

ANNEXES

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1

Lettre de mission de la commission

Annexe 2

Composition de la commission

Annexe 3

Personnalités auditionnées par la commission

Annexe 4

Bibliographie

Annexe 5

Présentation des corps issus de l'Ecole polytechnique

Annexe 6

Formation des corps issus de l'Ecole polytechnique

Annexe 7

Questionnaire sur les corps d'encadrement supérieur
issus de l'Ena et de l'Ecole polytechnique

Annexe 8

Etude statistique sur les effectifs et les emplois des corps d'encadrement supérieur
issus de l'Ena et de l'Ecole polytechnique

Annexe 9

Questionnaire sur la formation permanente de l'encadrement

Annexe 10

Tableau synoptique sur la formation permanente

Annexe 11

Note sur les emplois administratifs de direction dans les collectivités territoriales

Annexe 12

Les mobilités dans la fonction publique

Annexe 13

Les procédures de mobilité

Annexe 14

Les emplois d'encadrement supérieur dans quelques administrations

Annexe 15

Glossaire des sigles

Annexe 1

Annexe 2

Composition de la commission

Président : M. Yves-Thibault de Silguy, ministre plénipotentiaire, ancien membre de la Commission européenne, Délégué général de Suez.

M. Bernard Cieutat, président de chambre à la Cour des comptes.

M. François Rachline, professeur d'économie et conseil. Université de Paris-X (Nanterre) et Institut d'études politiques de Paris (Sciences Po). Vice-président du conseil de direction de Sciences Po.

M. Jean-Pierre Giblin, ingénieur général des ponts et chaussées. Président de section au Conseil général des ponts et chaussées.

Mme Marine Dorne-Corraze, directrice des ressources humaines à la Caisse des dépôts et consignations.

M. Jean-Luc Bodiguel, docteur d'Etat en sciences politiques, directeur de recherches émérite au Centre National de la Recherche Scientifique.

Mme Chantal Pelissier, chef de service au ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche.

M. Erik Izraelewicz, rédacteur en chef-éditorialiste aux Echos.

M. Christian Chapuis, ancien président de la fédération des fonctionnaires CGC, ancien membre du Conseil économique et social.

Rapporteurs :

M. Antoine Godbert, administrateur civil, chargé de mission auprès du directeur général de l'administration et de la fonction publique.

M. David Coste, inspecteur à l'inspection générale de l'administration.

Mlle Stéphanie Dupays, administratrice de l'INSEE.

Annexe 3

Personnalités auditionnées par la commission

La commission a auditionné les personnalités suivantes, en plus de celles rencontrées au cours du premier semestre 2003 lors de la réalisation de son premier rapport¹ :

M. Jean-Marie André, représentant des enseignants, Ecole nationale de la santé publique (ENSP).

M. Jean-Marie Aurant, directeur général de l'administration, ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales.

M. Gilbert Azibert, directeur de l'Ecole nationale de la magistrature (ENM).

M. Pierre Bascary, directeur de l'Ecole nationale supérieure de l'aéronautique et de l'espace (ENSAE-Sup'Aéro).

M. Marie-Joseph Bissonier, président du conseil général d'Ille-et-Vilaine.

M. Bruno Borghèse, président de l'association ENA-IRA 3C.

M. Dominique Bussereau, secrétaire d'Etat aux transports et à la mer, président de l'Union nationale des centres de gestion.

M. Bernard Carayon, député du Tarn.

M. Jean-Michel Charpin, directeur général de l'INSEE.

M. Bruno Chavanat, conseiller technique au cabinet du Premier ministre.

Mme Guillemette Chevallier, représentante CFDT du personnel, Ecole nationale de la santé publique (ENSP).

M. Pascal Chevit, directeur de l'Ecole nationale de la santé publique (ENSP).

M. Fabrice Dambrine, président de la Fédération des grands corps techniques de l'Etat (FGCTE).

M. Didier Danet, directeur des enseignements et de la recherche, Ecole nationale de la santé publique (ENSP).

M. Michel Delaye, vice-président du Conseil général de l'armement.

M. Gérard Druesne, directeur général de l'institut européen d'administration publique.

¹. Cf. annexe 3 du rapport *Moderniser l'Etat : le cas de l'Ena*, La documentation française, 2003, p. 87.

M. Jean-Pierre Duport, président de Réseau Ferré de France.

M. Emmanuel Goddat, délégué national du Syndicat national des cadres hospitaliers.

M. André Grammont, vice-président du Conseil général du génie rural, des eaux et forêts.

M. Rodolphe Greif, vice-président du Conseil général des mines.

M. Didier Guérin, représentant CFDT du personnel, Ecole nationale de la santé publique (ENSP).

M. Jean-Michel Hubert, vice-président du Conseil général des technologies de l'information.

Mme Catherine Jacquemin, vice-présidente du conseil général d'Ille-et-Vilaine.

M. Hervé Lainé, secrétaire général du Groupe des associations de la haute fonction publique (GAHFP ou « G 16 »).

M. Benoît Legait, directeur de l'Ecole nationale supérieure des mines de Paris.

M. Christophe Lerat, représentant des enseignants, Ecole nationale de la santé publique (ENSP).

M. Vincent Mahé, conseiller technique au cabinet du Président de la République.

M. Thomas Maréchal, président du conseil des élèves de l'Ecole nationale de la santé publique (ENSP), et les autres membres de la délégation des élèves.

M. Claude Martinand, vice-président du Conseil général des ponts et chaussées, président de l'Institut de la gestion déléguée.

M. Jean-François Mattéi, ministre de la santé, de la famille et des personnes handicapées.

Mme Marie-France Moraux, directrice de l'encadrement, ministère de la jeunesse, de l'éducation et de la recherche.

Général Gabriel de Nomazy, directeur de l'Ecole polytechnique.

M. Marc Oberlé, ingénieur général des télécommunications, administrateur du Groupe des Ecoles des Télécom (GET).

Mme Martine Orio, directrice d'hôpital, vice-présidente de l'Association des élèves et anciens élèves de l'Ecole nationale de la santé publique (ENSP).

M. Philippe Parini, secrétaire général, ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

M. Michel Pommeret, représentant du personnel Sud, Ecole nationale de la santé publique (ENSP).

M. Jean Poulit, président du Groupe des associations de la haute fonction publique (GAHFP ou « G 16 »).

M. Gérard Pourchet, vice-président du conseil régional de Bretagne, chargé de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle.

M. Jean-Luc Prigent, directeur adjoint au directeur régional des affaires sanitaires et sociales de Bretagne, membre du conseil d'administration de l'Association des inspecteurs des affaires sociales.

Mme Evelyne Ratte, secrétaire générale, ministère de la défense.

M. Michel Rocard, ancien Premier ministre, député européen.

M. Louis-Alain Roche, directeur des ressources humaines de la délégation générale à l'armement (DGA).

Mme Marie-Solange Tissier, chef de service du Conseil général des Mines et directrice adjointe de l'Ecole nationale supérieure des mines de Paris.

M. Tixeront, directeur de l'Ecole nationale supérieure de techniques avancées.

M. Jean-Dominique Tortuyaux, directeur des formations, Ecole nationale de la santé publique (ENSP).

M. Rémi Toussain, directeur de l'Institut national agronomique Paris-Grignon.

Mme Claudine Tropet, représentant du personnel Sud, Ecole nationale de la santé publique (ENSP).

M. Cyril Van Effenterre, directeur de l'Ecole nationale du génie rural et des eaux et forêts.

M. Pierre Veltz, directeur de l'Ecole nationale des ponts et chaussées.

M. Paul Vialle, président de section au Conseil général des eaux et forêts, président de l'AFSSA.

M. Alain Vieuxloup, directeur général des services du département de la Sarthe.

M. Denis Vigouroux, ingénieur général des eaux et forêts, président de la 1^{ère} section de la délégation de l'orientation et du suivi des ingénieurs du génie rural et des eaux et forêts.

Mme Catherine Zaidman, secrétaire générale de l'observatoire de l'emploi public (OEP).

Annexe 4

Bibliographie

1. Rapports

1.1. Sur la fonction publique et son encadrement supérieur

Michel BAUER, *Production et gestion de la ressource dirigeante/ séminaire Fonction publique*. Entreprise et personnel, septembre 2000.

Michel BAUER, Bénédicte BERTIN-MOUROT et Pascal THOBOIS, *La gestion de la ressource dirigeante : levier et/ou frein de la modernisation de l'administration. Comparaison France, Grande-Bretagne, Italie*, rapport de l'Observatoire des dirigeants, LSCI -CNRS, octobre 2002.

Claire BAZY-MALAUURIE, *Evaluation des personnels d'encadrement supérieur de l'Etat*, décembre 1999.

Hélène BERNARD, *Propositions pour une harmonisation de la gestion des personnels de direction des administrations centrales de l'Etat*, Rapport au ministre de la Fonction Publique, mars 2002.

Sylviane CARRÉ, *Les Fonctionnaires de l'Etat « Hors échelle »*, DGAFP, juin 1996.

CERDES, *Etude sur l'évolution démographique du corps des administrateurs civils*, DGAFP, 2001.

Véronique CHANUT, *La formation continue de l'encadrement supérieur de l'Etat, Bilan des pratiques et perspectives*, La Documentation française, 1998.

Bernard CIEUTAT, *Fonctions publiques : enjeux et stratégie pour le renouvellement*, rapport du Commissariat général du Plan, La Documentation française, 2000.

Anne-Marie COLMOU, *L'encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes*, Rapport au ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'Etat et de la Décentralisation, La Documentation Française, 1999.

Conseil d'Etat, Section du rapport et des études, *Le système français de fonction publique*, rapport annuel 2003 (en particulier le fascicule n°7, *Fonctions publiques comparées*).

DGAFP, *Les corps de fonctionnaires recrutés par la voie de l'ENA*, La Documentation française, 1992.

DGAFP, *La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, guide méthodologique*, juin 2001.

DGAFP, *Mission interministérielle de suivi et de gestion des administrateurs civils, rapport d'activité 2002-2003*, DGAFP, décembre 2003.

Equipe Recherche, études, veille de l'IGPDE (François WAINTRAP, Céline CHOL, Brigitte COUE, Olivier GIRARDIN, Michel MARECHAL), *Réformer l'encadrement supérieur : l'expérience de sept pays*, février 2003.

Jean-Michel EYMERI et Julien PAVILLARD, *Les administrateurs civils, fin de carrière et débouchés*, La Documentation française, 1997.

Jean-Michel EYMERI, *Comparer les hauts fonctionnaires en Europe : variations sur le thème de la carrière*, DGAFP, 2000.

Jean-Michel LEMOYNE de FORGES, *L'adaptation de la fonction publique française au droit communautaire, rapport au ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire*, avril 2003.

Daniel LIMODIN et Jean BEMOL, *Rénovation de la gestion de l'encadrement supérieur de l'Etat. Rapport du groupe de travail n°4 relatif au décloisonnement des viviers, pour l'accès aux emplois de direction des services déconcentrés et des administrations centrales*, décembre 1999.

Max David MAMOU, *Rapport d'étude sur la mise en œuvre du troisième accord-cadre dans ses dispositions relative à la formation continue des cadres de l'Etat*, Ecole Nationale d'Administration.

Jean-Marie PALACH et Eric PIOZIN, *la mobilité des fonctionnaires*, IGAS, mai 1998.

Jean-Claude PERREL, *Administrer les agents : une politique pour l'encadrement supérieur et les emplois atypiques*, Commissariat général du Plan, juin 2000.

Jean PICQ, *L'Etat en France, Servir une nation ouverte sur le monde, rapport au Premier ministre*, La Documentation française, 1995.

Jean PRADA, *Rapport sur l'encadrement supérieur*, 1993.

Jacques RIGAUDIAT, *Gérer l'emploi public*, 1994.

François SCHEER, *Rapport d'une mission de réflexion sur l'ouverture internationale de l'Ecole nationale d'administration (ENA) et de l'institut internationale d'administration publique (IIAP)*, 1992.

SENAT, *Avis présenté au nom de la commission des Lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur le projet de loi de finances pour 2004, adopté par l'assemblée nationale, Tome IX, Fonction Publique*, par M. Pierre Fauchon, 2003-2004.

SENAT, *Rapport général fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur le projet de loi de finances pour 2004, adopté par l'assemblée nationale, par M. Philippe Marini, tome III, Les moyens des services et les dispositions spéciales*, 2003-2004.

Commission sur la réforme de l'Ena et de la formation des cadres supérieurs des fonctions publiques présidée par Yves-Thibault de SILGUY, *Moderniser l'Etat, le cas de l'Ena*, rapport à Monsieur le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire, avril 2003.

Jean-Claude THOENIG, (ss la dir.), *Les administrateurs civils dans les services centraux de l'Etat face à leur carrière et à leur travail*, La Documentation française, 1992.

Jean-Pierre WEISS, *L'encadrement supérieur des administrations de l'Etat, rapport à Monsieur le Premier ministre sur les prévisions d'évolution*, décembre 1996.

1.2. Sur des sujets annexes

Association des administrateurs territoriaux de France (Marine DORNE-CORRAZE, Marie-Yvonne POUJADE, Catherine BIECHER), *Enquête statistique sur le cadre d'emplois des administrateurs*, mai 1998.

CNFPT, *Fonctions publique territoriale, perspectives démographiques*, 2001.

Comité stratégique de la DATAR, *Une nouvelle politique de développement des territoires pour la France, rapport au Premier ministre*, 29 janvier 2003.

DGAFP, *Dossier du séminaire des directeurs du personnel et de l'administration générale et des hauts fonctionnaires chargés de la modernisation et de la déconcentration*, Ermenonville, octobre 2003.

Bernard DREYFUS, *La formation des cadres supérieurs territoriaux à l'institut de Strasbourg*, Rapport au président du CNFPT, 2002.

ECOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE, *Formation continue nationale, bilan 2002 et propositions 2004*, juin 2003.

Paul HELMS, Ghislaine SOULET, Karine AURIOL, *Etude de faisabilité portant sur la création à Strasbourg d'un pôle européen d'administration publique*, Université Robert Schuman, Strasbourg, octobre 2002.

Amiral Jacques LANXADE, *Organiser la politique européenne et internationale de la France*, rapport du Commissariat Général du Plan, La Documentation française, 2002.

OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI PUBLIC, *Rapport annuel*, La documentation française, octobre 2002.

Gilbert SANTEL, *La modernisation de l'administration territoriale de l'Etat*, rapport au ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation, octobre 1998.

Gérard VLAMYNCK, Gérard LAYOLE, CNESSS, *Réforme de la scolarité, la 40^{ème} promotion : évolution des nouvelles pratiques*, juillet 2002.

2. Livres, articles, thèses

Sur la fonction publique et son encadrement supérieur

Marc Olivier BARUCH et Vincent DUCLERT, (ss. la dir.), *Serviteurs de l'Etat. Une histoire politique de l'administration française, 1875-1945*, La Découverte, 2000.

Pierre BIRNBAUM, *Les sommets de l'Etat. Essai sur l'élite du pouvoir en France*, Le Seuil, 1994.

Jean-Luc BODIGUEL et Jean-Louis QUERMONNE, *La haute fonction publique sous la V^{ème} République*, Presses Universitaires de France, 1983.

Pierre BOURDIEU, *La Noblesse d'Etat. Grandes écoles et esprit de corps*, Editions de Minuit, 1989.

Joël CAUDEN et Isabelle CAUDEN-CRIQUET, *La formation dans les trois fonctions publiques*, Berger-Levrault, 2002.

Dominique CHAGNOLLAUD, *Le premier des ordres. Les hauts fonctionnaires XVIII^{ème}-XIX^{ème} siècle*, Fayard, 1991.

Michel CROZIER, *La crise de l'intelligence. Essai sur l'impuissance des élites à se réformer*, Interéditions, 1995.

Jean-Yves DORMAGEN, *Pourquoi il n'y a plus de haute fonction publique en Italie ?*, in *Pour une science politique de l'administration : retour vers le futur*. VII^{ème} congrès de l'association française de science politique, Lille, 2002.

Vincent DUBOIS et Delphine DULONG (ss. la dir.), *La question technocratique : de l'invention d'une figure aux transformations de l'action publique*, Presses Universitaires de Strasbourg, 1999.

Jean-Michel EYMERI, *Comparer les hauts fonctionnaires en Europe : variations sur le thème de la carrière* in *Pour une science politique de l'administration : retour vers le futur*. VII^{ème} congrès de l'association française de science politique, Lille, 2002.

IGPDE, *Gestions publiques en revue*, numéro 3, printemps-été 2003.

Antoine GODBERT, *Les administrateurs civils : faire vivre la vocation interministérielle*, Les cahiers de la fonction publique, n°224, juin 2003, pp 7-10.

Marie-Christine KESSLER, *Les grands corps de l'Etat*, Presses universitaires de France, 1994.

Marie-Christine KESSLER, *Les grands corps de l'Etat à l'horizon 2000* in *Revue administrative*, n° 301, janvier 1998.

Henri MENDRAS et Ezra SULEIMAN (sous la direction de), *Le recrutement des élites en Europe*. Paris, La découverte, 1995.

Jean-Louis QUERMONNE, *L'appareil administratif de l'Etat*, Le Seuil, 1991.

Luc ROUBAN, *Des cadres supérieurs en devenir* in *Revue française d'administration publique*, n° 70, juin 1994.

Luc ROUBAN, *Les hauts fonctionnaires sous la V^{ème} République : idées reçues et perspectives analytiques* in *Pour une science politique de l'administration : retour vers le futur*. VII^{ème} congrès de l'association française de science politique, Lille, 2002.

Alexandre SINÉ, *l'Ordre des budgétaires, organisation et culture de la direction du Budget* in *Pour une science politique de l'administration : retour vers le futur*. VII^{ème} congrès de l'association française de science politique, Lille, 2002.

Lucile SCHMID, *Crise et réforme de la haute fonction publique*, Notes de la Fondation Saint Simon, mai 1997.

Ezra SULEIMAN, *Les élites en France. Grands corps et grandes écoles*, Le Seuil, 1979.

Ezra SULEIMAN et Henri MENDRAS (ss.la dir.), *Le recrutement des élites en Europe*, La Découverte, 1995.

Les administrations en Europe, d'une modernisation à l'autre, *Revue Française d'administration publique*, n°75, juillet-septembre 1995.

Les cadres supérieurs de la fonction publique, *Revue Française d'administration publique*, n°70, avril-juin 1994.

Les élites de la République sur la sellette, *Esprit*, octobre 1997.

Les écoles de la fonction publique, in *Service public*, n° 51, octobre 1997.

La formation et le recrutement des hauts fonctionnaires dans le monde : convergences et spécificités, in *Revue administrative*, numéro spécial, 1996.

La coopération administrative internationale in *Revue Française d'administration publique*, n°100, octobre - décembre 2001.

Moderniser les administrations publiques, *Cadres CFDT*, n°399, mai 2002.

« *Quelle haute fonction publique pour un Etat efficace ?* », *Cadres CFDT*, n°394, décembre 2000.

3. Sites internet

<http://www.ena.fr>

<http://www.polytechnique.fr>

<http://www.hautefonctionpublique.org>

Annexe 5

Présentation des corps issus de l'Ecole polytechnique²

Corps des ingénieurs de l'armement

Le corps des ingénieurs de l'armement est le grand corps technique du ministère de la défense. Selon les textes fondateurs du corps, « *les ingénieurs de l'armement participent à la conception et à la définition des programmes d'armement ; ils en préparent, dirigent et contrôlent l'exécution scientifique, technique et industrielle. Ils assurent toute autre mission scientifique, technique, industrielle ou administrative qui leur est confiée, soit au sein du ministère de la défense, soit au sein d'autres départements ministériels ou services publics.* »

Au sein d'un corps relevant du statut général des militaires, les ingénieurs de l'armement inscrivent leur action dans le cadre d'un environnement de haute technologie fortement concurrentiel.

Environ 50 % des ingénieurs de l'armement sont employés par la délégation générale pour l'armement (DGA), l'administration du ministère de la défense dont la mission principale d'assurer l'équipement des forces armées. La DGA est le premier service investisseur de l'Etat, et investit chaque année de l'ordre de 11 milliards d'euros pour financer les activités de recherche, de développement de nouveaux équipements, ainsi que d'acquisition et de soutien de tous les matériels ou logiciels destinés à être mis en oeuvre par les armées. Pour remplir cette fonction principale d'investisseur, la DGA s'appuie à la fois sur l'expertise technique de ses acteurs - indispensable pour spécifier, évaluer ou essayer les systèmes d'armes à la pointe de la technologie - et sur la qualité de ses équipes de management de programmes.

A côté de ces tâches de nature étatique, la DGA remplit dans le domaine de la maintenance des avions et hélicoptères militaires des missions industrielles dont l'encadrement est assuré par des ingénieurs de l'armement.

50 % des ingénieurs de l'armement ayant une activité professionnelle dans le corps l'exercent au sein d'autres organismes du ministère de la défense (cabinet du ministre, service hydrographique et océanographique de la marine (SHOM), Délégation aux affaires stratégiques (DAS), Direction du renseignement militaire (DRM), Etats-majors...), dans des centres de recherche et des établissements publics scientifiques de haut niveau (Office national d'études et de recherches aérospatiales (ONERA), Centre national d'études spatiales (CNES), Commissariat à l'énergie atomique (CEA)...), et, après un début de carrière au ministère de la défense, dans d'autres ministères (services du Premier ministre, ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, ministère de l'équipement...), dans des organisations internationales (commission européenne, organisation conjointe de coopération en matière d'armement (OCCAR)...), ou dans l'industrie. Des positions statutaires favorables, adaptées à chaque cas, sont proposées.

². Source : site internet de l'Ecole polytechnique,
http://www.imprimerie.polytechnique.fr/Enseignements/corps_etat_fr.html

Corps des ingénieurs du génie rural des eaux et des forêts

Résultant de fusions successives de corps parfois fort anciens dont la fusion des ingénieurs d'agronomie et des ingénieurs du GREF en 2002, le corps du génie rural, des eaux et des forêts est un corps interministériel d'ingénieurs de catégorie A+ ; ses statuts sont identiques à ceux des autres grands corps d'ingénieurs de l'État (Mines, Ponts et Chaussées, Télécoms...).

Les ingénieurs du GREF ont vocation à occuper, y compris dans les organismes internationaux, des emplois de haut niveau d'expertise et d'encadrement contribuant à la mise en valeur agricole et forestière, au développement économique et à l'aménagement des territoires, à la gestion environnementale des espaces et ressources naturelles terrestres et maritimes, à la gestion des risques environnementaux, aux politiques relatives à l'alimentation et l'agro-industrie, ainsi qu'à la recherche, à la formation et au développement au sein des établissements et organismes qui concourent à l'élaboration ou à la diffusion des connaissances.

L'originalité du corps tient à sa composition puisque, hors promotion interne (20 %), le recrutement est effectué à parts sensiblement égales entre sciences exactes (X, ENS) et sciences de la vie (Agro).

Découlant de la synergie de ses composantes, cette spécificité lui assure, au sein des grands corps, une compétence particulière dans les domaines du vivant, de l'appréhension globale de la complexité de l'environnement à la maîtrise des techniques liées aux risques naturels (avalanches, feux de forêts,..), à la pollution et aux risques alimentaires.

La reconnaissance de ces compétences spécifiques se traduit, au niveau interministériel, par la diversité des postes de direction occupés dans l'administration - directions départementales de l'agriculture et de la forêt (DDAF) et directions régionales de l'agriculture et de la forêt (DRAF), mais aussi directions régionales de l'environnement (DIREN), directions régionales de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (DRIRE) ou secrétariat général aux affaires régionales (SGAR) – et dans les différents établissements publics tels que l'Office national des forêts (ONF), les agences de l'Eau ou encore dans les divers offices agricoles (ONIC, OFIVAL...).

Outre ces missions techniques ou managériales, l'éventail des activités des ingénieurs du GREF inclut les champs de l'enseignement (transmission du savoir dans les écoles supérieures d'agriculture, mais aussi direction des lycées agricoles) et la recherche appliquée.

Corps des ingénieurs des mines

Les ingénieurs des mines étaient, dès la création de l'agence des mines, chargés de la synthèse de considérations techniques, économiques et sociales, et ce, dans l'intérêt général. Leur compétence et leur impartialité ont forgé la réputation de sérieux et d'indépendance du corps.

Aujourd'hui, les ingénieurs des mines, administrativement rattachés au ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, font partie d'un corps à vocation interministérielle et ne s'acquittent plus d'une mission unique ou exclusive comme c'était le cas par le passé.

Leurs activités concernent notamment la stratégie industrielle nationale, le développement des petites et moyennes industries, la normalisation, la politique du gouvernement dans les secteurs de l'énergie et des matières premières, les contrôles techniques de sécurité, la protection de l'environnement, la métrologie, la sûreté des installations nucléaires, la santé. Loin de se limiter à leur ministère de rattachement, les responsabilités des ingénieurs des mines s'exercent, d'une manière générale, dans tous les secteurs en relation avec l'industrie : économie, environnement, commerce extérieur, affaires étrangères et même au sein de la Commission de l'Union européenne.

Corps des ponts et chaussées

Créé au début du XVIII^{ème} siècle aux fins de concevoir les chemins du royaume, et d'en assurer l'entretien, le corps des ponts et chaussées se caractérise dès son origine par son label de « bâtisseurs ».

Durant le XIX^{ème} siècle, le corps se trouve profondément engagé dans le mouvement qui marque l'essor des grands projets d'infrastructures modernes, qu'il s'agisse des routes, des voies navigables, des ports, des chemins de fer ou de l'énergie.

Dans le courant du XX^{ème} siècle, les missions du corps des ponts et chaussées s'étendent à l'aménagement, à l'urbanisme et à l'habitat. Dans le même temps, les ingénieurs des ponts deviennent exploitants, gestionnaires, financiers, aucun projet ne pouvant se concevoir sans que soit pris en compte l'ensemble de ces dimensions. A la fin de ce siècle, c'est enfin l'environnement qui imprègne les activités du corps à travers non seulement des problèmes d'insertion d'ouvrages dans les « sites » mais aussi ceux qui sont plus spécifiquement liés aux risques technologiques ou naturels.

Aujourd'hui, au début du XXI^{ème} siècle, les métiers « naturels » du corps des ponts et chaussées s'ordonnent autour de l'aménagement sous toutes ses formes (urbanisme, construction, transports, énergie ou environnement) et qu'elles relèvent de la conception, du financement, de la réalisation ou de l'exploitation de projets et d'ouvrages de toute nature.

A ces missions, il faut aussi ajouter celles qui correspondent à la nature interministérielle du corps et qui, de façon progressive et significative le conduisent à exercer maintenant dans les secteurs de la « haute technologie », de l'industrie ou de la finance.

En 2002, la fusion avec les corps des ingénieurs de l'aviation civile, de la météorologie, et géographes a encore élargi le champ traditionnel du corps et la palette de ses métiers.

Au total, le corps des ponts et chaussées compte près de 1 930 ingénieurs en activité, dans et hors de l'administration. Environ 800 ingénieurs exercent au ministère de l'équipement, des transports et du logement, 170 dans les services de la direction générale de l'aviation civile, 80 à l'Institut géographique national, 220 à Météo France. Environ 160 ingénieurs des ponts exercent dans d'autres ministères ou à l'international (environnement, industrie, finances, affaires étrangères, intérieur, justice, défense...). Près de 300 sont détachés dans des entreprises et établissements publics (ports, villes nouvelles, aéroports, EDF, GDF, SNCF, Caisse des dépôts...), et dans les collectivités territoriales (régions, départements, villes...). Enfin, environ 200 ingénieurs exercent dans le secteur privé (Bouygues, Eiffage, SPIE, Egis, Vinci, Société Générale, BNP-Paribas, Vivendi, Alcatel, Alstom, Saint-Gobain, Renault, Dexia...).

Corps des télécommunications

Le corps interministériel des ingénieurs des télécoms a pour mission le développement des réseaux et systèmes de traitement et de transmission de l'information.

Les ingénieurs du corps des télécommunications ont vocation à couvrir l'ensemble des aspects du vaste domaine des technologies de l'information et de la communication, depuis les techniques, l'ingénierie, jusqu'aux volets réglementaires, économiques, liés à l'essor des nouveaux produits, services et usages.

Les ingénieurs du corps travaillent auprès d'employeurs variés : Etat, collectivités territoriales, organismes européens et internationaux, entreprises publiques ou non (grands groupes ou PME), en particulier dans les domaines des télécommunications, de l'informatique, de l'audiovisuel, de la communication d'entreprise, de la recherche et de l'espace ou encore des finances ou du conseil. Ils participent à l'animation et à la direction du groupe France Télécom et de ses filiales en France et à l'étranger.

Les métiers exercés couvrent l'ingénierie des systèmes, la conduite des grands projets, la recherche, la protection, l'exploitation, le commerce et l'exportation, la finance, l'organisation, la gestion et le conseil. Ils mettent les membres du corps en relation avec la clientèle, avec l'industrie, avec l'administration et les collectivités locales et avec les personnels d'entreprise qu'il a vocation à diriger.

Le corps interministériel des télécommunications regroupe ainsi des ingénieurs appelés à couvrir un champ très large de la vie économique et sociale.

Il y a actuellement environ 1 200 ingénieurs du corps en activité qui se répartissent, outre les ingénieurs-élèves, en :

- 50 % dans le groupe France Télécom (dont 9 % dans les filiales),
- 25 % dans les services publics (diverses administrations, collectivités territoriales, organismes internationaux, entreprises publiques),
- 25 % dans des entreprises du secteur privé ou autres. Parmi ceux-ci, environ 15 % font de la recherche dans le seul secteur public.

Corps des administrateurs de l'INSEE

Le corps des administrateurs de l'INSEE a su trouver une place originale à la charnière entre les corps techniques d'ingénieurs et les corps administratifs recrutant à la sortie de l'Ena. Il permet d'acquérir une solide expertise dans le domaine de l'analyse économique et sociale.

Le rôle du corps s'étend, comme en témoigne la croissance du nombre de postes offerts, largement hors de l'appareil statistique public stricto sensu. Ceci est lié à plusieurs facteurs : progression, au sein des administrations françaises, des exigences de rationalisation et d'évaluation des politiques (par exemple dans les domaines de la protection sociale et de l'environnement), recrutements accrus dans les organisations internationales (Fonds monétaire international, Banque mondiale, Banque centrale européenne...), développement des marchés financiers...

Au sein de l'appareil public de statistique et d'analyse économique, qui comprend, outre l'INSEE, les services statistiques des ministères et divers organismes (Direction de la Prévision du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie (MINEFI)...), les missions du corps s'articulent autour de plusieurs axes :

- études et prévisions macro-économiques et analyse conjoncturelle (à la fois sur la France et dans le domaine international), à l'INSEE, dans d'autres directions du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie (prévision, budget, impôts, trésor...) ou d'autres ministères (affaires sociales, travail et solidarité...) et dans les organismes internationaux (FMI, OCDE, BCE...);
- réalisation d'études plus microéconomiques sur les différents thèmes relevant du domaine économique et social (entreprises, économie régionale, démographie, marché du travail, redistribution, conditions de vie...);
- collecte, traitement, analyse et diffusion de l'information statistique, de façon à la rendre accessible à tous les partenaires économiques et sociaux (Etat, entreprises, collectivités territoriales, syndicats...), ainsi qu'au grand public (via internet et les médias).

Les agents qui entrent dans le corps des administrateurs de l'INSEE auront le plus souvent à s'investir dans la connaissance et l'interprétation des phénomènes économiques et sociaux. La gamme des possibilités est large, allant du domaine de la recherche à celui de l'aide à la décision en matière de politique économique et sociale. Des débouchés variés s'offrent à ceux qui souhaitent après quelques années prendre des responsabilités dans les secteurs parapublic et privé (bancaire ou financier par exemple).

Outre une quarantaine d'élèves en formation à l'ENSAE, le corps comprend environ 580 membres, auxquels il faut ajouter une cinquantaine d'inspecteurs généraux. Environ 50% des administrateurs en activité travaillent à l'INSEE (direction générale et directions régionales), 20% sont mis à la disposition des directions du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie autres que l'INSEE (Prévision, Budget, Trésor...) ou dans les services statistiques d'autres ministères, et 20% sont détachés ou en disponibilité (dans les autres ministères hors services statistiques ; à l'étranger, dans les réseaux du MINEFI, dans les organismes internationaux ou en coopération ; dans les entreprises publiques et privées...). Cet essaimage est plus élevé (45 %) pour les X du corps.

Les élèves administrateurs sont recrutés pour 3/5 à la sortie de l'X ou des Ecoles normales supérieures, pour 1/5 par concours externe pour des étudiants ayant une formation économique, et pour 1/5 par concours interne.

Corps de contrôle des assurances

Créé en 1898, le corps de contrôle des assurances est rattaché au ministère des finances depuis 1945. C'est également depuis cette date qu'il recrute régulièrement des polytechniciens à la sortie de l'Ecole. Les commissaires contrôleurs sont mis à la disposition de la commission de contrôle des assurances, une autorité administrative indépendante, à l'instar de la commission bancaire et de l'AMF (Autorité des marchés financiers).

Le corps a pour mission principale d'exercer auprès des entreprises d'assurances et de capitalisation un contrôle d'ordre économique, financier, technique et juridique ayant pour but la défense de l'intérêt des assurés.

Toutes les entreprises d'assurances sont soumises au contrôle de l'Etat, quelle que soit leur forme juridique (société anonyme, société d'assurances mutuelle) ou leur spécialisation (assurance vie, automobile, habitation, assistance, réassurance...). Depuis le 1er juillet 1994, le contrôle s'étend également aux succursales en Europe des sociétés dont le siège social est établi en France.

Au total, environ 500 entreprises sont ainsi soumises à la surveillance permanente des commissaires contrôleurs.

Annexe 6

Formation des corps scientifiques³

Corps des ingénieurs de l'armement

Deux modes de formation sont offerts aux jeunes polytechniciens qui optent pour le corps de l'armement :

1- L'option technique

Elle débute par une formation académique en école de spécialisation : ENSTA (Ecole nationale supérieure de techniques avancées), Sup'Aéro (Ecole nationale supérieure de l'aéronautique et de l'espace), et, pour un certain nombre, à Sup'Télécom (Ecole nationale supérieure des télécommunications) ou dans une université à l'étranger. Dans la lignée des spécialisations qu'ils ont choisies au cours des majeures de troisième année à l'Ecole polytechnique, les jeunes ingénieurs de l'armement reçoivent dans ces écoles ou ces universités l'enseignement scientifique dispensé aux élèves ingénieurs en dernière année de scolarité. La formation se poursuit par un stage long dans l'industrie, et des stages spécifiques destinés à préparer les jeunes ingénieurs de l'armement à leur futur environnement professionnel : connaissance de l'administration, des milieux européens, des milieux opérationnels.

2 - Formation par la recherche

La direction générale de l'armement a besoin de compétences scientifiques de haut niveau. L'option recherche permet, à ceux qui se sentent attirés par une formation complémentaire en milieu de recherche, d'étudier à fond un sujet d'étude dans un domaine scientifique qui touche aux domaines de l'armement : mathématiques, physique, chimie, mathématiques appliquées, informatique, biologie... Cette formation doit être sanctionnée par l'obtention d'un DEA (diplôme d'études approfondies) et d'une thèse dans un délai de 4 ans.

Chaque ingénieur de l'armement de l'option recherche se voit parrainé par un ingénieur de l'armement en poste au sein du ministère de la défense, intéressé par le domaine de la thèse. Le parrain a pour mission d'entretenir le contact avec l'ingénieur de l'armement en formation, et de lui faciliter la recherche d'une première activité après la thèse.

³. Source : site internet de l'Ecole polytechnique.

Corps du génie rural, des eaux et des forêts

Le cycle de formation des ingénieurs du GREF forme les généralistes de haut niveau dans les domaines de l'eau, de la forêt, de l'environnement, de l'aménagement du territoire, de l'économie et des politiques agricoles, de l'alimentation et des politiques publiques.

Issus d'horizons divers (biologistes, mathématiciens, physiciens...), les élèves possèdent déjà une formation scientifique solide. Leur passage à l'ENGREF (Ecole nationale du génie rural des eaux et forêts) leur permet d'acquérir une spécialisation que valorise une large culture commune aux ingénieurs du GREF (IGREF).

Pour appréhender les problèmes complexes du vivant, ils apprennent à maîtriser des spécialités au carrefour de disciplines comme les sciences de l'ingénieur, la biologie et les sciences humaines, et à développer leurs capacités d'écoute et de dialogue.

La formation dure 25 mois, elle est structurée de la façon suivante :

- une culture de base commune (12 mois) ;
- un approfondissement personnalisé (12 mois) qui se déroule dans l'un des centres de l'ENGREF ou dans une formation associée (DEA, masters spécialisés, collèges des grandes écoles...) en France ou à l'étranger ;
- une mise en commun des parcours et une préparation à l'insertion professionnelle (un mois).

Enseignement de 3^{ème} cycle à finalité professionnelle, le cursus offre une formation appliquée sur l'approche pluridisciplinaire des milieux vivants, de leur environnement et des organisations humaines. Il vise à fournir des méthodes (simulation, modélisation, approche systémique), à maîtriser des outils (statistique, aide à la décision, traitement d'informations géographiques) en vue de les appliquer aux territoires et aux milieux de l'eau et de la forêt.

Les études de cas, projets sur le terrain, travaux en équipe, missions en entreprise, stages à l'étranger constituent de nombreuses occasions pour les ingénieurs-élèves d'être confrontés à des situations en vraie grandeur, d'apprendre à faire des diagnostics, de proposer des solutions opérationnelles et d'améliorer leur capacité à communiquer durant les restitutions écrites et orales.

Corps des ingénieurs des mines

Les ingénieurs-élèves suivent un cycle de trois années composé de deux années d'expérience professionnelle et d'une année de formation spécifique à l'Ecole nationale supérieure des mines de Paris.

Cette formation complémentaire poursuit le but principal de donner une connaissance théorique et pratique du fonctionnement des entreprises, ainsi qu'une bonne compréhension des responsabilités de la puissance publique dans les domaines techniques et économiques. Elle est conçue comme une alternance d'expériences professionnelles et de périodes d'enseignements. Elle est largement ouverte sur l'international, notamment grâce à des stages et par une forte intégration dans le contexte économique et institutionnel européen.

Les ingénieurs-élèves sont suivis individuellement par la direction des corps techniques et par des tuteurs afin qu'ils développent leurs compétences et leurs personnalités le plus largement possible.

La première année de formation comprend deux mois d'enseignements destinés à introduire les principaux facteurs intervenant dans la gestion des entreprises. Elle se poursuit par un stage industriel en France d'une durée d'un an, généralement dans des fonctions liées à la production.

La deuxième année s'effectue à l'étranger et en principe en entreprise dans des fonctions de nature différente et complémentaire de l'expérience du premier stage. Certains effectuent une année d'études et de recherches dans un laboratoire étranger.

La troisième année se déroule à l'Ecole des mines à Paris. Elle est destinée à préparer les ingénieurs-élèves à leurs responsabilités administratives futures dans des fonctions de régulation et d'animation à l'interface de l'État et de l'entreprise. Elle se compose de cours, de conférences et de missions d'études ainsi que d'un travail personnel de réflexion sur un sujet concernant la gestion des politiques publiques et des entreprises. Une mission de fin d'études à l'étranger conclut la formation.

Corps des ingénieurs des ponts et chaussées

Les élèves de l'Ecole polytechnique, des Ecoles normales supérieures, de l'Institut national agronomique Paris-Grignon (INA-PG) et de l'ENPC (Ecole nationale des ponts et chaussées) sont recrutés comme ingénieurs-élèves. Ils suivent une formation d'une durée totale de trois ans. Le schéma de formation propose une formule de base et des variantes pour les ingénieurs-élèves souhaitant bénéficier d'une formation par la recherche ou accéder à des postes de haute technicité. Dans sa formule de base, il enchaîne une formation d'ingénieur et une formation à l'action publique.

La formation d'ingénieur se compose d'une année de scolarité pilotée par l'ENPC suivie par une année de stage débouchant sur un projet de fin d'étude. L'enseignement est dispensé conjointement par l'ENPC, l'Ecole nationale de l'aviation civile, l'Ecole nationale de la météorologie et par l'École nationale des sciences géographiques, de manière à offrir une formation couvrant tous les domaines d'emploi du corps fusionné. Pendant cette année de formation, les ingénieurs-élèves acquièrent des connaissances couvrant deux domaines d'intervention du corps par le choix d'un couple dominante-mineure. Quelle que soit la dominante choisie, les ingénieurs-élèves engagés dans cette formation se verront délivrer le diplôme d'ingénieur de l'ENPC. Sur demande et après accord préalable, les ingénieurs-élèves pourront remplacer l'année de formation pilotée par l'ENPC par le master d'une université étrangère. Dans ce cas, le diplôme d'ingénieur de l'ENPC ne pourra pas leur être décerné.

A l'issue de leur année de stage les ingénieurs des ponts et chaussées suivent un mastère d'action publique. Cette formation en alternance est en cours de création. Ils y rencontrent d'autres fonctionnaires, dont notamment les ingénieurs reçus au concours interne à caractère professionnel ainsi que des élèves civils et étrangers intéressés par cette formation.

Des aménagements à ce schéma portant sur la deuxième année pourront être accordés pour tenir compte de projets individuels particuliers (par exemple pour suivre le double cursus ingénieur-architecte, ou pour faire le collège des ingénieurs).

Des variantes de cursus peuvent être offertes aux ingénieurs-élèves souhaitant faire une formation par la recherche (doctorat ou PhD). Deux modalités peuvent être envisagées :

- enchaîner formation d'ingénieur et formation par la recherche avec démarrage de la thèse en troisième année;
- ou éventuellement entrer directement en formation doctorale sans formation préalable d'ingénieur.

Par ailleurs, d'autres variantes de cursus existent pour les ingénieurs-élèves intéressés par un début de carrière sur des postes de haute technicité. La troisième année de formation est alors dédiée à une formation technique complémentaire (mastère spécialisé ou DEA) choisie conjointement avec l'organisme technique dans lequel le jeune ingénieur trouvera à s'employer.

Corps des télécommunications

Les ingénieurs du corps issus de l'Ecole polytechnique suivent un cycle de formation de deux ans à l'École nationale supérieure des télécommunications (ENST).

Le cursus de l'ingénieur-élève comprend trois phases :

- une scolarité de 10 mois à l'ENST, semblable à celle de ses camarades « civils » ;
- un stage d'ingénieur de 7 mois, en entreprise à l'étranger ;
- une période de 5 mois spécifique aux élèves du corps, comportant un premier temps réservé au processus d'affectation et un second temps de formation adaptée au premier poste.

Première phase : les acquis fondamentaux

Après un cycle d'harmonisation de 4 semaines en septembre, trois trimestres de formation organisés sur la base d'unités de valeur (« briques » de formation).

L'élève construit son parcours en choisissant librement, à chaque trimestre, parmi les « briques » et « demi-briques » proposées. Un guide des parcours l'aide à faire des choix cohérents. Ainsi, par exemple, l'élève peut choisir d'approfondir au maximum un domaine technique précis, ou d'en approfondir deux (profil « bi-compétence »), ou encore, d'acquérir une formation de base solide sur plusieurs domaines à la fois- profil de généraliste des TIC.

Il peut par ailleurs choisir différents équilibres entre les compétences en sciences et techniques de l'ingénieur d'une part, et dans le domaine de l'économie, de la gestion, du droit et des sciences humaines et sociales d'autre part. Le dosage optimal de ces différentes composantes de la formation varie en particulier selon que l'élève se destine plutôt à un premier métier dans la recherche et développement, ou dans une fonction d'« architecte » de réseaux, ou de chef de projet informatique ou encore, dans la création d'activité, ou la conception de services, etc.

Parallèlement à la formation dispensée dans les « briques », la scolarité comporte :

- des cours de langues (allemand, anglais, arabe, chinois, espagnol, italien, japonais, russe) ;
- des activités de formation humaine, en petits groupes, axées principalement sur la préparation à l'exercice des responsabilités, le travail en équipe, la conduite de réunion, etc.
- des cours de culture générale (sciences politiques et institutions, géopolitique, anthropologie du monde contemporain, sociologie, philosophie, psychologie, psychanalyse ?)

Deuxième phase : le stage d'ingénieur

A l'issue de ces trois trimestres de formation, les ingénieurs-élèves effectuent ensuite un stage de 7 mois, en règle générale en entreprise et à l'étranger.

Troisième phase : la préparation au premier poste

Au retour de stage commence une phase principalement dédiée à la préparation au premier poste. Les deux premiers mois sont consacrés à l'analyse du bilan de stage, et la préparation à sa soutenance et, en parallèle, au processus d'affectation. La scolarité se termine par la mise en place pendant le dernier trimestre de divers enseignements ayant vocation à permettre le développement du projet professionnel de l'ingénieur-élève, sous forme de conférences, stages courts, visites, projet en équipe, etc.

Corps des administrateurs de l'INSEE

La formation des administrateurs de l'INSEE s'effectue à l'Ecole nationale de la statistique et de l'administration économique (ENSAE), qui dépend de l'INSEE. Si les élèves de l'Ecole polytechnique ont suivi la majeure sciences économiques comme deuxième majeure de leur troisième année, ils peuvent bénéficier du cursus intégré (c'est-à-dire une scolarité en un an au lieu de deux) à l'ENSAE. Sinon, ils sont admis en deuxième année de l'ENSAE et restent à l'école pendant deux ans.

Le cursus intégré débute par un programme d'approfondissement de douze semaines, en avril-mai et septembre, dans lequel s'insère un stage géré en co-tutelle par l'X et l'ENSAE. Ce stage, en administration ou en entreprise, en France ou à l'étranger, tient lieu de stage de fin de scolarité à l'X. Les élèves suivent ensuite les enseignements de troisième année de l'ENSAE.

Le programme d'approfondissement comporte des compléments en probabilités, statistiques et économétrie, ainsi qu'une initiation aux techniques actuarielles. Il vise notamment à donner aux polytechniciens une vision opératoire sur l'utilisation des techniques statistiques et économétriques. En parallèle, les polytechniciens suivent des séminaires de microéconomie et de macroéconomie.

La troisième année comporte des enseignements optionnels. L'éventail des domaines est vaste et correspond aux diverses spécialisations susceptibles d'intéresser un administrateur de l'INSEE : statistique et économétrie, finance et actuariat, macroéconomie et politiques économiques, microéconomie et régulation. La troisième année peut être combinée avec l'obtention d'un DEA (une quinzaine de conventions, notamment avec l'X, l'EHESS - Ecole des hautes études en sciences sociales -, Paris IX-Dauphine, Paris I), ou encore la possibilité de devenir membre de l'institut des actuaires français. Les élèves ont encore la possibilité de rejoindre l'option « formation par la recherche », en bénéficiant d'un suivi personnalisé de leur scolarité et de certains aménagements de scolarité (accès à des cours avancés, début de thèse).

Une place importante est donnée aux enseignements de langues étrangères.

Les élèves qui ont opté pour le cursus intégré peuvent à leur demande bénéficier à la sortie de l'ENSAE d'un complément de formation d'une année, que ce soit dans le cadre d'un stage professionnel ou d'un projet académique. Lorsque ce dernier consiste en la préparation d'une thèse, le premier poste peut être aménagé en relation avec les responsables de la gestion des carrières afin de permettre la poursuite de la thèse dans de bonnes conditions.

Les élèves qui ont choisi une scolarité en deux ans à l'ENSAE ont également la possibilité de demander des aménagements concernant leur première affectation s'ils souhaitent préparer une thèse.

Corps de contrôle des assurances

La formation générale se fait à l'ENSAE ou à l'Institut d'études politiques de Paris (choix d'enseignements orientés vers la gestion des entreprises).

L'admission à l'ENSAE est de droit pour les élèves du corps de contrôle des assurances. Si les élèves de l'X ont suivi la majeure « sciences économiques » comme deuxième majeure de leur troisième année, ils peuvent bénéficier du cursus intégré à l'ENSAE. Sinon, ils sont admis en deuxième année de l'ENSAE et restent à l'école pendant deux ans. Le cursus intégré ressemble à celui des élèves administrateurs de l'INSEE.

La troisième année comporte des enseignements choisis librement par les élèves commissaires contrôleurs. Le diplôme d'actuaire de l'Institut des Actuaire peut être obtenu à l'ENSAE à l'issue de la troisième année parallèlement au diplôme de l'école, ou, après titularisation, par l'intermédiaire du Centre d'études actuarielles.

La formation à l'Institut d'études politiques de Paris dure deux ans. Les enseignements qui y seront suivis doivent être validés par le chef de corps.

Les corpsards qui choisissent d'effectuer leur scolarité à l'IEP n'y ont pas de place réservée. Ils doivent donc se présenter à la procédure d'admission en deuxième cycle. Une convention de partenariat entre l'IEP et le corps de contrôle des assurances leur permet cependant, après un entretien préalable avec le chef de corps, de se présenter directement à l'oral d'admission à l'IEP.

Parallèlement à cette formation économique et financière générale, une formation particulière à l'assurance et aux techniques de contrôle est dispensée au sein du corps. Elle prend la forme de conférences portant sur l'actuariat (théorie mathématique de l'assurance), la comptabilité, la réglementation et les principes du contrôle des assurances. Un stage effectué dans les compagnies d'assurances et un stage d'initiation au contrôle au sein du corps complètent cette formation.

Une fois cette formation économique et financière générale terminée, les commissaires contrôleurs peuvent être affectés pendant une durée de six mois à un an à l'inspection générale des finances, où ils effectuent les mêmes travaux que les jeunes inspecteurs des finances sortant de l'Ena. Des affectations à la Commission bancaire, à l'AMF ou encore à l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) sont possibles.

Annexe 7

Questionnaire sur les corps d'encadrement supérieur issus de l'Ena et de l'Ecole polytechnique

1 Dynamique démographique du corps en 2002

1-1 Effectif du corps en 2002 selon le sexe

1-2 Pyramide des âges en 2002

1-3 Structure du corps par grade en 2002 et moyenne d'âge dans chaque grade

grade	Grade 1 :	Grade 2 :	Grade 3 :	Grade 4 :
Effectif				
Moyenne d'âge				
Effectif budgétaire				

1-4 Entrées en 2002 selon l'origine et le sexe

origine		X	Ena	ENS ou autre école	Concours spécifique au corps (externe)	Concours spécifique au corps (interne)	Tour extérieur	Promotion interne (au choix)	autre
sexe	Hommes								
	Femmes								
total									

1-5 Sorties en 2002 selon le grade

Motif de sortie		retraite	démission	Passage dans un autre corps	Décès	Autres : préciser
Grade 1	Hommes					
	Femmes					
Grade 2	Hommes					
	Femmes					
Grade 3	Hommes					
	Femmes					
Grade 4	Hommes					
	Femmes					
total						

1-6 Sorties en 2002 selon l'origine

Motif de sortie		Retraite	Démission	Passage dans un autre corps	Décès	Autres : préciser
origine	X					
	Ena					
	ENS ou autre école					
	Concours spécifique au corps (externe)					
	Concours spécifique au corps (interne)					
	Tour extérieur					
	Promotion interne (au choix)					
	autre					
total						

2 Les emplois des membres du corps en 2002

2-1 Définition des métiers du corps

Cœur de métier :

Périphérie :

2-2 Répartition en 2002 des membres du corps selon le statut

origine	Maintien dans le corps	Détachement dans un autre corps	Disponibilité	Mise à disposition	Hors-cadre	Autre
X						
Ena						
ENS ou autre école						
Concours spécifique au corps (externe)						
Concours spécifique au corps (interne)						
Tour extérieur						
Promotion interne (au choix)						
autre						

2-3 Répartition en 2002 des membres entrés dans le corps en 1997

origine	Maintien dans le corps	Détachement dans un autre corps	Disponibilité	Mise à disposition	Hors-cadre	Autre
X						
Ena						
ENS ou autre école						
Concours spécifique au corps (externe)						
Concours spécifique au corps (interne)						
Tour extérieur						
Promotion interne (au choix)						
autre						

2-4 Répartition en 2002 des membres entrés dans le corps en 1992

origine	Maintien dans le corps	Détachement dans un autre corps	Disponibilité	Mise à disposition	Hors-cadre	Autre
X						
Ena						
ENS ou autre école						
Concours spécifique au corps (externe)						
Concours spécifique au corps (interne)						
Tour extérieur						
Promotion interne (au choix)						
autre						

3 Le corps 10 ans auparavant

3-1 Effectif du corps en 1992 selon le sexe

3.2 Pyramide des âges en 1992

3.3 Structure du corps par grade en 1992 et moyenne d'âge dans chaque grade

grade	Grade 1	Grade 2	Grade 3	Grade 4
Effectif				
Moyenne d'âge				
Effectif budgétaire				

3.4 Entrées en 1992 selon l'origine et le sexe

origine		X	Ena	ENS ou autre école	Concours spécifique au corps (externe)	Concours spécifique au corps (interne)	Tour extérieur	Promotion interne (au choix)	autre
sexe	Hommes								
	femmes								
total									

3.5 Sorties en 1992 selon le grade

Motif de sortie		retraite	démission	Passage dans un autre corps	Décès	Autres : préciser
Grade 1	Hommes					
	Femmes					
Grade 2	Hommes					
	Femmes					
Grade 3	Hommes					
	Femmes					
Grade 4	Hommes					
	Femmes					
total						

3-6 Sorties en 1992 selon l'origine

Motif de sortie		Retraite	Démission	Passage dans un autre corps	Décès	Autres : préciser
origine	X					
	Ena					
	ENS ou autre école					
	Concours spécifique au corps (externe)					
	Concours spécifique au corps (interne)					
	Tour extérieur					
	Promotion interne (au choix)					
	autre					
	total					

3.7 Répartition en 1992 des membres du corps selon le statut

origine	Maintien dans le corps	Détachement dans un autre corps	Disponibilité	Mise à disposition	Hors-cadre	Autre
X						
Ena						
ENS ou autre école						
Concours spécifique au corps (externe)						
Concours spécifique au corps (interne)						
Tour extérieur						
Promotion interne (au choix)						
autre						

4 Postes et lieux de première affectation en 2002

5 Perspectives d'évolution quantitative du corps : effectifs prévisibles en 2010

Annexe 8

Etude statistique sur les effectifs et les emplois des corps d'encadrement supérieur issus de l'Ena et de l'Ecole polytechnique

L'étude porte sur 12 corps issus de l'Ena et 7 corps recrutant à la sortie de l'Ecole polytechnique (11 avant 2002, 4 des corps scientifiques de notre étude ont disparu dans deux fusions⁴). Les corps issus de l'Ena comptaient, en 2002, 6 759 membres et les corps issus de l'X en dénombraient 7 004, selon les statistiques fournies par les gestionnaires des corps. Au total, nous dénombrons environ⁵ 13 000 agents appartenant aux 19 corps d'encadrement supérieur de l'Etat. Tous ces agents ne sont pas au service de l'Etat ; certains sont, par exemple, en disponibilité.

I- Les corps d'encadrement supérieur, un ensemble fragmenté

1- Des corps aux dimensions variables

En matière de gestion, la dimension des corps est un élément clé. Or, celle-ci varie beaucoup. L'ensemble des corps administratifs est plus fragmenté que celui des corps scientifiques. La fusion, en 2002, du corps des ingénieurs géographiques, météo et aviation civile avec le corps des ponts et chaussées a réduit le nombre de corps scientifiques. 5 corps comprennent plus de 1 000 membres :

- administrateurs civils⁶,
- ingénieurs du génie rural et des eaux et forêts⁷,
- ingénieurs des ponts et chaussées⁸,
- ingénieurs de l'armement.
- les ingénieurs des télécommunications,

Puis viennent 8 corps à effectif moyen (entre 200 et 1 000 membres) qui sont, par ordre décroissant d'importance :

- les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel⁹,
- les secrétaires et conseillers des affaires étrangères¹⁰,
- les administrateurs de l'INSEE,
- les sous-préfets,
- les chambres régionales des comptes¹¹,
- les ingénieurs des mines,
- la Cour des comptes¹²,
- le Conseil d'Etat¹³.

⁴. Fusion du corps des ponts, des ingénieurs de la météorologie, de l'aviation civile et des géographes en 2002 et fusion du corps des agronomes et des ingénieurs du GREF en 2000.

⁵. Ce chiffre n'est qu'une approximation en raison des imprécisions des statistiques de certains corps. Par exemple, dans l'effectif des sous-préfets, on ne peut distinguer les détachés intégrés dans le corps des détachés temporaires et qui, par conséquent, appartiennent encore à leur corps d'origine. Cette imprécision peut entraîner des doubles comptes.

⁶. Dans la suite, « administrateur civil » sera abrégé AC.

⁷. Dans la suite, « ingénieurs du génie rural et des eaux et forêts » sera abrégé IGRF.

⁸. Dans la suite, « ingénieurs des ponts et chaussées » sera abrégé IPC.

⁹. Dans la suite, « tribunaux administratifs » et « cours administratives d'appel » seront abrégés TA et CAA .

¹⁰. Depuis le décret du 29 décembre 1999, le premier grade de ce corps est « conseiller ».

¹¹. Dans la suite, « chambres régionales des comptes » sera abrégé CRC.

¹². Dans la suite, « Cour des comptes » sera abrégé CC.

¹³. Dans la suite, « Conseil d'Etat » sera abrégé CE.

Enfin, 6 corps comptent moins de 200 personnes :

- l'inspection générale des finances¹⁴,
- les conseillers commerciaux¹⁵,
- les administrateurs de la ville de Paris¹⁶,
- l'inspection générale des affaires sociales¹⁷,
- la commission de contrôle des assurances¹⁸,
- l'inspection générale de l'administration¹⁹.

¹⁴. Dans la suite, « inspection générale des finances » pourra être abrégé IGF.

¹⁵. Le corps de l'expansion économique à l'étranger.

¹⁶. Dans la suite, « administrateurs de la ville de Paris » pourra être abrégé AVP.

¹⁷. Dans la suite, « inspection générale des affaires sociales » pourra être abrégé IGAS.

¹⁸. Dans la suite, « commission de contrôle des assurances » pourra être abrégé CCA.

¹⁹. Dans la suite, « inspection générale de l'administration » pourra être abrégé IGA.

Tableau 1 : effectif et âge moyen des corps scientifiques et administratifs

Corps d'origine	Effectif du corps au 1 ^{er} janvier 2002	Moyenne d'âge du corps
Corps Ena		
Administrateurs civils	2861 ²⁰	47 et 5 mois
Tribunaux administratifs et cours administratives d'appel	971	46 ans et 6 mois
Secrétaires et conseillers des affaires étrangères	757	45 ans et 9 mois
Sous-préfets	522	48
Chambres régionales des comptes	427	50
Cour des comptes	364	50
Conseil d'Etat	300	49 ans et 3 mois
Inspection générale des finances	196	46 et 6 mois
Conseillers commerciaux	187	46
Administrateurs de la ville de Paris	179	46 et 8 mois
Inspection générale des affaires sociales	144	47 et 5 mois
Inspection générale de l'administration	62	45
Total Ena redressé²¹	6 759	
Corps X		
Ingénieurs du génie rural et des eaux et forêts	2 244	46 et 4 mois
Ingénieurs des ponts et chaussées ²²	1 281	47 et 3 mois
Ingénieurs de l'armement	1 277	39 et 6 mois
Ingénieurs des télécommunications	1 078	41 et 9 mois
Administrateurs de l'INSEE ²³	627	43
Ingénieurs des mines ²⁴	426	39 ans et 10 mois
Commission de contrôle des assurances	71	41
Total X	7 004	
Total Ena redressé²⁵ + X	13 763	

2- Des situations démographiques contrastées

L'observation de l'âge moyen des corps laisse entrevoir des situations démographiques contrastées. L'ensemble des corps administratifs est plus homogène que celui des corps scientifiques. Les départs à la retraite massifs dans les prochaines années devraient affecter d'abord ce premier ensemble dans lequel la moyenne d'âge est toujours supérieure ou égale à 45 ans. Ce phénomène peut s'expliquer par le recrutement d'agents plus âgés dans les corps administratifs lié à l'importance du tour extérieur par rapport au recrutement à l'issue des écoles dans ces corps (cf. tableaux 1, 2 et 3).

Les corps scientifiques se caractérisent par une moyenne d'âge plus faible que les corps administratifs mais aussi par de fortes disparités. Les Mines ont un effectif assez jeune, en

²⁰. Les chiffres communiqués par la DGAFP comprennent le recrutement temporaire (211 agents accueillis en détachement).

²¹. Pour éviter les doubles comptes, ont été retranchés du total les 211 détachés dans le corps des administrateurs civils qui n'appartiennent à ce corps que de manière temporaire.

²². Y compris élèves.

²³. Y compris administrateurs stagiaires.

²⁴. Les élèves ingénieurs (au nombre de 30) sont compris dans ce chiffre. Les statistiques fournies par le corps des mines comptent toujours les élèves ingénieurs dans l'effectif.

²⁵. Pour éviter les doubles comptes, ont été retranchés du total les 211 détachés dans le corps des administrateurs civils qui n'appartiennent à ce corps que de manière temporaire.

raison des départs dans le privé (le plus souvent, non suivis de retour) des trentenaires. L'accroissement récent du recrutement de certains corps (commission de contrôle des assurances, par exemple) abaisse l'âge moyen.

L'étude de la répartition selon les âges des membres du corps, qui passe par la construction de pyramides des âges, doit permettre de prévoir à long terme l'évolution du corps et de planifier la relève. Certains corps disposent déjà d'outils de prospective et de modèles estimant les départs à la retraite.

Tableau 2 : les grades des corps administratifs en 2002 : effectif et âge

	Effectif du corps au 1 ^{er} janvier 2002	Effectif budgétaire	Moyenne d'âge
Administrateurs civils			
Administrateurs 2 ^{ème} classe	297	344	32
Administrateurs 1 ^{ère} classe	493	506	39.5
Administrateurs hors classe	2 071	583	50
TA et CAA			
Conseillers	228	217	36.7
Premiers conseillers	541	422	47.7
Présidents	202	195	54.11
Conseillers des affaires étrangères			
Conseillers des affaires étrangères 2ème classe	250	219	38.7
Conseillers des affaires étrangères 1 ^{ère} classe	267	273	46.4
Conseillers des affaires étrangères hors classe	240	214	52.7
Sous-préfets			
Sous-préfet 2 ^{ème} classe	139	111	42.5
Sous-préfet 1 ^{ère} classe	162	138	46.7
Sous-préfet hors classe	221	204	52.3
CRC			
Conseillers	50	106	40
Premiers conseillers	328	204	51
Présidents de section	49	50	55
Cour des comptes			
Auditeurs 2 ^{ème} classe	5	6	29
Auditeurs 1 ^{ère} classe	13	17	36
Conseillers référendaires 2 ^{ème} classe	59	42	39
Conseillers référendaires 1 ^{ère} classe	146	67+6 délégués dans des fonctions diverses	48
Conseillers maîtres	132	85+10 en service extraordinaire	58
Présidents de chambre	7	7	65
Procureur général	1	1	66
Premier président	1	1	67
Conseil d'Etat			
Auditeur 2 ^{ème} classe	6	10	26.11
Auditeur 1 ^{ère} classe	10	24	29.1
Maître des requêtes	125	80	42.7
Conseiller d'Etat en service extraordinaire	12	12	64.11
Conseiller d'Etat	135	82	55.2
Président de section	11	6	64.4
Vice-Président	1	1	64.3

IGF			
Inspecteur de 3ème classe et adjoint	20	28	29.3
Inspecteur 2ème classe	40	29	34.6
Inspecteur 1 ^{ère} classe	51	17	45
Inspecteur général	85	32	56.2
Conseillers commerciaux			
Conseiller commercial 2 ^{ème} classe	24	47	36
Conseiller commercial 1 ^{ère} classe	39	38	39
Conseiller commercial hors classe	60	62	49
Conseiller commercial de classe exceptionnelle 2 ^{ème} catégorie	11	12	56
Conseiller commercial de classe exceptionnelle 1 ^{ère} catégorie	4	3	62
Administrateurs ville de Paris			
Administrateurs 2 ^{ème} classe	18	32	41
Administrateurs 1 ^{ère} classe	18	33	43
Administrateurs hors classe	143	44	48
IGAS			
Inspecteur adjoint	16	17	30.4
Inspecteur	50	34	41
Inspecteur général	78	58	52
IGA			
Inspecteur adjoint de l'administration	8	9	36
Inspecteur de l'administration	23	14	43
Inspecteur général de l'administration	33	23	55

Tableau 3 : les grades des corps scientifiques en 2002, effectif et âge

	Effectif du corps au 1 ^{er} janvier 2002	Effectif budgétaire	Moyenne d'âge
IGREF			
Ingénieur	1 078	866	37
Ingénieur en chef	937	726	51
Ingénieur général de classe normale	205	165	58
Ingénieur général de classe exceptionnelle	24	20	62
IPC			
Elève	65	30	
IPC 2 ^{ème} classe	318	193	35.1
IPC 1 ^{ère} classe	219	91	
IPC en chef	512	263	52.03
IPC2	108	80	60.1
IPC1	59	39	
Armement	n.c. ²⁶	n.c. ²⁶	n.c. ²⁶
Télécoms			
Ingénieur 2 ^{ème} classe	404	114	32.3
Ingénieur 1 ^{ère} classe		24	
Ingénieur en chef	536	43	46.1
Ingénieur général	138	14	53.9
Administrateurs et inspecteurs généraux de l'INSEE			
Administrateurs stagiaires	44	19	
Administrateur classe normale	262	240	38.3
Administrateur hors classe	321	225	49.4
Ingénieurs des mines			
Ingénieurs élèves des mines ²⁷	30	28	
Ingénieur 2 ^{ème} classe	90	134	29.1
Ingénieur 1 ^{ère} classe	6		51.2
Ingénieur en chef	233	74	41.4
Ingénieur général	67	38	55.3
CCA²⁸			
Commissaire contrôleur des assurances 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe	21	31	27
Commissaire contrôleur des assurances en chef	9	8	39
Commissaire contrôleur des assurances général	7	7	58
Chef de brigade ²⁹	14	14	46

²⁶. Données non communiquées.

²⁷. Le corps des mines a fourni des statistiques qui comptent les élèves ingénieurs.

²⁸. Dans ce tableau, les élèves ne sont pas compris d'où un total différent de celui du tableau 1.

²⁹. Emploi considéré comme un grade.

3- Des viviers hétérogènes

Les corps étudiés ont en commun de recruter leurs membres à la sortie de deux grandes écoles : l'Ecole polytechnique et l'Ecole nationale d'administration.

Mais ce recrutement n'est pas le seul. Promotion interne, tour extérieur, recrutement à la sortie d'autres grandes écoles dont les Ecoles normales supérieures... contribuent à diversifier le profil des membres des corps. Pour certains corps administratifs, le recrutement à la sortie de l'Ena concerne moins de la moitié de l'effectif total. Ainsi, les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel sont composés de moins d'un quart d'énarques, les chambres régionales des comptes en dénombrent environ un tiers et les conseillers et les secrétaires des affaires étrangères recrutent autant de cadres d'Orient et de personnes nommées au tour extérieur que d'énarques.

De même, certains corps issus de l'Ecole polytechnique ont en réalité un recrutement qui s'étend bien au-delà de l'X : les administrateurs de l'INSEE et les ingénieurs du GREF comportent moins de 50% de polytechniciens. Dans le cas des ingénieurs du GREF, la faible présence de l'X est due au recrutement massif après l'Institut national agronomique Paris-Grignon alors que pour l'INSEE, on peut penser que si le recrutement initial comprend une part importante de polytechniciens, ils sont plus enclins à quitter le corps que les autres recrutés si bien que dans l'effectif restant, les X sont minoritaires. Quelques corps ont un recrutement très homogène : ainsi, le corps des mines, des télécoms, de l'armement et la commission de contrôle des assurances sont composés aux trois quarts de polytechniciens.

Le tour extérieur, avec en général deux composantes, un tour extérieur « fonctionnaire » et un tour extérieur « gouvernement », est un mode de recrutement beaucoup plus répandu dans les corps administratifs que dans les corps techniques. La proportion d'agents recrutés au tour extérieur dépasse le quart de l'effectif total pour les sous-préfets, l'IGAS, les administrateurs de la ville de Paris, les chambres régionales des comptes, la Cour des comptes, l'IGF, le Conseil d'Etat et les conseillers des affaires étrangères (cf. tableau 4).

Tableau 4 : l'origine des membres des corps issus de Polytechnique et de l'Ena en 2002

Corps	origine								
	Ena	X	ENS ou autre école	Concours spécifique au corps (externe)	Concours spécifique au corps (interne)	Tour extérieur	Promotion interne	Détachement	autres
Corps Ena									
Administrateurs civils	1746 61%					567 20%		395 ³⁰ 14%	153 5%
Sous-préfets ³¹	265 51%					136 26%		121 23%	
Conseil d'Etat	192 64%					85 28%			23 8%
TA et CAA	230 24%					135 14%		150 15%	456 47%
IGAS	86 60%					49 34%			9 6%
IGA	48 77%					10 16%		1 2%	3 5%
Administrateurs ville de Paris	113 63%					60 34%		6(mobilité ou longue durée) 3%	
IGF	145 74%					51 26%			
CRC	128 30%					113 26%		29 7%	139 recrutements exceptionnels et 18 loi70-2 37%
Cour des comptes	217 60%					97 27%	20 issus des CRC 5%		30 loi 70-2 8%
Conseillers commerciaux	121 65%	3 1%		20 11%					43 dont 1 loi 70-2 (autres corps) 23%
Conseillers des affaires étrangères	210 29%			216 cadres d'orient 29%		204 28%		54 7%	37+14 loi70-2 7%
Corps X									
Ingénieurs des mines		305 72%	96 22%						25 6%
Télécoms		757 70.2%	106 9.8%		134 12.5%				81 7.5%
Administrateurs de l'INSEE		264 42%	25 4%	120 19%	107 17%	102 16%		9 ³² 2%	
GRAF		325 14%		1537(dont 1480 après l'INAPG) 69%	250 11%	69 ³³ 3%	63 ³⁴ 3%		
IPC	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Armement		932 73%							345 ³⁵ 27%
CCA		53 75%	2 3%	16 22%					

³⁰. 211 détachements sont temporaires, 184 ont abouti à une intégration définitive

³¹. Les sous-préfets recrutés à la sortie de l'Ena sont d'abord recrutés dans le corps des administrateurs civils du ministère de l'intérieur puis détachés dans le corps des sous-préfets. Il n'y a pas en fait de recrutement « direct » à la sortie de l'Ena.

³². Détachements y compris militaires.

³³. Liste d'aptitude.

³⁴. Examen professionnel.

³⁵. Origine non précisée.

4- Cloisonnement des corps

a. Les passerelles entre les corps sont très rares

La commission a tenté d'évaluer le nombre de détachés accueillis dans les corps et d'en déterminer l'origine (c'est-à-dire le corps d'origine). Même si le détachement n'est pas la seule procédure de mobilité, l'étude de cette procédure au sein des corps d'encadrement supérieur de l'Etat donne la vision d'une fonction publique morcelée en de multiples corps qui constituent autant de mondes clos. Le détachement permet un éloignement du corps initial impliquant souvent une mobilité fonctionnelle (alors que la mise à disposition ne se traduit pas nécessairement par une modification des tâches effectuées). La rareté des détachements d'un corps à un autre peut s'interpréter comme le symptôme de la forte imperméabilité entre les différents corps.

Ce constat cache des différences entre les corps. Les corps administratifs sont beaucoup plus accueillants que les corps techniques chez qui le détachement est quasi inexistant. Même au sein des corps issus de l'Ena, l'ouverture n'est pas une vertu répandue : seuls les administrateurs civils, l'inspection générale de l'administration, les sous-préfets³⁶, les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel et enfin les conseillers commerciaux ont un taux de détachés dans le corps supérieur à 5 % de l'effectif. Les conseillers commerciaux et les sous-préfets se distinguent par un grand nombre d'accueils en détachement. Cela est dû à une spécificité du recrutement de ces corps.

b. L'absence de passage entre les corps Ena et les corps X

Les passerelles entre les corps sont non seulement rares mais aussi courtes : les corps administratifs accueillent en détachement des membres d'autres corps administratifs mais très peu de scientifiques.

Tableau 5 : origine et nombre des agents détachés dans les corps

Note de Lecture : en colonne se trouve le corps d'accueil des détachés et en ligne, le corps d'origine.
Lecture : en 2002, il y a quatre détachés dans le corps de l'inspection générale de l'administration. Un appartient au corps des tribunaux administratifs et cours administratives d'appel et trois viennent du corps préfectoral. Le taux de détachement dans le corps atteint 6.5% de l'effectif total.

<p><u>Abréviations nouvellement utilisées dans le tableau 5 :</u> Adm. Terr. = administrateurs territoriaux Mag. = magistrats Déf. = fonctionnaires du ministère de la défense Prof = enseignants</p>

³⁶. Statutairement, les sous-préfets nouvellement recrutés sont détachés dans le corps des sous-préfets, ce qui explique le fort taux de détachés.

Corps origine	Corps ENA											Corps X						Autres						total	Part de l'effectif	
	AC	IGA	Sous-préf	CE	TA CAA	IGAS	AVP	IGF	CC CRC	C.com	AE	Ponts	Mines	Tél	INSEE	GRAF	armement	cca	préfets	autre	Adm terr.	mag	déf.			prof.
Corps d'accueil																										
Corps ENA																										
AC		1	65		39	6	10		16		5									14	16	39			211	8.0%
IGA					1														3						4	6.5%
Sous-préfets	28				21	4	4		18		8			2	3					22	16	11			137	32.0%
Conseil d'Etat			1								1												1		3	1%
TA et CAA	23	1					3		9		2										4	12		2	56	5.8%
IGAS	1																					1			2	1.4%
AVP																									0	0%
IGF	1													1											2	1.0%
CRC																									0	0%
Cour comptes																									0	0%
C. com	22			2	1			1	1			2	1	3	7	2	3								45	24.1%
MAE	19		1	2	10						5									2	2	8			49	6.5%
Corps X																										
Ponts																										
Mines	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0	0	0%
Télécoms	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
INSEE														2				1		1				1	4	0.6%
GRAF																								1	1	0.0%
armement	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0	0	0%
CCA	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0	0	0%

II- Des carrières diverses

Certains corps exercent toute leur carrière dans une sphère étroite, d'autres, par le biais des détachements, notamment, changent fréquemment de fonctions et de lieux d'exercice. Certains corps se démarquent par un fort taux de mises en disponibilité ou de démissions.

1- Les emplois des membres du corps en 2002

L'entrée dans un corps n'est pas synonyme d'une carrière entière accomplie au service de ce corps. La proportion des membres en activité ou mis à disposition, c'est-à-dire se situant dans le cœur du métier du corps, est extrêmement variable.

Certains corps sont très centrés sur leur métier de base : conseillers des affaires étrangères, conseillers commerciaux, sous-préfets, chambres régionales des comptes et administrateurs de l'INSEE. Plus des trois quarts des sous-préfets, conseillers commerciaux, conseillers des affaires étrangères et des magistrats des chambres régionales des comptes sont en activité dans leur propre corps. Dans les corps scientifiques, le corps de l'INSEE est le moins ouvert : 71.9% des administrateurs sont en activité dans le corps.

A l'inverse, les Mines, l'inspection générale de finances et les administrateurs de la ville de Paris essaient à l'extérieur. Parmi ces trois corps « à fort essaimage », les Mines et l'inspection générale des finances s'opposent aux administrateurs de la ville de Paris : les deux premiers ont un fort taux de disponibilité, qui est certainement le signe de départs dans le secteur privé, alors que les administrateurs de la ville de Paris restent le plus souvent dans la fonction publique, en étant détachés. Ainsi 31% des inspecteurs des finances et 27.5% des ingénieurs des mines sont en disponibilité. Les deux tiers des administrateurs de la ville de Paris sont détachés.

Tableau 6 : la situation administrative des membres des corps administratifs en 2002

	Situation en 2002 des membres du corps				
	Activité ou mise à disposition	Détachement	Hors cadre	Disponibilité	Autres
Administrateurs civils	1676 58.6%	849 29.7%	93 3.2%	234 8.2%	9 0.3%
Sous-préfets	438 83.9%	53 10.1%	28 5.4%	3 0.6%	0
Conseil d'Etat	212 66.1%	56 18.7%	4 1.3%	28 9.3%	0
TA et CAA	812 70.7%	133 13.7%	5 0.1%	19 2.0%	2 0.2%
IGAS	94 65.3%	34 23.6%		10 6.9%	6 4.2%
IGA	41 66.1%	18 29.0%		3 4.8%	
AVP	58 32.4%	113 63.1%		5 2.8%	3 1.7%
IGF	85 43.4%	43 21.9%	7 3.6%	61 31.1%	
CRC	336 78.7%	83 19.4%	1 0.2	5 1.2%	1 0.5%
Cour des comptes	209 57.4%	104 28.6%	6 1.6%	45 12.4%	
Conseillers commerciaux	152 81.2%	34 18.2%	1 0.5%		
Conseillers des affaires étrangères³⁷	670 89.4%	38 5.1%	1 0.1%	23 3.1%	17 2.3%

Note de lecture : le premier chiffre indique l'effectif, le second est le pourcentage de l'effectif total du corps (cf. tableau 1) dans la position indiquée en colonne.

Lecture : parmi les 2 861 agents présents dans le corps des administrateurs civils en 2002, 1 676 sont en activité, 849 sont détachés, 93 hors cadre, 234 en disponibilité et 9 sont dans une autre situation. Ces statuts concernent respectivement 58.6%, 29.7%, 3.2%, 8.2% et 0.3% de l'effectif total des administrateurs civils.

³⁷. La différence du nombre d'agents entre le tableau 1 et le tableau 6 de répartition par origine et position statutaire provient de l'absence des conseillers des affaires étrangères détachés sur un emploi fonctionnel (17) et des recrutements au cours de l'année 2002.

Tableau 7 : la situation administrative des membres des corps scientifiques en 2002

	Situation en 2002 des membres du corps				
	Activité ou Mise à disposition	Détachement	Hors cadre	Disponibilité	Autres
Ponts	819 64.0%	249 19.5%	72 5.6%	140 10.9%	1
Mines	197 46.2%	83 19.5%	28 6.6%	117 27.5%	0
Télécoms³⁸	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Administrateurs INSEE	451 ³⁹ 71.9%	105 16.7	15 2.4%	56 8.9%	0
GRF	1527 68.0%	593 26.5%	13 0.6%	90 4%	21 0.9%
armement	830 65.0%	0	0	0	447 ⁴⁰ 35%
CCA	37 52.1%	20 28.1%	3 4.2%	12 16.9%	0

Note de lecture : le premier chiffre indique l'effectif, le second est le pourcentage de l'effectif total du corps dans la position indiquée en colonne.

Lecture : parmi les 1 281 agents présents dans le corps des ponts en 2002, 819 sont en activité, 249 sont détachés, 72 hors cadre, 140 en disponibilité et 1 est dans une autre situation. Ces statuts concernent respectivement 64%, 19.5%, 5.6%, 10.9% et 0% de l'effectif total des ingénieurs des Ponts et chaussées.

2- Les sorties des corps

L'étude a porté sur les emplois occupés par les membres des corps cinq, dix, quinze et vingt ans après leur entrée dans les corps, ce qui revient à analyser ce que sont devenues en 2002 les promotions 1997, 1992, 1987 et 1982. Les données sont assez lacunaires : rares sont les corps connaissant le devenir des membres entrés quinze ou vingt ans auparavant. Cette lacune met en évidence l'absence d'un système de gestion des personnels cohérent sur le long terme. Les données de 1982 ne portant pas sur le même nombre de corps que celles de 2002, la comparaison selon les différents corps des départs de la fonction publique entre 1982 et 2002 est malaisée.

Un résultat apparaît à peu près certain : les départs vers le secteur privé sont plus fréquents dans les corps recrutant à la sortie de l'Ecole polytechnique que dans les corps issus de l'Ena.

Ce résultat général cache d'importantes disparités. Au sein des corps administratifs, l'inspection générale des finances se distingue par une forte propension à quitter le secteur public.

Parmi les corps scientifiques, les ingénieurs des mines, des ponts et chaussées et des télécoms sont assez enclins à travailler dans le secteur privé. Il faut interpréter ces données avec beaucoup de prudence. Le petit effectif de certains corps rend difficile toute conclusion tirée

³⁸. Les chiffres fournis à la commission comprennent tous les ingénieurs des télécoms y compris démissionnaires.

³⁹. La mise à disposition est comprise dans l'activité normale.

⁴⁰. La définition des positions statutaires des militaires est différente de celle des civils, il n'est pas possible de classer les personnels qui ne sont pas en activité de service selon les catégories retenues dans le tableau.

de l'examen de données portant sur seulement quatre promotions. Ainsi, en ce qui concerne le corps des mines, la situation de l'année 1992 n'est pas représentative : une moyenne sur trois ans glissants donne des résultats sensiblement différents (sur quarante-quatre ingénieurs sortis des écoles en 1991, 1992, 1993, dix sont encore dans le corps, dix sont détachés et vingt-quatre sont partis dans le privé). Mais 75% des ingénieurs des mines consacrent une partie de leur carrière au secteur privé. Il s'agit généralement d'un départ définitif entre 30 et 35 ans. Par ailleurs, la moitié environ des ingénieurs télécoms ont quitté l'administration au bout de sept ou huit ans.

La propension à sortir du corps dépend de l'origine. Dans les corps scientifiques, les polytechniciens sont davantage attirés par une carrière dans le secteur privé que les autres recrutés et en particulier que les membres recrutés au tour extérieur et par concours interne. Dans les corps administratifs, les énarques originaires du concours externe⁴¹ sont les plus enclins à quitter la sphère publique, même si cette tendance varie fortement selon le corps.

⁴¹. Une étude réalisée en 2002 par le CERDES pour la DGAFP confirme cette tendance.

Tableau 8 : situation des membres des corps administratifs 20 ans et 15 ans après leur entrée

Situation en 2002	Membres entrés en 1982				Membres entrés en 1987			
	Maintien dans le corps	Détachement ou position hors cadre	Départ vers le secteur privé (radiation ou disponibilité)	Autres : retraite, décès,	Maintien dans le corps, en activité	Détachement, mise à disposition hors -cadre	Départ vers le secteur privé (radiation ou dispo)	Autres : retraite, décès
AC	n.c. ⁴²	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
TA	24 (7ENA, 6T, 2D, 9Y)	15 (5ENA, 1T, 9Y)	0	0	15 (7ENA, 4T, 3D, 1Y)	6 (4ENA, 2T)	0	0
CE	3 (2ENA, 1T)	2 (2ENA)	2 (2ENA)	0	9 (5ENA, 4T)	5 (2ENA, 3T)	1 dispo (1ENA)	0
IGA	1 (1T)	1 (1ENA)	0	0	2 (1ENA, 1Y)	2 (1ENA, 1T)	0	1 (T)
IGAS⁴³	1 (1 ENA)	1 (1 ENA)	n.c.	n.c. ⁴⁴	1 (1 ENA)	1 (1 ENA)	n.c.	n.c.
AVP	9	4	2	1	5	4	3	2
IGF	2 (2 ENA)	0	5 (4ENA, 1T)	0	4 (2ENA, 2T)	1 (1T)	5 (4ENA, 1T)	0
Cons. Comm.	6 (2ENA, 2Y, 1TE, 1D)	3 (2ENA, 1Y)	0	0	8 (6ENA, 1T, 1Y)	0	0	0
Cons. AE	26	3	1 démission	1	18	7	1 démission	0
Sous-préfets	n.c. ⁴⁵	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
CRC	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
CC	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.

Note de lecture : le chiffre en gras indique le nombre de membres du corps dans la situation indiquée en colonne, l'indication entre parenthèses renseigne l'origine des membres du corps, lorsqu'elle est connue. Des précisions complémentaires sont données dans les notes de bas de page.

Lecture : en 2002, trois agents entrés au Conseil d'Etat en 1982 sont encore dans le corps (deux sont originaires de l'Ena, un a été nommé au tour extérieur), deux (tous originaires de l'Ena) sont détachés ou hors cadre, deux (issus de l'Ena) sont en disponibilité ou radiés.

Origine :
X=origine Polytechnique
N=origine Ecoles normales supérieures
T=origine tour extérieur
E=origine examen professionnel ou « recrutement au choix »
Y=autre

⁴² . Dans tout le tableau, n.c. signifie « donnée non communiquée ».

⁴³ . Les données communiquées par l'IGAS ne concernent que les membres encore dans le corps en 2002. Ne sont pas dénombrés les membres du corps entrés en 1982 et partis en retraite ou ayant démissionné entre 1982 et 2002.

⁴⁴ . L'année d'entrée dans le corps des membres partis à la retraite avant 1994 est inconnue.

Tableau 9 : les membres des corps scientifiques 20 et 15 ans après leur entrée dans le corps

Situation en 2002	Membres entrés en 1982				Membres entrés en 1987			
	Maintien dans le corps	Détachement ou position hors cadre	Départ vers le secteur privé (radiation ou disponibilité)	Autres : retraite, décès,	Maintien dans le corps, en activité	Détachement, mise à dispo, hors cadre	Départ vers le secteur privé (radiation ou dispo)	Autres : retraite, décès
Mines	1	5 ⁴⁶	9	0	2	6 ⁴⁷	5	0
Télécoms	1 (1C)	20 (9X,4N,7C)	10 ⁴⁸ (9X, 1N)	3 (1X,2 E)	1 (1X)	27 (12X, 6N, 3C, 6 E)	19 ⁴⁹ (16X, 3N)	1 (1E)
INSEE	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Ponts	13	9	10	6	15	9	12	1
Armement	17 activité de service	24 non-activité de service ⁵⁰	7 ⁵¹	5	19 activité de service	24 non-activité de service ⁵²	2	2
CCA	0	1 (1X)	2 (2X)	0	0 ⁵³	0	0	0
GRF	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.

Note de lecture : le chiffre en gras indique le nombre de membres du corps dans la situation indiquée en colonne, l'indication entre parenthèses renseigne l'origine des membres du corps, lorsqu'elle est connue. Des précisions complémentaires sont données dans les notes de bas de page.

Lecture : en 2002, un agent entré à la Commission de contrôle des assurances en 1982 est détaché ou hors cadre, il est issu de l'Ecole polytechnique, deux (issus de l'Ecole polytechnique) sont en disponibilité ou radiés.

<p>Origine :</p> <p>X=origine Polytechnique N=origine Ecoles normales supérieures C=origine concours interne C'=origine concours externe T=origine tour extérieur E=origine examen professionnel ou « recrutement au choix » Y=autre</p>
--

⁴⁶. Dont un radié pour un emploi dans la fonction publique.

⁴⁷. Dont un radié pour un emploi dans la fonction publique.

⁴⁸. Six disponibilités + quatre démissions.

⁴⁹. Dix disponibilités + neuf démissions.

⁵⁰. Non-activité de service comprend hors cadre, détachement, congés divers. Pour les ingénieurs de l'armement, la nomenclature est différente, ce qui rend difficile la comparaison avec les corps civils.

⁵¹. Sept démissions.

⁵². Non-activité de service comprend hors cadre, détachement, congés divers. Pour ce corps, la nomenclature est différente.

⁵³. Pas d'entrée dans le corps en 1987.

Tableau 10 : situation des membres des corps administratifs 10 ans et 5 ans après leur entrée dans le corps

	Membres du corps entrés en 1992				Membres du corps entrés en 1997			
	Maintien dans le corps	Détachement ou mise à dispo	Départ vers le secteur privé (radiation ou disponibilité)	Autres : retraite, décès,	Maintien dans le corps, en activité	Détachement, mise à dispo, hors cadre	Départ vers le secteur privé (radiation ou disponibilité)	Autres : retraite, décès
AC	19	50	2	2				
TA	22 (3ENA,4T,4D,11Y)	7 (4ENA,1T,1D,1Y)	0	0	31 (5ENA,5T,6D,15Y)	11 (4ENA,1T,1D,5Y)	0	0
CE	8 (3ENA, 5T)	3 (3ENA)	0	0	7 (2ENA,4T,1Y)	2 (2ENA)	1⁵⁴ 1ENA)	0
IGA	1 (1T)	2 (2ENA)	0	0	0	1 (1ENA)	0	0
IGAS⁵⁵	1 (1T)	4 (3ENA, 1T)	>1 (1T)	0	2 (2T)	4 (3 ENA, 1 Y)	n.c.	0
AVP	7 (2 ENA, 5T)	0	1 (1T)	0	3 (3ENA)	1 (1ENA)	0	0
IGF	3 (1ENA, 2T)	1 (1T)	2 (2ENA)	0	2 (2 ENA)	1 (1T)	4 (3 ENA, 1T)	0
Cons. comm.	3 (2ENA,1Y)	1 (1ENA)	0	0	2 (1ENA,1T)	1 (1D)	0	0
Cons. AE	26	6	1	1	28	1	0	1
sous-préfets	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
CRC	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
CC	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.

Note de lecture : Le chiffre en gras indique le nombre de membres du corps dans la situation indiquée en colonne, l'indication entre parenthèses renseigne l'origine des membres du corps, lorsqu'elle est connue. Des précisions complémentaires sont données dans les notes de bas de page.

Lecture : cf. 2 tableaux précédents.

Origine :	X=origine Polytechnique	N=origine Ecoles normales supérieures
	C=origine concours interne	C'=origine concours externe
	T=origine tour extérieur	Y=autre
	E=origine examen professionnel ou « recrutement au choix »	

⁵⁴. Disponibilité.

⁵⁵. Les données communiquées par l'IGAS ne concernent que les membres encore dans le corps en 2002. On ne peut dénombrer les membres du corps entrés en 1992 et partis en retraite ou ayant démissionné entre 1992 et 2002.

Tableau 11 : situation des membres des corps scientifiques 10 ans et 5 ans après leur entrée dans le corps

	Membres du corps entrés en 1992				Membres du corps entrés en 1997			
	Maintien dans le corps	Détachement ou mise à disposition	Départ vers le secteur privé (radiation ou disponibilité)	Autres : retraite, décès,	Maintien dans le corps, en activité	Détachement	Départ vers le secteur privé (radiation ou disponibilité)	Autres : retraite, décès
Mines⁵⁶	0	2	13	0	11	2	0	0
Télécoms	9 (6X, 2C, 1 E)	26 (15X, 1N, 6C, 4 E)	9⁵⁷ (9X)	0	6 (5X, 1N)	21 (13X, 4N, 1C, 3 E)	10⁵⁸ (7X, 3N)	0
INSEE	23 (10X, 1N, 2 C', 5C, 5E)	2 (1X, 1C')	1 (1N)	0	17 (5X, 7 E, 3C, 2C')	0	5 (4X, 1C)	0
GRF	83	20	4	0	86	29	8	1
Ponts	13	13	4	2	28	6	7	0
Armement	40	25	2	2	24	4	0	0
CCA	0	2 (2X)	1 (1X)	0	0	0	1 (1X)	0

Note de lecture : le chiffre en gras indique le nombre de membres du corps dans la situation indiquée en colonne, l'indication entre parenthèses renseigne l'origine des membres du corps, lorsqu'elle est connue. Des précisions complémentaires sont données dans les notes de bas de page.

Lecture : cf. tableaux précédents.

Origine :
X=origine Polytechnique
N=origine Ecoles normales supérieures
C=origine concours interne
C'=origine concours externe
T=origine tour extérieur
E=origine examen professionnel ou « recrutement au choix »
Y=autre

⁵⁶. Champ : ingénieurs des mines sortis des écoles : X, ENS, Mines.

⁵⁷. Huit disponibilités + une démission.

⁵⁸. Dix disponibilités.

III- Gestion des corps, suivi, prospective

1- Une gestion de l'effectif souple, effectif réel et effectif budgétaire

Il est extrêmement complexe de comparer l'effectif budgétaire à l'effectif total du corps. Tous les membres d'un corps ne sont en effet pas rémunérés sur un emploi budgétaire de ce corps. En général, seule la rémunération des fonctionnaires en activité dans le corps ou mis à disposition est imputée sur le budget du corps. Mais cette règle générale comprend des exceptions, notamment en ce qui concerne les établissements publics⁵⁹. Chaque corps ayant ses particularités en la matière, à quelle quantité faut-il alors comparer l'effectif budgétaire ? Il a été choisi de considérer que la somme des effectifs réels en position d'activité dans le corps et mis à disposition est un chiffre comparable à l'effectif budgétaire.

Des écarts entre l'effectif réel et l'effectif budgétaire s'expliquent par des raisons de gestion (ajustement des entrées et des sorties). Un écart de l'ordre de 10 à 20 % semble adapté.

Mais certains corps se distinguent par un effectif budgétaire dépassant de beaucoup l'effectif réel. Il s'agit des administrateurs de la ville de Paris, de l'inspection générale des finances, des chambres régionales des comptes, des Mines et de la commission de contrôle des assurances.

A l'inverse, l'effectif réel en activité (y compris mis à disposition) des administrateurs civils, des conseillers commerciaux et des ingénieurs des ponts et chaussées est supérieur à l'effectif budgétaire (cf. tableau 12).

⁵⁹. Par exemple, les ingénieurs mis à disposition de l'Office national des forêts (ONF) sont rémunérés sur le budget propre de l'Office.

Tableau 12 : effectif réel et effectif budgétaire

	Effectif réel (effectif en activité+effectif mis à disposition) A	Effectif budgétaire B	Ecart entre l'effectif budgétaire et l'effectif réel en pourcentage (B-A)/A
Corps Ena			
Administrateurs civils	1 676	1 433	-14,50
Sous-préfets	438	453	3,42
Conseil d'Etat	212	215	1,42
Conseillers commerciaux	152	162	6,6
TA et CAA	812	834	2,71
IGAS	94	109	15,96
IGA	41	46	12,20
Administrateurs ville de Paris	58	109	87,93
IGF	85	106	24,71
CRC	336	360	5,95
Cour des comptes	209	242	15,79
Conseillers des affaires étrangères	670	706	5,37
Corps X			
Ingénieurs des mines	197	274	39,1
Télécoms	N.c.	195	n.c.
Administrateurs et inspecteurs généraux de l'INSEE	451	465	3,10
IGREF	1 527	1 777	16,37
IPC	819	709	-13,43
Armement	Non communiqué	Non communiqué	
CCA	37	60	62,16

2- Un suivi plus ou moins centralisé et directif selon les corps

Les modes de gestion des corps sont très divers. A la gestion interministérielle sans chef de corps des administrateurs civils s'oppose la gestion très centralisée et directive de certains corps. Le corps des mines qui bénéficie d'une gestion du corps personnalisée en raison de son petit effectif au service de l'Etat en est un exemple. Les quelque 200 membres exerçant dans l'administration sont bien suivis. Le corps de l'INSEE, plus important en nombre, est lui aussi assez directif, notamment quant à la première affectation qui s'effectue obligatoirement dans le périmètre technique traditionnel. Le corps du GREF bénéficie d'un suivi de qualité. Le chef du corps est le vice-président du conseil général du GREF. Il existe une délégation à l'orientation et au suivi des ingénieurs qui ont sous leur responsabilité des secteurs géographiques ou fonctionnels. Les Ponts donnent un exemple d'une gestion mixte. Le vice-président du conseil des ponts n'a qu'une autorité morale. C'est le directeur des ressources humaines du ministère de l'équipement qui est le véritable gestionnaire du corps.

3- Les réflexions sur les évolutions des corps sont inégales et non coordonnées

La plupart des corps étudie les départs à moyen terme et prévoit en conséquence le nombre des recrutements sur cinq-dix ans

Certains corps, en particulier, les corps issus de l'Ecole polytechnique ont réalisé des pyramides des âges et anticipé les départs à la retraite qui vont les affecter dans les prochaines années. Le corps des ponts prévoit précisément les recrutements et les emplois futurs jusqu'en 2006. Selon ses prévisions, l'effectif recruté chaque année évolue peu. En stock, une augmentation de l'effectif réel sans augmentation parallèle de l'effectif budgétaire est prévue, le différentiel étant absorbé par un essaimage accru. Contrairement à d'autres, le corps des mines ne sera pas touché par des départs à la retraite massifs les prochaines années, les départs dans le privé resteront au même niveau. Dans l'hypothèse d'un recrutement constant, le corps des mines anticipe une diminution des effectifs (un flux sortant de 41 ingénieurs d'ici 2010). Le GREF a mené une étude en 2000 et en a conclu à la diminution souhaitable du nombre d'ingénieurs. Malgré ces efforts, il évalue mal l'évolution quantitative pour les 10 prochaines années (départs à la retraite encore mal anticipés). Une simulation devrait permettre d'y voir plus clair très prochainement. La commission de contrôle des assurances prévoit son évolution quantitative jusqu'en 2010 (recrutements, départs). Au total, elle anticipe une légère augmentation de l'effectif. L'INSEE a établi, il y a quelques années un modèle de projection quantitative des départs et donc des recrutements. Mais les exigences dictées par les résultats de ce modèle se heurtent à un cadre budgétaire connu très tardivement qui lui laisse peu de marge de manœuvre. Le corps des télécoms prévoit une baisse de l'effectif et donc une baisse des recrutements. L'armement souhaite une stabilisation après une décroissance mais ne donne pas de chiffres précis.

Les corps administratifs ont également fait des efforts en matière de prospective. Le ministère des affaires étrangères explore des solutions statutaires et budgétaires pour lisser les recrutements et maintenir l'équilibre entre les deux viviers principaux (cadres d'Orient et Ena) en vue d'assurer la stabilité des effectifs. Les conseillers commerciaux ont fait des prévisions chiffrées jusqu'en 2010 qui tendent vers une légère réduction de l'effectif jusqu'à cette date (sorties supérieures aux entrées). L'IGA a réalisé des prévisions sur les départs à la retraite, les créations de postes et les demandes de mobilité jusqu'en 2007. L'inspection veut ouvrir et diversifier son vivier de recrutement. La modification des statuts en 2002 ouvrant le grade d'inspecteur à certains fonctionnaires des trois fonctions publiques va déjà dans ce sens. Les perspectives d'évolution des emplois dans les tribunaux administratifs ont été fixées par la loi d'orientation et de programmation pour la justice du 9 septembre 2002. Le texte prévoit une augmentation du nombre de magistrats administratifs de deux cent dix sur cinq ans. Quant aux administrateurs civils, une étude réalisée par le cabinet d'études et de recherches en démographie, économie et sociologie (CERDES) a décrit l'évolution des effectifs et des recrutements selon plusieurs hypothèses. En raison de la dimension du corps et de sa gestion fractionnée entre différents ministères, peu de conclusions ont été tirées de ce travail. L'IGF a fourni des chiffres précis pour le recrutement jusqu'en 2010. En revanche, la prévision des départs à long terme est à peine ébauchée.

Dans d'autres corps, les prévisions sont plus floues. Le Conseil d'Etat ne prévoit aucune augmentation des effectifs budgétaires jusqu'en 2008. Pour l'instant le corps ne peut prévoir l'évolution de son effectif car de nombreuses variables comme la date et l'ampleur des départs à la retraite demeurent inconnues. Une étude sur les effets des départs à la retraite et les conséquences d'une hausse des recrutements est en cours. L'IGAS souhaite augmenter son recrutement à la sortie de l'Ena mais n'est pas en mesure de fournir des chiffres précis à la commission.

Enfin, les réflexions menées par la Cour des comptes, les chambres régionales des comptes et le corps des administrateurs de la ville de Paris n'ont pas été communiquées à la commission.

Les évolutions dans les fonctions des corps, le bouleversement de l'identité des corps scientifiques : vers la pluralité des compétences

La plupart des corps scientifiques constate qu'il est nécessaire de ne plus former de simples ingénieurs hyper-spécialisés mais plutôt des managers généralistes. Ainsi, les corps des télécoms, des ponts et des mines affirment leur volonté de former leurs ingénieurs à la technique mais aussi au management, à la régulation, à l'action publique. Les qualités attendues des ingénieurs ne seront plus seulement les compétences techniques traditionnelles mais aussi une bonne connaissance du droit, du fonctionnement de l'administration ainsi qu'une maîtrise de l'expression orale et écrite. Ces corps ont déjà amorcé ce changement de cap, en complétant la formation reçue dans les écoles.

Au sein des corps techniques, l'INSEE fait figure d'exception puisque ce corps prise peu les compétences généralistes et valorise au contraire le savoir-faire technique.

Qui recruter, combien et est-ce possible ?

Certains corps évaluent la quantité des recrutements à effectuer à moyen terme bien souvent en poursuivant chaque année le schéma de l'année précédente ; peu s'interrogent sur la qualité de ce recrutement et sur les besoins réels du corps. En outre, une fois déterminé le niveau souhaitable de recrutement encore faut-il y parvenir. Or, certains corps connaissent déjà des problèmes de recrutement. Les tribunaux administratifs sont, par exemple, obligés de recourir à des recrutements complémentaires pour faire face à l'augmentation des dossiers à traiter. Or le métier de magistrat suppose l'acquisition de connaissances techniques. L'INSEE connaît des inquiétudes de recrutement. L'institut a, en effet, des difficultés à recruter des polytechniciens : le corps n'a pas pourvu tous ses postes en 2000 et le classement du dernier admis chute. En revanche, le corps attire de plus en plus de normaliens. La situation est encore plus défavorable pour le corps des ingénieurs de l'armement.

Dans la perspective de départs à la retraite massifs, tous les corps réussiront-ils à maintenir un recrutement de qualité ?

Conclusion

Les corps aussi bien administratifs que scientifiques commencent à s'interroger sur l'évolution de leur effectif mais souvent de manière plus quantitative que qualitative. Chaque corps gère son évolution indépendamment des autres et sans vision à long terme. L'absence de coordination entre les corps et avec les ministères employeurs rend difficile l'adéquation entre effectifs recrutés dans l'avenir avec l'évolution des missions de l'Etat.

Annexe 9

Questionnaire sur la formation permanente de l'encadrement

Sont visés par ce questionnaire :

- les fonctionnaires des corps recrutés par la voie de l'Ena et de l'Ecole polytechnique ;
- les agents occupant les fonctions de chef de bureau et de niveau hiérarchique supérieur (administration centrale) ;
- les agents occupant des fonctions équivalentes dans les services déconcentrés (sous-préfets...).

Il est demandé de répondre aux questions ci-dessous en distinguant par emploi et/ou niveau hiérarchique (chef de bureau, sous-directeur... ; inspecteur adjoint, inspecteur, inspecteur général...).

1- Politique de formation de ces agents

Préciser en particulier les points suivants :

- plans de formation du ministère pour ces agents ;
- caractère obligatoire de certaines formations préalables à la prise de poste ;
- évaluation des formations suivies ;
- prise en compte dans la notation et la promotion interne ;
- réalisation d'enquêtes ou d'audits sur ce thème au cours des dernières années. Résultats principaux.

2- Statistiques relatives aux formations suivies par ces agents en 2002

Préciser en particulier les points suivants :

- nombre d'agents ayant suivi une formation (pourcentage par rapport à l'effectif global de l'emploi ou du grade) et durée moyenne de ces formations (en jours) ;
- répartition des formations suivies par thème (en %) : bureautique, technologies de l'information et de la communication, langues étrangères, gestion financière (préciser), GRH (préciser), management (préciser), communication (média-training...), conduite de projet...

3- Opérateurs de formation permanente

Préciser en particulier les points suivants :

- formations assurées par des personnels et/ou des centres de formation relevant de votre administration : préciser les éventuels centres et les thèmes concernés ;
- formations assurées par des centres relevant d'autres administrations (IGPDE...) : préciser la nature du partenariat, les thèmes concernés, les motifs de cette externalisation, le bilan qui en est fait ;

- formations assurées par des opérateurs privés : opérateurs concernés (IDRH...), nature du partenariat, thèmes concernés, motifs de cette externalisation, bilan ;
- part de chacun de ces types de formation dans l'offre totale de formation (en %).

4- Appréciation qualitative

Préciser en particulier :

- les évolutions constatées au cours des 10 dernières années sur les points évoqués ;
- les éventuelles insuffisances ou difficultés rencontrées ;
- votre appréciation de la situation actuelle ;
- les projets à moyens terme.

5- Rappel : nombre d'emplois occupés par des agents issus de corps recrutés par la voie de l'Ena ou de l'Ecole polytechnique (2002)

emploi	Adjoint à chef de bureau	Chef de bureau	Sous directeur	Directeur adjoint	Chef de service	Directeur	Directeur général	Autre : chargés de mission, services déconcentrés...
Corps Ena (préciser lesquels)								
Corps X (préciser lesquels)								
Autres fonctionnaires*								
Autres : non fonctionnaires								
Effectif total								

* magistrats, enseignants, militaires, directeurs d'hôpitaux, fonctionnaires territoriaux...

Annexe 10

Tableau synoptique sur la formation permanente

Administration	Politique de formation	Domaines	Caractère obligatoire ou facultatif	Opérateurs	Quantité	Répercussions sur la carrière
Ville de Paris	Formation de qualification selon les métiers +formations spécifiques Réflexion et études sur la formation	Marchés publics Gestion de crise Bureautique Langues Contrôle de gestion ARTT (aménagement et réduction du temps de travail) Droit TIC Environnement Gestion financière Gestion des RH Conduite de projets	Aucune formation n'est obligatoire	IGPDE à 95%	125 cadres 2 jours de formation par an pour les cadres	
Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales	Plan de formation notamment au management	Cycle supérieur de management à l'agriculture (CSMA) Accompagnement à la prise de fonction pour directeurs pendant leur première année Perfectionnement managérial (approf.)	CSMA obligatoire	Formateurs internes mais surtout Opérateurs privés : IDRH, GPB, ADIGE, INNOVENCE, EQUATION	CSMA : 16 cadres A pendant 12 j. 1 ^{ère} année : 14 pendant 7 jours approf. : 9 pendant 6 jours	Aucun impact sur la notation Formation managériale conseillée pour la promotion interne
Ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche	Objectifs des plans de formation : Modernisation de l'Etat, développement d'une culture commune, management, organisation des services	Management (30%) Droit, finances (20%) GRH (14%) Environnement institutionnel éducatif, international (12%) Bureautique (9%) TIC (6%) Langues (5%) Communication (4%)	Certaines formations à la prise de fonction de chef de bureau sont obligatoires ; d'autres sont facultatives	Opérateurs publics (27%) : Ena, IGPDE, autres administrations, opérateurs privés (39%), formateurs internes, (25%) Associations (8%)	1.96 jour par cadre en moyenne	
Ministère de l'économie et du développement durable	Politique de formation organisée par l'IFORE (institut de formation de l'environnement, créé en 2001 par le ministère de l'environnement)	Formation prise de poste Formation management /gestion Autres (informatique, droit, marchés public, langues)		IFORE		Pas de statistiques
Ministère de la culture et de la communication	La priorité est le management pour les agents accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement Le contrôle de gestions sera aussi prioritaire en 2003. 3 ^{ème} priorité : sensibilisation à la Lolf		Pas d'obligation	Intervenants externes Formateurs internes IGPDE ; IRA	Pas de données	Pas de prise en compte dans la notation et la promotion interne

Ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales	Pour préfets et sous-préfets : inscription libre à deux stages au moins par an Pour les cadres d'administration centrale surtout formation au management	Préfets et sous-préfets : Intégration professionnelle Contrôle de gestion Conduite de projets Professionnalisation thématique (sécurité intérieure, communication, management, sécurité juridique) Cadres d'administration centrale : accueil, professionnalisation	Les modules d'accueil, de professionnalisation thématique et d'intégration sont obligatoires.		859 stagiaires ⁶⁰ pour cadres du corps préfectoral et 189 stagiaires pour les administrateurs civils	
Ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer	But : mise en œuvre de la réforme de l'Etat autour de 5 leviers principaux : décentralisation, Lof, administration de service, rénovation de l'évaluation et de la prospective, stratégies ministérielles de réforme devant le Parlement	Management	Pas d'obligation mais des incitations. Cycle de management pour cadres de 2ème niveau est très fortement recommandé par la direction	Ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer		Si l'agent présente des capacités pour accéder au niveau supérieur, la formation est un plus. Lors de l'entretien individuel de notation, la formation est indiquée.
Ministère de la défense	La politique de formation est fondée sur le 4 ^{ème} accord-cadre 2000-2002 qui vise à renforcer et à évaluer les outils de la formation. L'accord fixe des ratios dont le rapport du nombre de jours de formation au nombre de jours ouvrés qui doit être de 1.04%. la politique de formation s'appuie aussi sur les orientations nationales de formation 2004-2006 organisées autour de 7 priorités : techniques de la gestion publique, RH, contrôle de gestion, TIC, préparations aux concours, développement durable, dimension européenne.	Management Conférences d'actualité juridique, administrative, économique et sociale GPEEC (gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, et des compétences), langues...	Formations facultatives	CFMD (centre de formation au management du ministère de la défense) Ena (séminaire de gestion de l'Etat) Entreprises universités	Pas de statistiques sur l'encadrement supérieur En 2002 le CMFD a accueilli 1373 cadres du ministère dont 1131 civils (administrateurs et attachés)	

⁶⁰. La méthodologie statistique du ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales compte les stagiaires et non pas les bénéficiaires de formation aussi un agent ayant suivi deux stages est compté deux fois.

Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie	L'encadrement supérieur n'a pas été identifié explicitement comme un public cible des formations. Il est toutefois directement concerné par les formations au management considérées comme prioritaires. Il est indirectement couvert par l'une des actions visant à mieux identifier les « exclus de la formation » qui selon une enquête sont situés aux deux extrémités de la hiérarchie.	Formations au management L'IGPDE est rattaché à la DPMA et a mis en place l'Université des cadres (UNICA) qui constitue un dispositif de formation pour les cadres dirigeants et propose un cycle destiné aux cadres dirigeants et un aux cadres supérieurs. L'IGPDE offre un grand nombre de formations : gestion publique, TIC, GRH...	Formations communes au ministère : Les cycles de l'UNICA sont obligatoires pour les cadres prenant pour la première fois une fonction de ce niveau. Formations à la prise de fonction obligatoires dans certaines directions pour les nouveaux chefs de mission économique de la DREE, les directeurs départementaux de la DGI, les inspecteurs issus des corps techniques supérieurs à la DGSNR Formations dans plusieurs directions Formations facultatives à l'INSEE Pas de formation à l'IGF	IGPDE CEPE (le centre de formation continue des Ecoles nationales d'économie et de statistique) Formation permanente de l'IEP Ena (formations aux RH) Cabinets spécialisés et organismes spécifiques (IHEDN) Formateurs internes Entreprises (EDF, AFNOR...)	Les statistiques du ministère ne permettent pas d'isoler l'encadrement supérieur	Les formations suivies ne sont pas des critères pris en compte dans la notation et la promotion.
Ministère des affaires étrangères (MAE)	Le département de la formation propose plusieurs types de formation : formations de l'Institut diplomatique qui est le centre de formation du MAE. Stages pour les sous-directeurs (2 jours), Formation préalable pour les consuls, consuls généraux et les ambassadeurs (10 jours) Séminaire des ambassadeurs (5 jours) Stages linguistiques intensifs et cours particuliers	Communication et media (50%) GRH (40%) Langues (10%)	Les stages pour les sous-directeurs, les consuls, consuls généraux et les ambassadeurs Et la vérification du niveau linguistique préalable à la prise de fonction sont obligatoires.	Le centre de formation linguistique interne au MAE Institut diplomatique Les prestataires extérieurs (communication, GRH) Les écoles et centres relevant d'autres administrations (Ena)	Nombre d'agents formés : 15 ambassadeurs 15 chefs de postes consulaires 11 consuls généraux 5 ambassadeurs	La formation n'est pas prise en compte dans la notation et la promotion interne.

Annexe 11

Note sur les emplois administratifs de direction dans les collectivités territoriales

Le nombre de fonctionnaires de l'Etat occupant un emploi fonctionnel dans la fonction publique territoriale peut être considéré comme un indicateur de la mobilité entre les fonctions publiques. Ce nombre est à comparer au nombre d'administrateurs territoriaux détachés sur des emplois fonctionnels de l'Etat qui s'élève à 3. Il n'existe pas de recensement exhaustif concernant les emplois administratifs de direction des collectivités locales accessibles aux administrateurs territoriaux ou niveau équivalent⁶¹. A titre d'illustration, le recensement a été effectué sur les emplois de directeur général des services de régions et directeur général des services de département.

1- les emplois de directeur général des services (DGS) des régions

régions	Statut	AT	IT	Divers (contractuel)
	Fonc. Etat			
Alsace	14	5	1	2
Aquitaine				
Auvergne				
Bourgogne				
Bretagne				
Centre				
Champagne-Ardenne				
Corse				
Ile-de-France				
Franche-Comté				
Languedoc-Roussillon				
Limousin				
Lorraine				
Midi-Pyrénées				
Nord-Pas-de-Calais				
Basse-Normandie				
Haute-Normandie				
Pays-de-Loire				
Picardie				
Poitou-Charentes				
PACA				
Rhône-Alpes				
Guadeloupe	4			
Martinique				
Guyane				
Réunion				
14	TOTAL	9	1	2

⁶¹ DGS-DGAS des services des départements et régions, DG et DGA des services de collectivités de plus de 80 000 habitants, DGS des communes de 40 000 habitants, et établissements publics assimilés).

2- les emplois de directeur général des services (DGS) des départements

départements	Population	Statut				
		Fonc. Etat	Corps du fonctionnaire d'Etat	Administrateur territorial	Ingénieur territorial	Divers (contractuel)
Nord	2 555 020	12	préfet	6	0	1
Seine	2 125 246		préfet			
Bouches-du-Rhône	1 835 719					
Rhône	1 578 869		maître de conférence			
Pas-de-Calais	1 441 568					
Hauts-de-Seine	1 428 881		administrateur ville de Paris			
Seine-St-Denis	1 382 861					
Yvelines	1 354 304		ingénieur des ponts et chaussées			
Gironde	1 287 334		sous-préfet			
Seine-Maritime	1 239 138		directeur hôpital			
Val-de-Marne	1 227 250		inspecteur des affaires sociales			
Seine-et-Marne	1 193 767					
Loire-Atlantique	1 134 266		sous-préfet intégré			
Essonne	1 134 238					
Val d'Oise	1 105 464		Magistrat CRC			
Isère	1 094 006					
Haute-Garonne	1 046 338		ingénieur des ponts et chaussées			
Bas-Rhin	1 026 120					
Moselle	1 023 447		administrateur civil			
Alpes-Maritimes	1 011 326					
Var	898 441	8		13	2	6
Hérault	896 441					
Ille-et-Vilaine	867 533		IGREF			
Finistère	852 418					
Oise	766 441					
Maine-et-Loire	732 942					
Loire	728 524		préfet			
Meurthe-et-Moselle	713 779					
Haut-Rhin	708 025					
Réunion	706 300					
Calvados	648 385		sous-préfet			
Morbihan	643 873					
Haute-Savoie	631 679		administrateur civil sous-préfet			
Gard	623 125					
Loiret	618 126					
Puy-de-Dôme	604 266					
Pyrénées-Atlantiques	600 018					
Marne	565 229					
Charente-Maritime	557 024		MINEFI			
Somme	555 551		IGREF			
Indre-et-Loire	554 003		Cour des comptes			
Saône-et-Loire	544 893					
Côtes-d'Armor	542 373					
Eure	541 054					

Vendée	539 664					
Aisne	535 489					
Sarthe	529 851					
Ain	515 270					
Côte-d'Or	506 755					
Vaucluse	499 685					
Doubs	499 062					
Manche	481 471		sous-préfet			
Drôme	437 778					
Guadeloupe	422 496					
Eure-et-Loir	407 665					
Vienne	399 024					
Pyrénées-Orientales	392 803					
Dordogne	388 293					
Martinique	381 427		origine territoriale			
Vosges	380 952		sous-préfet			
Savoie	373 258	6		12	2	3
Haute-Vienne	353 893					
Allier	344 721					
Deux-Sèvres	344 392					
Tarn	343 402					
Charente	339 628					
Yonne	333 221		IGREF			
Landes	327 334					
Loir-et-Cher	314 968					
Cher	314 428					
Aude	309 770					
Lot-et-Garonne	305 380		sous-préfet			
Orne	292 337	8		12	5	3
Aube	292 131					
Ardennes	290 130					
Ardèche	286 023					
Mayenne	285 338		sous-préfet			
Aveyron	263 808		sous-préfet			
Jura	250 857					
Corrèze	232 576		intégré sous-préfet			
Indre	231 139					
Haute-Saône	229 732					
Nièvre	225 198					
Hauts-Pyrénées	222 368		Administrateur civil			
Haute-Loire	209 113		IGREF			
Tarn-et-Garonne	206 034					
Haute-Marne	194 873					
Meuse	192 198					
Gers	172 335					
Lot	160 197					
Guyane	157 312					
Cantal	150 778					

Haute-Corse	141 603					
Alpes-de-Hte-Provence	139 561					
Territoire de Belfort	137 408					
Ariège	137 205					
Creuse	124 470					
Hautes-Alpes	121 419					
Corse-du-Sud	118 593					
Lozère	73 509		IGREF			
		34	TOTAL	43	9	13

Annexe 12

Les mobilités dans la fonction publique

Le terme de mobilité recouvre plusieurs acceptions qui s'organisent autour d'une idée commune, celle du changement. Ce changement peut porter sur le type d'activité, sur sa localisation géographique, sur l'entité où elle s'exerce (par exemple, changement d'entreprise, d'établissement au sein de la même entreprise, de ministère pour un agent de l'Etat).

Trois grands types de mobilités se distinguent :

- La mobilité fonctionnelle

Le critère discriminant en est le changement du contenu de l'activité exercée. Ce changement peut-être consécutif à une promotion (mobilité verticale), à un changement professionnel sans promotion (mobilité horizontale).

- La mobilité géographique

La mobilité géographique se définit par un changement de lieu de travail impliquant ou non un changement du lieu de résidence. Un cas particulier en est la mobilité internationale. Selon l'unité géographique choisie (région, département, commune), la mobilité peut être plus ou moins importante.

- La mobilité structurelle

Le critère en est le changement d'employeur. La mobilité peut s'opérer :

- entre deux fonctions publiques,
- au sein d'une même fonction publique, avec un changement de structure (changement de ministère, changement de collectivité locale, changement d'établissement hospitalier),
- au sein d'une fonction publique sans changement de structure.

Ces trois types de mobilité peuvent se combiner ; par exemple, la mobilité géographique peut être une condition nécessaire à l'obtention d'une promotion et donc à une mobilité verticale.

Annexe 13

Les procédures de mobilité

1- La mobilité au sens strict

L'article 14 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires dispose que « *l'accès des fonctionnaires de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques, ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces trois fonctions publiques constituent des garanties fondamentales de leur carrière* ». « A cet effet, l'accès des fonctionnaires de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques s'effectue par voie de détachement suivi ou non d'intégration. Les statuts particuliers peuvent également prévoir cet accès par voie de concours interne et, le cas échéant, de tour extérieur ». Les fonctionnaires qui effectuent une mobilité élargissent leurs perspectives professionnelles et enrichissent leur domaine de compétences.

Trois modalités sont expressément prévues par le titre I du statut général des fonctionnaires pour permettre l'exercice d'une mobilité. Ce sont le détachement, l'accès à un corps par concours interne ou par la promotion interne.

- En premier lieu, le détachement réside dans un changement de fonctions auprès d'une autre administration ou d'une autre fonction publique que celle dont relève le fonctionnaire qui en fait l'objet. Il permet, le cas échéant, une mobilité géographique. Le régime du détachement est fixé aux articles 45 et suivants de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et par le décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessation de fonctions.

Le détachement est la position statutaire qui permet au fonctionnaire d'exercer un emploi dans un autre corps de fonctionnaires ou cadre d'emplois d'un niveau hiérarchique comparable (mobilité horizontale). Dans son corps d'accueil, le fonctionnaire peut prétendre à faire carrière. Ce détachement donne lieu, le cas échéant, à une intégration dans le corps d'accueil.

- En deuxième lieu, les concours internes constituent une modalité d'accès à un corps d'un niveau supérieur. Ils impliquent donc un changement de corps (mobilité verticale) et, le plus souvent, un changement d'administration ou d'employeur (mobilité horizontale).

- En dernier lieu, le statut général évoque «le tour extérieur» qui implique un changement de corps par promotion interne. Celle-ci est régie par l'article 26 de la loi du 11 janvier 1984 précitée. Elle s'opère par examen professionnel ou au choix. Dans les deux cas, elle permet au fonctionnaire d'accéder à un corps supérieur et sanctionne, ce faisant, une mobilité verticale.

Les concours internes et la promotion interne donnent tout son sens au principe de la carrière qui constitue l'un des fondements du droit de la fonction publique.

2- Autres formes de mobilité

Il existe d'autres formes de mobilité prévues dans le statut général des fonctionnaires :

- La mobilité géographique est principalement réalisée par voie de mutation des fonctionnaires, laquelle réside dans un changement d'affectation de l'agent hors sa résidence administrative. Les mouvements des personnels sont régis par les dispositions des articles 60 et suivants de la loi du 11 janvier 1984 précitée.

Le changement de résidence administrative nécessite la consultation de la commission administrative paritaire. Elle s'opère soit sur demande de l'agent, soit par l'administration dans l'intérêt du service. Elle permet d'adapter la répartition des effectifs aux besoins de chaque service. Ce faisant, le fonctionnaire continue à demeurer dans son corps d'origine et reste en position d'activité.

- La mobilité peut également résulter pour l'agent d'une mise à disposition. Dans ce cas, le fonctionnaire exerce ses fonctions auprès d'une autre administration que la sienne. Toutefois, il demeure dans son corps d'origine et continue à être rémunéré par son administration d'origine.

- La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Cependant, il continue d'appartenir à son corps d'origine, y conserve ses droits acquis, et est susceptible d'y être à nouveau intégré.

La mise en disponibilité sur demande du fonctionnaire, dans des cas limités et sous réserve des nécessités du service, a une durée statutaire variable. Elle peut être un moyen de s'orienter vers d'autres activités de manière temporaire, et permet ainsi de répondre, dans certains cas particuliers, à un souci de mobilité fonctionnelle.

- La position hors cadre concerne un nombre plus restreint de fonctionnaires de haut niveau. Dans cette position, le fonctionnaire cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il est soumis au régime statutaire et de retraite régissant la fonction qu'il exerce dans cette position.

Annexe 14

Les emplois d'encadrement supérieur dans quelques administrations

- 1** ministère de l'économie, des finances et de l'industrie
- 2** ministère des affaires étrangères
- 3** ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche
- 4** ministère de l'écologie et du développement durable
- 5** ville de Paris
- 6** ministère de la culture et de la communication
- 7** ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

Annexe 15

Glossaire des sigles

AMF :	autorité des marchés financiers
ART :	autorité de régulation des télécommunications
BCE :	banque centrale européenne
CICC :	commission interministérielle de coordination des contrôles des actions cofinancées par les fonds structurels européens
CJCE :	cour de justice des communautés européennes
CNFPT :	centre national de la fonction publique territoriale
CIRE :	comité interministériel à la réforme de l'Etat
COB :	commission des opérations de bourse
CPA :	cessation progressive d'activités
CRE :	commission de régulation de l'énergie
DEA :	diplôme d'études approfondies
DGA :	délégation générale à l'armement
DGAFP :	direction générale de l'administration et de la fonction publique
DMGPSE :	délégation à la modernisation de la gestion publique et des structures de l'Etat
EDF :	électricité de France
ENA :	école nationale d'administration
ENGREF :	école nationale du génie rural, des eaux et forêts
ENPC :	école nationale des ponts et chaussées
ENS :	écoles normales supérieures
ENSAE :	école nationale de la statistique et de l'administration économique
ENSMP :	école nationale des mines de Paris
ENSP :	école nationale de la santé publique
ENST :	école nationale supérieure des télécommunications
ENSTA :	école nationale supérieure des techniques avancées
FMI :	fonds monétaire international
GDF :	gaz de France
GPEEC :	gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
GREF :	génie rural, eaux et forêts
HFP :	haute fonction publique
IGA :	inspection générale de l'administration
IGAS :	inspection générale des affaires sociales
IGF :	inspection générale des finances
IGREF :	ingénieur du génie rural, des eaux et forêts
INA-PG :	institut national agronomique Paris-Grignon
INET :	institut national des études territoriales
INSEE :	institut national des statistiques et des études économiques
IRA :	instituts régionaux d'administration
LOLF :	loi organique relative aux lois de finances
MAE :	ministère des affaires étrangères
MINEFI :	ministère de l'économie, des finances et de l'industrie
MISGAC :	mission interministérielle de suivi de la gestion des administrateurs civils
OCDE :	organisation de coopération et de développement économique
OEP :	observatoire de l'emploi public
OGM :	organismes génétiquement modifiés
ONG :	organisation non gouvernementale
PPAC :	programme de perfectionnement accéléré des cadres
SIDA :	syndrome immunodéficitaire acquis
SNCF :	société nationale des chemins de fer français
SRAS :	syndrome respiratoire aigu sévère
VAE :	valorisation des acquis de l'expérience