

FICHE N° 1 - LES CAS DE RECOURS AUX AGENTS NON TITULAIRES

I - Constat

Caractérisée par un régime juridique légal et réglementaire, la fonction publique emploie par principe des agents titulaires. Le statut général des fonctionnaires prévoit néanmoins, pour faire face aux besoins du service public, le recours, dans certains cas, à des agents non titulaires. Il s'agit d'une souplesse indispensable à l'administration. Ainsi, aujourd'hui, environ **16,5% des effectifs de la fonction publique** sont des agents non titulaires (872 600).

Toutefois, une part significative de ces agents est recrutée pour des besoins très spécifiques qui, par nature, sont temporaires: c'est notamment le cas dans la fonction publique de l'Etat où 41% des agents sont recrutés pour des missions d'accompagnement et de soutien à l'exercice de missions particulières de service public (assistant d'éducation, adjoint de sécurité, etc.). Dans la fonction publique territoriale également, une part significative d'agents contractuels est recrutée pour des besoins très particuliers et limités dans le temps : il s'agit des assistantes maternelles (55 758).

Comme indiqué lors du groupe de travail organisé dans le cadre de l'agenda social 2009, ces personnels sont hors champ de la réflexion conduite, dès lors que leurs conditions de recrutement et d'emploi, distinctes des règles de droit commun prévues par le statut général, se justifient par la nature particulière de leurs missions.

L'introduction par la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 du **contrat à durée indéterminée** aux côtés de l'emploi statutaire est venue modifier l'équation statutaire « emploi permanent = titulaire » et conduit, dans le prolongement des travaux conduits lors du Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique, à réfléchir à la place respective du contrat et du statut.

Lors des différentes réunions organisées sur la situation des agents non titulaires dans le cadre de l'agenda social 2009, les partenaires sociaux ont fait le **constat de la nécessité de clarifier les conditions de recours au contrat** dans la fonction publique.

Définies à partir de notions relativement floues, comme celles de « nature de fonctions », de « besoins du service », ou de « besoins occasionnels ou saisonniers », les conditions légales de recours au contrat ne permettent **pas d'identifier clairement la situation objective à laquelle répond le recrutement d'un agent non titulaire ni d'appréhender toujours la diversité et l'évolutivité de ces situations.**

Les « besoins temporaires » justifiant la conclusion de contrats à durée déterminée méritent également d'être précisés et mieux distingués des situations justifiant des recrutements plus pérennes.

La loi n° 2009- 972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a déjà permis de clarifier certains cas de recours temporaires aux contrats, en harmonisant dans les trois fonctions publiques le recours aux agents non titulaires pour le remplacement d'un fonctionnaire absent ou la vacance temporaire

d'emploi (recrutement d'une durée maximum d'un an pour des emplois de toutes catégories A, B et C).

Il convient de poursuivre ces adaptations de façon à mieux articuler les différents cas de recours au contrat et rendre au dispositif sa lisibilité et sa cohérence d'ensemble¹.

II - Les enjeux soumis à la réflexion

Il s'agit aujourd'hui de faire évoluer le cadre juridique du recours au contrat dans la fonction publique afin de mieux identifier et circonscrire dans la loi les situations auxquelles répond le recrutement d'un agent non titulaire.

1. Quelles sont les situations qui justifient le recours à des agents non titulaires?

Les cas de recours au contrat autorisés par la loi doivent se fonder sur une analyse approfondie des situations dans lesquelles les administrations recrutent des agents contractuels.

A cet égard, le rapport « Faits et chiffres » 2009-2010 apporte des premiers éléments de constat intéressants s'agissant de la catégorie ou des filières professionnelles dans lesquels sont recrutés des agents contractuels ainsi que sur la nature des besoins auxquels ils pourvoient.

Ainsi, au 31 décembre 2008², au sein de la fonction publique de l'Etat, plus du tiers des contrats ont été conclus pour des emplois du niveau de la catégorie B (37,3%), près de 15% pour des emplois du niveau de la catégorie C (respectivement 22,1% et 17,5% dans les ministères). L'enquête interministérielle conduite en juin 2010 en cours de stabilisation corrobore ce constat en faisant également apparaître qu'une proportion significative d'agents non titulaires recrutés sur emplois permanents relève des catégories B et C.

Dans la fonction publique territoriale, le recrutement pour des emplois du niveau de la catégorie C prédomine (73,5%). Les emplois du niveau de la catégorie B représentent 15,2 % des effectifs des non titulaires et ceux du niveau de la catégorie A 11,4 %.

Dans la fonction publique hospitalière, le recrutement pour des emplois du niveau de la catégorie C prédomine également en 2008 (58% contre 20% en catégorie B et 8% en catégorie A). Ces agents sont majoritairement recrutés dans les filières technique et ouvrière, administrative et socio-éducative.

Or, à l'exception du cas de recours lié à l'absence de corps de fonctionnaires et des besoins temporaires (besoins occasionnels, remplacement, vacance temporaire d'emploi), le statut général ne prévoit pas la possibilité de recourir au contrat pour pourvoir des emplois du niveau des catégories B et C.

Au terme des échanges conduits avec les ministères et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers en 2009, il est apparu que les principaux motifs pour lesquels il est recouru à des agents contractuels dans la fonction publique sont les suivants :

¹ Cf. tableau relatif aux cas de recours au contrat dans les trois fonctions publiques en annexe 2

² Cf. tableau en annexe 1

1° métiers techniques requérant des compétences techniques spécialisés ou métiers en tension pour lesquels il existe une forte concurrence avec le secteur privé ;

2° emplois situés dans des zones géographiques peu attractives ;

3° mission de remplacement au sens large du terme qu'il s'agisse d'une vacance temporaire d'emploi ou d'un remplacement lié à un congé ou un temps partiel ;

4° surcroît temporaire ou saisonnier d'activité

5° conduite d'un chantier, d'un projet ou d'une mission particulière d'une durée supérieure à celle d'un besoin occasionnel ou d'un surcroît temporaire d'activité.

- Partagez-vous ce constat ?

- Avez-vous identifié d'autres catégories de situations pour lesquels il est recouru à des agents contractuels ?

2. Quelles adaptations de la typologie des cas de recours prévoir en fonction de ces situations ?

Le tableau ci-après permet d'identifier pour chaque situation rencontrée par l'administration le ou les cas de recours correspondants, tels qu'ils sont aujourd'hui prévus par les trois lois statutaires.

<p>- compétences techniques spécialisées ou métiers en tension</p>	<p>Pour des emplois de catégorie A, B et C :</p> <ul style="list-style-type: none">- lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires- lorsque les caractéristiques du poste imposent une quotité de temps de travail inférieure à 70% (FPE) et à 50% (FPT et FPH)- pour une vacance temporaire d'emploi- et dans la FPH uniquement : - lorsqu'il s'agit de fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées <p>Pour des emplois de catégorie A uniquement :</p> <ul style="list-style-type: none">- lorsque la nature des fonctions le justifie ;- lorsque les besoins du service le justifient ;	<ul style="list-style-type: none">- CDD durée max de 3 ans renouvelable ;- recrutement en CDI ou en CDD d'une durée max de 3 ans renouvelable ;- CDD durée max de 1 an ;- recrutement en CDI ou en CDD d'une durée max de 3 ans renouvelable ;- CDD d'une durée max de 3 ans renouvelable- idem ;
---	--	--

<p>- emplois situés dans des zones géographiques peu attractives</p>	<p>Pour des emplois de catégorie A, B et C :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vacance temporaire d'emploi - Besoin occasionnel (CDD durée max variable d'une fonction publique à l'autre) <p>Pour des emplois de catégorie A uniquement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - lorsque les besoins du service le justifient ; 	<ul style="list-style-type: none"> - CDD durée max un an - CDD durée max variable d'une fonction publique à l'autre (10 mois dans la FPE, 3 mois renouvelable une fois dans la FPT, un an dans la FPH) - CDD d'une durée max de 3 ans renouvelable
<p>- mission de remplacement</p>	<p>Pour des emplois de catégorie A, B et C :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vacance temporaire d'emploi - Remplacement momentané d'un fonctionnaire 	<ul style="list-style-type: none"> - CDD durée max un an - CDD pour la durée du congé ou de l'absence
<p>- surcroît temporaire d'activité</p>	<p>Pour des emplois de catégorie A, B et C :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Besoin occasionnel 	<ul style="list-style-type: none"> - CDD durée max variable d'une fonction publique à l'autre (10 mois dans la FPE, 3 mois renouvelable une fois dans la FPT, un an dans la FPH)
<p>- conduite d'un chantier, d'un projet ou d'une mission particulière d'une durée supérieure à celle d'un besoin occasionnel ou d'un surcroît temporaire d'activité.</p>	<p>Pour des emplois de catégorie A, B et C :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Besoin occasionnel <p>Pour des emplois de catégorie A uniquement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - lorsque les besoins du service le justifient 	<ul style="list-style-type: none"> - CDD durée max variable d'une fonction publique à l'autre (10 mois dans la FPE, 3 mois renouvelable une fois dans la FPT, un an dans la FPH) - CDD durée max de 3 ans renouvelable

Il convient de rappeler que la loi n°2009- 972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a harmonisé les conditions de recours à des agents non titulaires pour des besoins temporaires (remplacement d'un fonctionnaire absent et vacance temporaire d'emploi) et encadré les conditions de recours à l'intérim dans les trois fonctions publiques.

Pour autant, les notions de besoins occasionnel ou saisonnier n'ont pas disparu du statut général.

Dans ce contexte, la question de l'évolution de la typologie des cas de recours et de leur articulation se pose avec une acuité particulière : il s'agit d'avoir une typologie à la fois

plus lisible et plus pertinente au regard des situations rencontrées par l'administration pour éviter les situations de recrutement ou de renouvellement de contrat abusives.

En particulier :

- *Comment définir la vacance temporaire d'emploi ? Quelles solutions apporter aux vacances durables d'emploi (au terme d'une durée d'un an) ?*
- *Le remplacement d'un fonctionnaire absent et la vacance temporaire d'emploi couvrent-ils tous les besoins occasionnels de l'administration ? Comment remplacer un agent non titulaire absent ?*

Par ailleurs, comme indiqué précédemment, certaines administrations ont fait part de leur intérêt pour la création d'un nouveau type de contrat articulé autour d'un objet déterminé et non plus d'une durée, sur le modèle des contrats de projet « à terme incertain » qui existent en droit du travail.³ Ce type de contrat permet de s'affranchir de la dimension temporelle de la relation de travail pour raisonner à partir du projet ou de la mission à accomplir.

- *Comment répondre à ces nouveaux besoins ? Faut-il autoriser la création de ce type de contrat par une disposition législative générale ou prévoir, en fonction des besoins, des dispositions législatives spécifiques adaptées au besoin de chaque administration ?*

³ Il s'agit principalement de deux types de contrat : le « contrat à objet défini » prévu par la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail et les contrats de chantier de travaux publics et de mission à l'exportation.

Annexe 1 – Éléments statistiques

Extraits du rapport Faits et Chiffres 2009-2010

Répartition par catégorie hiérarchique des non-titulaires de la 3 FP au 31 décembre 2008

	FPE		FPT		FPH		3FP	
	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%
A	122 102	35,3	42 624	11,4	12 753	8,4	177 479	20,3
B	129 076	37,3	56 875	15,2	31 020	20,4	216 971	24,9
C*	48 902	14,1	274 681	73,4	87 885	57,8	411 468	47,2
inconnue	46 243	13,3			20 480	13,5	66 723	7,6
Total	346 323	100,0	374 181	100	152 138	100,0	872 642	100,0

Sources : Fichier Général de l'État (FGE), enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee ; enquête SAE, enquête auprès des établissements d'hébergement pour personnes âgées, Drees. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

*

FICHE N° 1 - LES CAS DE RECOURS AUX AGENTS NON TITULAIRES

I - Constat

Caractérisée par un régime juridique légal et réglementaire, la fonction publique emploie par principe des agents titulaires. Le statut général des fonctionnaires prévoit néanmoins, pour faire face aux besoins du service public, le recours, dans certains cas, à des agents non titulaires. Il s'agit d'une souplesse indispensable à l'administration. Ainsi, aujourd'hui, environ **16,5% des effectifs de la fonction publique** sont des agents non titulaires (872 600).

Toutefois, une part significative de ces agents est recrutée pour des besoins très spécifiques qui, par nature, sont temporaires: c'est notamment le cas dans la fonction publique de l'Etat où 41% des agents sont recrutés pour des missions d'accompagnement et de soutien à l'exercice de missions particulières de service public (assistant d'éducation, adjoint de sécurité, etc.). Dans la fonction publique territoriale également, une part significative d'agents contractuels est recrutée pour des besoins très particuliers et limités dans le temps : il s'agit des assistantes maternelles (55 758).

Comme indiqué lors du groupe de travail organisé dans le cadre de l'agenda social 2009, ces personnels sont hors champ de la réflexion conduite, dès lors que leurs conditions de recrutement et d'emploi, distinctes des règles de droit commun prévues par le statut général, se justifient par la nature particulière de leurs missions.

L'introduction par la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 du **contrat à durée indéterminée** aux côtés de l'emploi statutaire est venue modifier l'équation statutaire « emploi permanent = titulaire » et conduit, dans le prolongement des travaux conduits lors du Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique, à réfléchir à la place respective du contrat et du statut.

Lors des différentes réunions organisées sur la situation des agents non titulaires dans le cadre de l'agenda social 2009, les partenaires sociaux ont fait le **constat de la nécessité de clarifier les conditions de recours au contrat** dans la fonction publique.

Définies à partir de notions relativement floues, comme celles de « nature de fonctions », de « besoins du service », ou de « besoins occasionnels ou saisonniers », les conditions légales de recours au contrat ne permettent **pas d'identifier clairement la situation objective à laquelle répond le recrutement d'un agent non titulaire ni d'appréhender toujours la diversité et l'évolutivité de ces situations.**

Les « besoins temporaires » justifiant la conclusion de contrats à durée déterminée méritent également d'être précisés et mieux distingués des situations justifiant des recrutements plus pérennes.

La loi n° 2009- 972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a déjà permis de clarifier certains cas de recours temporaires aux contrats, en harmonisant dans les trois fonctions publiques le recours aux agents non titulaires pour le remplacement d'un fonctionnaire absent ou la vacance temporaire

d'emploi (recrutement d'une durée maximum d'un an pour des emplois de toutes catégories A, B et C).

Il convient de poursuivre ces adaptations de façon à mieux articuler les différents cas de recours au contrat et rendre au dispositif sa lisibilité et sa cohérence d'ensemble¹.

II - Les enjeux soumis à la réflexion

Il s'agit aujourd'hui de faire évoluer le cadre juridique du recours au contrat dans la fonction publique afin de mieux identifier et circonscrire dans la loi les situations auxquelles répond le recrutement d'un agent non titulaire.

1. Quelles sont les situations qui justifient le recours à des agents non titulaires?

Les cas de recours au contrat autorisés par la loi doivent se fonder sur une analyse approfondie des situations dans lesquelles les administrations recrutent des agents contractuels.

A cet égard, le rapport « Faits et chiffres » 2009-2010 apporte des premiers éléments de constat intéressants s'agissant de la catégorie ou des filières professionnelles dans lesquels sont recrutés des agents contractuels ainsi que sur la nature des besoins auxquels ils pourvoient.

Ainsi, au 31 décembre 2008², au sein de la fonction publique de l'Etat, plus du tiers des contrats ont été conclus pour des emplois du niveau de la catégorie B (37,3%), près de 15% pour des emplois du niveau de la catégorie C (respectivement 22,1% et 17,5% dans les ministères). L'enquête interministérielle conduite en juin 2010 en cours de stabilisation corrobore ce constat en faisant également apparaître qu'une proportion significative d'agents non titulaires recrutés sur emplois permanents relève des catégories B et C.

Dans la fonction publique territoriale, le recrutement pour des emplois du niveau de la catégorie C prédomine (73,5%). Les emplois du niveau de la catégorie B représentent 15,2 % des effectifs des non titulaires et ceux du niveau de la catégorie A 11,4 %.

Dans la fonction publique hospitalière, le recrutement pour des emplois du niveau de la catégorie C prédomine également en 2008 (58% contre 20% en catégorie B et 8% en catégorie A). Ces agents sont majoritairement recrutés dans les filières technique et ouvrière, administrative et socio-éducative.

Or, à l'exception du cas de recours lié à l'absence de corps de fonctionnaires et des besoins temporaires (besoins occasionnels, remplacement, vacance temporaire d'emploi), le statut général ne prévoit pas la possibilité de recourir au contrat pour pourvoir des emplois du niveau des catégories B et C.

Au terme des échanges conduits avec les ministères et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers en 2009, il est apparu que les principaux motifs pour lesquels il est recouru à des agents contractuels dans la fonction publique sont les suivants :

¹ Cf. tableau relatif aux cas de recours au contrat dans les trois fonctions publiques en annexe 2

² Cf. tableau en annexe 1

1° métiers techniques requérant des compétences techniques spécialisés ou métiers en tension pour lesquels il existe une forte concurrence avec le secteur privé ;

2° emplois situés dans des zones géographiques peu attractives ;

3° mission de remplacement au sens large du terme qu'il s'agisse d'une vacance temporaire d'emploi ou d'un remplacement lié à un congé ou un temps partiel ;

4° surcroît temporaire ou saisonnier d'activité

5° conduite d'un chantier, d'un projet ou d'une mission particulière d'une durée supérieure à celle d'un besoin occasionnel ou d'un surcroît temporaire d'activité.

- Partagez-vous ce constat ?

- Avez-vous identifié d'autres catégories de situations pour lesquels il est recouru à des agents contractuels ?

2. Quelles adaptations de la typologie des cas de recours prévoir en fonction de ces situations ?

Le tableau ci-après permet d'identifier pour chaque situation rencontrée par l'administration le ou les cas de recours correspondants, tels qu'ils sont aujourd'hui prévus par les trois lois statutaires.

<p>- compétences techniques spécialisées ou métiers en tension</p>	<p>Pour des emplois de catégorie A, B et C :</p> <ul style="list-style-type: none">- lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires- lorsque les caractéristiques du poste imposent une quotité de temps de travail inférieure à 70% (FPE) et à 50% (FPT et FPH)- pour une vacance temporaire d'emploi- et dans la FPH uniquement : - lorsqu'il s'agit de fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées <p>Pour des emplois de catégorie A uniquement :</p> <ul style="list-style-type: none">- lorsque la nature des fonctions le justifie ;- lorsque les besoins du service le justifient ;	<ul style="list-style-type: none">- CDD durée max de 3 ans renouvelable ;- recrutement en CDI ou en CDD d'une durée max de 3 ans renouvelable ;- CDD durée max de 1 an ;- recrutement en CDI ou en CDD d'une durée max de 3 ans renouvelable ;- CDD d'une durée max de 3 ans renouvelable- idem ;
---	--	--

<p>- emplois situés dans des zones géographiques peu attractives</p>	<p>Pour des emplois de catégorie A, B et C :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vacance temporaire d'emploi - Besoin occasionnel (CDD durée max variable d'une fonction publique à l'autre) <p>Pour des emplois de catégorie A uniquement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - lorsque les besoins du service le justifient ; 	<ul style="list-style-type: none"> - CDD durée max un an - CDD durée max variable d'une fonction publique à l'autre (10 mois dans la FPE, 3 mois renouvelable une fois dans la FPT, un an dans la FPH) - CDD d'une durée max de 3 ans renouvelable
<p>- mission de remplacement</p>	<p>Pour des emplois de catégorie A, B et C :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vacance temporaire d'emploi - Remplacement momentané d'un fonctionnaire 	<ul style="list-style-type: none"> - CDD durée max un an - CDD pour la durée du congé ou de l'absence
<p>- surcroît temporaire d'activité</p>	<p>Pour des emplois de catégorie A, B et C :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Besoin occasionnel 	<ul style="list-style-type: none"> - CDD durée max variable d'une fonction publique à l'autre (10 mois dans la FPE, 3 mois renouvelable une fois dans la FPT, un an dans la FPH)
<p>- conduite d'un chantier, d'un projet ou d'une mission particulière d'une durée supérieure à celle d'un besoin occasionnel ou d'un surcroît temporaire d'activité.</p>	<p>Pour des emplois de catégorie A, B et C :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Besoin occasionnel <p>Pour des emplois de catégorie A uniquement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - lorsque les besoins du service le justifient 	<ul style="list-style-type: none"> - CDD durée max variable d'une fonction publique à l'autre (10 mois dans la FPE, 3 mois renouvelable une fois dans la FPT, un an dans la FPH) - CDD durée max de 3 ans renouvelable

Il convient de rappeler que la loi n°2009- 972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a harmonisé les conditions de recours à des agents non titulaires pour des besoins temporaires (remplacement d'un fonctionnaire absent et vacance temporaire d'emploi) et encadré les conditions de recours à l'intérim dans les trois fonctions publiques.

Pour autant, les notions de besoins occasionnel ou saisonnier n'ont pas disparu du statut général.

Dans ce contexte, la question de l'évolution de la typologie des cas de recours et de leur articulation se pose avec une acuité particulière : il s'agit d'avoir une typologie à la fois

plus lisible et plus pertinente au regard des situations rencontrées par l'administration pour éviter les situations de recrutement ou de renouvellement de contrat abusives.

En particulier :

- *Comment définir la vacance temporaire d'emploi ? Quelles solutions apporter aux vacances durables d'emploi (au terme d'une durée d'un an) ?*
- *Le remplacement d'un fonctionnaire absent et la vacance temporaire d'emploi couvrent-ils tous les besoins occasionnels de l'administration ? Comment remplacer un agent non titulaire absent ?*

Par ailleurs, comme indiqué précédemment, certaines administrations ont fait part de leur intérêt pour la création d'un nouveau type de contrat articulé autour d'un objet déterminé et non plus d'une durée, sur le modèle des contrats de projet « à terme incertain » qui existent en droit du travail.³ Ce type de contrat permet de s'affranchir de la dimension temporelle de la relation de travail pour raisonner à partir du projet ou de la mission à accomplir.

- *Comment répondre à ces nouveaux besoins ? Faut-il autoriser la création de ce type de contrat par une disposition législative générale ou prévoir, en fonction des besoins, des dispositions législatives spécifiques adaptées au besoin de chaque administration ?*

³ Il s'agit principalement de deux types de contrat : le « contrat à objet défini » prévu par la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail et les contrats de chantier de travaux publics et de mission à l'exportation.

Annexe 1 – Éléments statistiques

Extraits du rapport Faits et Chiffres 2009-2010

Répartition par catégorie hiérarchique des non-titulaires de la 3 FP au 31 décembre 2008

	FPE		FPT		FPH		3FP	
	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%
A	122 102	35,3	42 624	11,4	12 753	8,4	177 479	20,3
B	129 076	37,3	56 875	15,2	31 020	20,4	216 971	24,9
C*	48 902	14,1	274 681	73,4	87 885	57,8	411 468	47,2
inconnue	46 243	13,3			20 480	13,5	66 723	7,6
Total	346 323	100,0	374 181	100	152 138	100,0	872 642	100,0

Sources : Fichier Général de l'État (FGE), enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee ; enquête SAE, enquête auprès des établissements d'hébergement pour personnes âgées, Drees. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

*