,0	112,4	111,3	109,1	0,4	1,6	4,7	4,7
<b>Ensemble Fonction publique</b>	<b>516,7</b>	<b>504,2</b>	<b>516,4</b>	<b>498,0</b>	<b>497,8</b>	<b>486,9</b>	<b>0,1</b>	<b>1,2</b>	<b>3,8</b>	<b>3,6</b>

Lecture : le nombre de salariés dans la fonction publique territoriale a augmenté de 5,2 % entre 2011 et 2017. Champ : postes principaux au 31 décembre, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en Nouvelle-Aquitaine  
Source : Insee, Siasp 2011 et 2017

des contrats aidés sur les deux dernières années d'observation (- 5 700 personnes). En 2017, 12 500 personnes travaillent en contrat aidé, soit 2,4 % des salariés de la fonction publique, une proportion comparable à celle du reste de la France métropolitaine, moindre que celle de la région Hauts-de-France et supérieure d'un point à celle observée en Île-de-France et en Corse.

## Un taux d'administration plus important en Vienne et Haute-Vienne

Rapporté à la population résidente de la région, le nombre d'emplois salariés de la fonction publique est plus élevé en Nouvelle-Aquitaine que dans le reste de la France. Avec 87 salariés pour 1 000 habitants résidents néo-aquitains contre 85 pour 1 000 en France hors Nouvelle-Aquitaine, le taux d'administration place la région proche de la Provence-Alpes-Côte d'Azur (88), mais loin derrière la Corse (96) ou l'Île-de-France (93).

Dans la région, la Vienne et la Haute-Vienne affichent un taux d'administration élevé. Abritant les anciennes préfectures de région, elles accueillent une grande diversité d'employeurs publics dont le rayonnement peut dépasser le seul département (services régionaux, voire nationaux de l'État, universités, CHU, etc.). Avec un taux d'administration de 103 %, elles figurent aux troisième et quatrième rangs départementaux métropolitains derrière Paris (165 %) et le Territoire de Belfort (105 %). À l'opposé, le département des Pyrénées-Atlantiques, avec 75 agents pour 1 000 habitants, ressort comme l'un des moins administrés (figure 2) : son faible taux découle, pour partie, d'une moindre présence de la fonction publique hospitalière.

Neuf communes de la région sur dix accueillent au moins un salarié de la fonction publique et dans une commune sur dix, ces salariés sont même plus nombreux que ceux du privé. La répartition des agents de la fonction publique varie selon la densité de la population de la commune. Ainsi, moins d'un quart des effectifs de la fonction publique (surtout de la fonction publique territoriale et des enseignants de la fonction publique d'État) est concentré dans les communes peu ou très peu denses (définition).

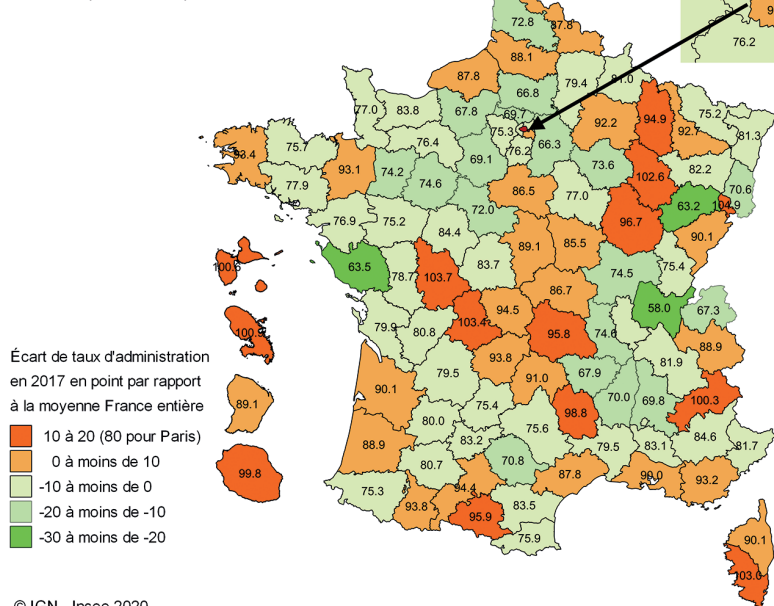
## Dans la région, un salarié sur cinq est un senior

En Nouvelle-Aquitaine, plus de trois salariés de la fonction publique sur cinq sont des femmes. Cette proportion varie de 26 % dans les Pyrénées-Atlantiques à 40 % dans la Creuse. Par versant, la FPH se singularise par une très forte féminisation des emplois, comparable à celle de l'échelon national, tandis que la FPE se rapproche de la parité (figure 3). Celle-ci

## 2 Un taux d'administration supérieur à la moyenne nationale dans un département sur deux de la Nouvelle-Aquitaine

Écart à la moyenne du taux d'administration départemental des salariés de la fonction publique en 2017

Taux d'administration selon le département en 2017 :  
France entière (hors Mayotte) : 85,2 pour 1 000 habitants  
Nouvelle-Aquitaine : 86,9 pour 1 000 habitants



Lecture : le taux d'administration du département des Landes est de 88,9 % et supérieur à celui de la France entière (hors Mayotte)  
Champ : postes principaux non annexes présents au 31/12/17 France entière (hors Mayotte)  
Source : Insee, Siasp 2017

## 3 Plus de seniors (55 ans et plus) et de temps partiel au sein de la fonction publique territoriale

Caractéristiques des salariés selon le versant de la fonction publique en 2017

	Fonction publique de l'État (FPE)	Fonction publique territoriale (FPT)	Fonction publique hospitalière (FPH)	Ensemble Fonction publique (en %)
<b>Sexe</b>				
Femmes	56,2	60,9	77,7	62,4
Hommes	43,8	39,1	22,3	37,6
<b>Âge</b>				
Moins de 25 ans	6,0	4,7	5,7	5,4
25-39 ans	33,8	26,0	38,5	32,1
40-54 ans	42,9	46,3	39,2	43,1
55 ans ou plus	17,3	23,1	16,7	19,3
<b>Catégorie<sup>1</sup></b>				
Catégorie A	53,1	9,2	32,3	33,5
Catégorie B	24,3	13,9	18,7	19,5
Catégorie C	21,3	76,2	49,0	46,2
Indéterminée	1,3	0,7	0,0	0,8
<b>Statut</b>				
Titulaires (fonctionnaires)	61,0	77,0	68,2	68,4
Militaires	14,4	///	///	5,9
Contractuels	15,0	16,7	21,0	17,0
Autres catégories et statuts	7,6	3,0	8,9	6,3
Bénéficiaires de contrats aidés	2,0	3,2	1,9	2,4
<b>Durée de travail</b>				
Temps complet	84,7	72,8	79,5	79,2
Temps partiel <sup>2</sup>	15,3	27,2	20,5	20,8

1. Une catégorie a été attribuée aux non-titulaires selon leur grade et tous les bénéficiaires de contrats aidés sont classés ici en catégorie C.  
2. Inclut les temps non complets et incomplets.  
Lecture : en 2017, la part des contractuels dans la FPH est de 21 % des effectifs, supérieure de 6 points à celle observée dans la FPE.  
Champ : postes principaux au 31 décembre (définitions), y compris bénéficiaires de contrats aidés  
Source : Insee, Siasp

comprend, en effet, un large effectif d'emplois très féminisés comme les enseignants (deux tiers des salariés sont des femmes), mais également de nombreux emplois essentiellement masculins, tels les militaires du rang ou de la gendarmerie (4 agents sur 5 sont des hommes).

Les salariés de la fonction publique de la région sont plus âgés que l'ensemble des salariés : 44 ans en moyenne, soit 3 ans de plus que ceux du privé. Les contractuels (38 ans en moyenne) rajeunissent les effectifs vieillissants des titulaires (48 ans en moyenne).

En relation avec la progression continue des taux d'emploi des personnes de 50-64 ans observée depuis le début des années 2000, la part des salariés de 50 ans et plus dans la fonction publique progresse entre 2011 et 2017 pour constituer un tiers des effectifs. Dans le même temps, la proportion de seniors (55 ans et plus) augmente davantage et atteint un cinquième des effectifs, une part plus élevée que dans le privé où leur représentation ne progresse pas sur la même période. La présence des seniors varie selon le versant : la FPT en emploie une plus forte proportion (23 %) que la FPE et la FPH (17 % chacune).

#### La part des agents de catégorie A continue d'augmenter

En charge des fonctions d'études générales, de conception et de direction, deux agents de catégorie A sur trois travaillent dans la FPE et les trois quarts d'entre eux sont des enseignants. Les fonctions d'application sont exercées par des agents de catégorie B et plus d'un sur deux (55 %) travaille dans la FPE.

Près d'un agent de la fonction publique sur deux est de catégorie C. Ils sont majoritaires dans la FPT où trois agents sur quatre relèvent de cette catégorie. C'est le cas par exemple des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ou encore des adjoints techniques des établissements d'enseignement. Dans la FPH, les aides-soignants, de catégorie C également, regroupent plus de la moitié des effectifs.

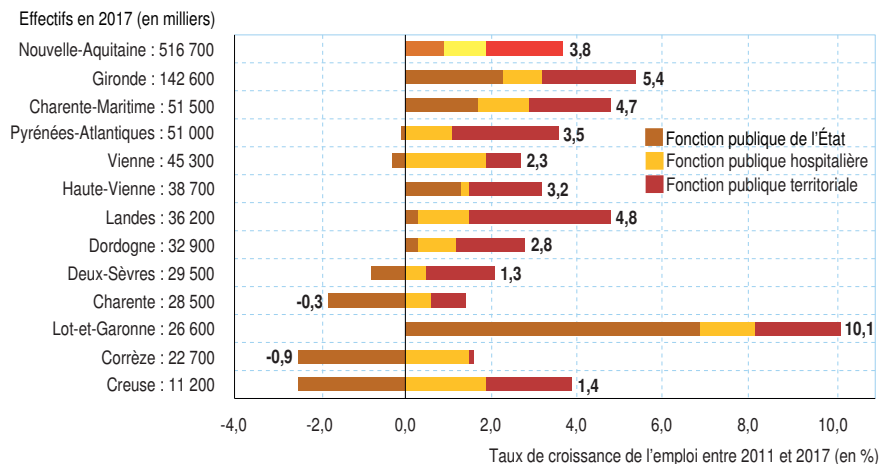
#### Baisse des effectifs dans la FPT et stabilisation dans la FPE et la FPH

Dans la région, au sein des trois versants, la FPE, première employeuse regroupe 41 % des salariés, davantage que la FPT (36 %) et la FPH (23 %) (*méthodologie*). Un salarié néo-aquitain de la fonction publique sur quatre est non titulaire, c'est-à-dire contractuel, vacataire, etc. : la FPH emploie un tiers d'agents non titulaires, la FPE et la FPT un quart.

La FPT est légèrement plus présente en Nouvelle-Aquitaine : 31 salariés pour 1 000 habitants contre 29 dans le reste de la France métropolitaine. Après une baisse en 2016 (-0,5 %), l'emploi y diminue au

## 4 Un essor de l'effectif salarié public départemental sauf en Charente et Corrèze

Contribution des versants de la fonction publique à l'essor de l'effectif salarié départemental entre 2011 et 2017 (en %)



Lecture : l'emploi dans la fonction publique du Lot-et-Garonne augmente de 10,1% entre 2011 et 2017 sous l'effet de la contribution de 6,7 % de l'essor de l'emploi dans la FPE.

Champ : postes principaux non annexes présents au 31/12

Source : Insee, Siasp de 2011 à 2017

même rythme en 2017 (-0,3 %, soit - 500). Les contrats aidés chutent de 31 % (soit - 2 700 postes), en partie compensés par une nette hausse des emplois de contractuels (+ 2 200 postes).

À l'inverse, la FPE est légèrement moins présente en Nouvelle-Aquitaine : 35 salariés pour 1 000 habitants contre 37 dans le territoire hors la région capitale. Après une hausse en 2016 (+1,7 %), les effectifs de la FPE sont stables en 2017. Les emplois aidés reculent (- 1 800 postes) tandis que les autres salariés augmentent (+ 2 100 postes). Le nombre d'enseignants (79 600 personnes) et celui des salariés dépendant du ministère de l'Éducation nationale (115 300 personnes) restent stables entre 2016 et 2017, tandis que, comme au niveau national, l'emploi progresse au ministère de l'Intérieur (+ 1,1 %) ainsi qu'à la Défense, en raison de la mise en place du plan de lutte contre le terrorisme ; les militaires et militaires volontaires (33 600 personnes) représentent 6 % des agents de la fonction publique de Nouvelle-Aquitaine. Au ministère de la Justice, les recrutements de surveillants pénitentiaires contribuent à la hausse des effectifs (+ 2,1 %). L'inflexion de la politique judiciaire décidée par les autorités publiques à compter de 2015 a un effet dans la région du fait de la présence de l'école nationale d'administration pénitentiaire (ENAP) à Agen : elle explique l'essor de l'emploi dans la FPE dans le Lot-et-Garonne entre 2011 et 2017 (*figure 4*). À l'inverse, les effectifs continuent de diminuer au ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (- 2,9 %) et dans celui de l'Agriculture (- 1,1 %).

Les effectifs de la FPH se stabilisent (+ 500) après plusieurs années de progression du fait de la hausse du nombre de contractuels (+ 2 200). Les effectifs sont stables dans les hôpitaux qui représentent neuf salariés sur dix, et continuent de croître dans les établissements médico-sociaux.

#### De nombreux flux en entrée et sortie peu liés à la mobilité géographique

Entre 2012 et 2017, en moyenne chaque année, 47 000 salariés arrivent en Nouvelle-Aquitaine et 43 500 en sortent. Le renouvellement des effectifs civils de la fonction publique s'explique davantage par des entrées et sorties de salariés intégrant et quittant la fonction publique que par des mobilités géographiques de salariés. Dans la région, un nouvel entrant sur cinq opérait un an auparavant dans le secteur privé, tandis qu'un agent public sur dix travaille dans le privé l'année qui suit sa sortie de la fonction publique. Les sortants de la fonction publique ne recherchent pas systématiquement un emploi. En effet, trois sur dix, âgés de 57 ans et plus, peuvent avoir fait valoir leur droit à la retraite.

Entre 2012 et 2017, seulement 13,2 % des entrées et 11,7 % des sorties concernent des agents qui changent de région d'affectation. La Nouvelle-Aquitaine attire plus d'agents depuis l'Île-de-France qu'elle n'en voit partir (2 500 arrivées pour 2 100 départs). L'Occitanie, deuxième région de provenance des entrants dans la région (1 100), est suivie de l'Auvergne-Rhône-Alpes (700 entrées).

Les mobilités géographiques concernent davantage des jeunes titulaires, qui ont souvent moins de contraintes familiales, et des agents de catégorie A dont les rémunérations sont en moyenne plus élevées. Elles sont également plus fréquentes dans l'administration d'État : 75 % des mobilités inter-régionales pour 41 % des effectifs.

Au sein de la région, les agents mobiles optent le plus souvent pour des navettes quotidiennes entre départements contigus (*encadré*). En 2017, seul un salarié sur trois allant travailler dans un autre département de la Nouvelle-Aquitaine a changé de département de résidence. ■

## Trois agents civils sur dix travaillent dans leur commune de résidence

En Nouvelle-Aquitaine, hors militaires et volontaires militaires, trois agents de la fonction publique sur dix travaillent dans leur commune de résidence. C'est 10 points de plus que ceux du privé et cet écart s'amplifie ces dernières années. Ainsi, entre 2011 et 2015, la part des agents civils travaillant dans leur commune de résidence progresse de + 3,7 points et reste fixe depuis, alors que celle des salariés du privé, plus faible en 2011 (25 %), recule de plus de 2 points. La progression dans la fonction publique est essentiellement portée par les salariés de la FPT et dans une moindre mesure par ceux de la FPH.

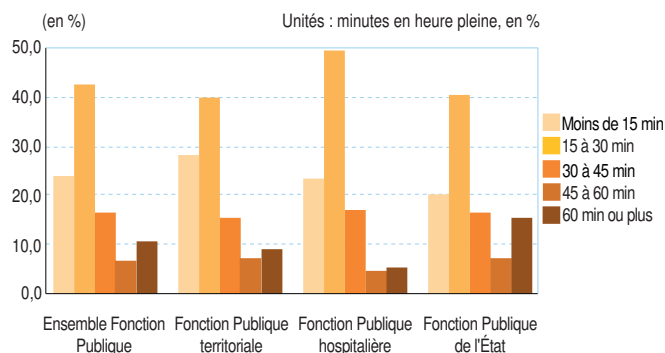
Mais lorsqu'ils changent de commune pour aller travailler, les agents de la fonction publique parcourent des distances un peu plus importantes que les salariés du privé : la moitié des navetteurs de la fonction publique travaille à plus de 16 km de leur domicile, soit 3 km de plus qu'un salarié sur deux du privé. Neuf fois sur dix, les navettes restent cependant au sein du département de résidence.

Des différences s'observent aussi entre les différentes catégories de fonctionnaires. Ainsi, les contractuels sont un peu plus éloignés de leur lieu de travail que les titulaires : la moitié d'entre eux parcourent plus de 18 km pour se rendre sur leur lieu d'activité, une distance supérieure de 3 km à celle des autres fonctionnaires. Par ailleurs, si les cadres A travaillent moins souvent dans leur commune de résidence (28 %), leur trajet est un peu plus court que celui des cadres C. Cet écart s'explique par la relative concentration des cadres A dans les principales villes de la région ou à proximité de communes où les postes de la FPE sont plus nombreux.

Au quotidien, un tiers des agents publics sont à plus de 30 minutes en voiture de leur lieu de travail (figure 5). Parmi les agents navetteurs qui sont à plus de 60 minutes de leur travail, trois sur dix vont travailler en Gironde.

### 5 Deux salariés publics sur trois résident à une demi-heure de voiture au plus de leur lieu de travail

Répartition des agents de la fonction publique (FP) selon le versant et les temps de trajet domicile-travail



Lecture : deux salariés de la fonction publique régionale sur trois habitant dans une commune distincte de celle de son lieu de travail ont un trajet de moins d'une demi-heure pour se rendre sur le lieu de travail.

Source : Insee, Siasp 2017 - distancier Métrici

## Méthodologie - Définitions

Le système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'Insee depuis 2009, recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique : la fonction publique d'État (FPE), la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH).

Seuls les individus travaillant pour des personnes morales et organismes soumis au droit administratif sont comptabilisés. Le champ couvre ainsi les postes principaux finaux des agents civils et militaires, c'est-à-dire l'ensemble des postes actifs et non annexes au 31 décembre 2017. Un poste est actif s'il donne lieu à une rémunération d'activité et non annexe si cette rémunération et le volume de travail associé sont suffisants. Si un salarié occupe plusieurs postes à cette date, seul le plus rémunérateur est retenu.

On distingue les salariés civils de la fonction publique par leur statut de titulaire, contractuel (non-titulaire), bénéficiaire d'un contrat aidé ou « autre catégorie et statut ». Dans cette publication, un titulaire (fonctionnaire) est un agent civil ayant réussi un concours de la fonction publique ou ayant bénéficié d'un plan de titularisation.

Les fonctionnaires appartiennent à des corps qui comprennent un ou plusieurs grades et sont classés, selon leur niveau de recrutement, en trois catégories désignées dans l'ordre hiérarchique par les lettres A, B et C. Par analogie, les agents contractuels de droit public peuvent être classés dans l'une de ces trois catégories. Ces catégories hiérarchiques sont propres à la fonction publique et ne coïncident pas avec les catégories socioprofessionnelles habituelles de la nomenclature PCS de l'Insee utilisée pour toutes les professions.

Les militaires et militaires volontaires (33 600 postes dans la région en 2017) ont été exclus de l'analyse de la mobilité géographique et l'information sur les salariés du secteur privé est issue de l'exploitation des fichiers DADS grand format.

La grille communale de densité distingue quatre catégories de communes : densément peuplées, de catégorie intermédiaire, peu denses ou très peu denses. Définition complète sur insee.fr : <https://www.insee.fr/fr/information/2114627>

Insee Nouvelle-Aquitaine  
5, rue Sainte-Catherine  
BP 557 - 86020 Poitiers Cedex

Directrice de la publication :  
Fabienne Le Hellaye

Rédactrice en chef :  
Anne Maurellet

Mise en page :  
Agence Elixir, Besançon  
ISSN : 2492-6876  
© Insee 2020

## Pour en savoir plus

- « En 2018, les contrats aidés chutent, les autres emplois publics augmentent », *Insee Première* n° 1797, avril 2020.
- « En 2017, l'emploi public est quasiment stable malgré la diminution des contrats aidés », *Insee Première* n° 1741, mars 2019.
- Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, DGAFF, édition 2019.
- « Emploi dans la fonction publique : une hausse entre 2011 et 2016, en lien avec la dynamique de population », *Insee Analyses Auvergne-Rhône-Alpes* n° 79, avril 2019.
- « Les flux domicile-travail s'intensifient autour de Bordeaux, La Rochelle et Bayonne », *Insee Flash Nouvelle-Aquitaine* n° 49, septembre 2019.

