



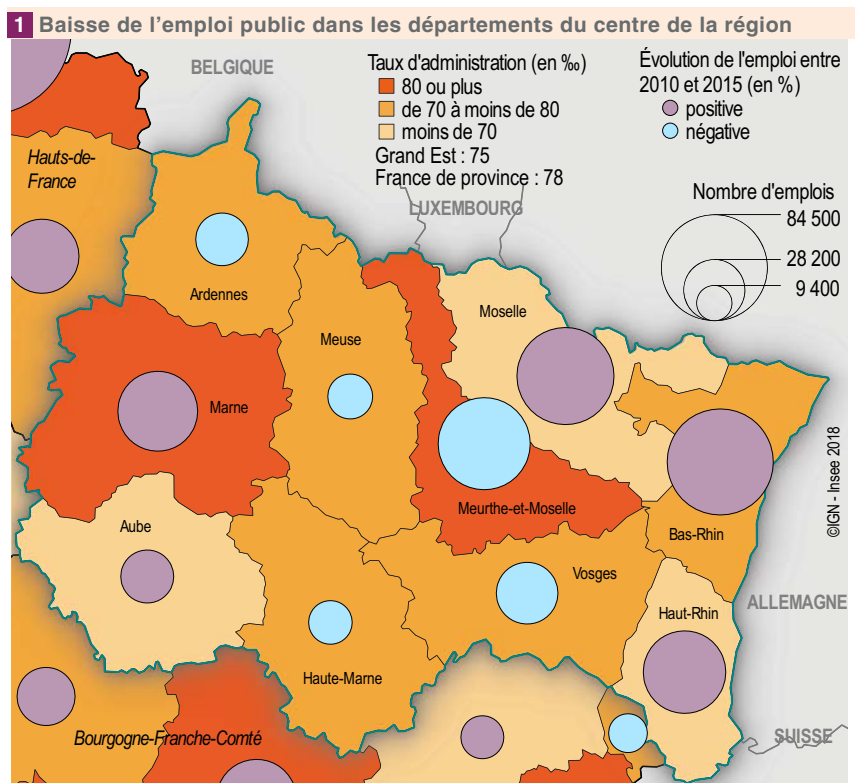
Le Grand Est confronté au vieillissement des agents publics

Au moment de la création du Grand Est, 417 700 salariés travaillent dans la fonction publique civile de la région. Entre fin 2010 et fin 2015, le nombre d'agents n'a progressé que de 0,7 %, soit la plus faible croissance de France de province. Le versant prédominant de la fonction publique d'État accuse notamment une très forte baisse d'effectifs, aussi bien parmi le corps enseignant qu'au sein des autres corps. La fonction publique du Grand Est apparaît plus resserrée, en lien avec un taux d'administration plus faible dans la territoriale. Ce versant n'a cessé pourtant de se développer ; il est le seul à présenter une hausse du nombre de fonctionnaires ces cinq dernières années. Il est aussi particulièrement confronté au vieillissement de ses agents. La filière technique, majoritaire, est la plus touchée par ce besoin de renouvellement : un quart des agents y ont plus de 55 ans fin 2015.

Audrey Eichwald, Vincent Greiner, Sylvain Moreau, Insee

Fin 2015, à la veille de sa création, la région Grand Est est dotée d'une fonction publique qui compte 417 700 agents, hors militaires et personnels du clergé, mais y compris contrats aidés (*Source et champ*). Ce nouveau territoire dispose globalement de moins d'agents publics par habitant que les autres régions : 75 ‰ en moyenne, contre 78 ‰ en France de province. Cet écart s'est accentué en cinq ans, puisque le taux d'administration est stable depuis 2010 dans le Grand Est, alors qu'il progresse légèrement au niveau national. En ligne avec son moindre dynamisme démographique, la région enregistre en effet la plus faible croissance de l'emploi public entre 2010 et 2015, de seulement 0,7 % contre 3,3 % en moyenne de province.

Conséquence de leur mission de service public, les agents se concentrent dans les départements les plus peuplés : les trois quarts d'entre eux travaillent dans le Bas-Rhin, la Moselle, la Meurthe-et-Moselle, le Haut-Rhin et la Marne, là où résident aussi les trois quarts des habitants du Grand Est. Rapportés à la



Taux d'administration = (rapport entre le nombre d'emplois publics et la population résidente) x 1000
 Champ : postes principaux non annexes présents au 31/12/15 hors militaires, militaires volontaires et personnels du clergé.
 Source : Insee, Siasp 2015 et RP 2015.

population, les effectifs de la fonction publique en Meurthe-et-Moselle et dans la Marne apparaissent néanmoins plus importants, avec respectivement 87 et 84 agents pour 1 000 habitants (figure 1). Au-delà des besoins de leur seule population, ces départements bénéficient en effet de services publics de dimension régionale, pour assurer la gestion des anciennes régions Champagne-Ardenne et Lorraine. À l'inverse, les taux d'administration du Haut-Rhin et de la Moselle sont particulièrement en retrait et ne dépassent pas les 68 agents pour 1 000 habitants ; le taux est à peine plus élevé dans l'Aube. Cela s'explique par leur population relativement importante, mais aussi par leur proximité avec des départements bien dotés en services publics.

Entre 2010 et 2015, l'emploi public ne progresse que dans la moitié des départements du Grand Est, situés aux extrémités est et ouest du territoire. Des Ardennes aux Vosges, les départements plus ruraux du centre de la région qui comptaient déjà relativement moins d'agents publics, ont en effet perdu 1,2 % de leurs effectifs depuis 2010, en lien avec leur déclin démographique. La Meurthe-et-Moselle se démarque par l'absence de rapport direct entre l'évolution de son emploi public, négative, et celle de sa population, positive. Le développement de la fonction publique dans ce département dépend en effet fortement de celui de son voisin mosellan, avec qui il se partageait la gouvernance de l'ancienne région Lorraine. En miroir, l'emploi public augmente nettement en Moselle, malgré une stagnation de sa population.

La fonction publique d'État : un versant prédominant en recul

Avec ses 174 400 agents, la fonction publique d'État (FPE) du Grand Est rassemble 42 % de l'emploi public fin 2015 (figure 2). Ce versant prédominant a toutefois perdu de nombreux postes depuis 2010. Cette baisse d'effectifs est sept fois plus marquée dans la région qu'en moyenne en province : - 2,9 % contre - 0,4 %. En particulier, le nombre d'enseignants, qui

représente près de la moitié des agents du versant, est en net repli dans le Grand Est (- 3,8 %), alors qu'il est presque stable au niveau national hors Île-de-France. Le nombre de jeunes en âge d'être scolarisés recule en effet sensiblement dans la région (- 1,6 % de moins de 20 ans), surtout dans les départements plus ruraux (- 4 % à - 6 %). Hors enseignants, les effectifs de la FPE diminuent également : - 2,1 % dans le Grand Est entre 2010 et 2015, quatre fois plus rapidement qu'en moyenne en province. Cette baisse se concentre dans les ministères, où s'appliquent ces dernières années des politiques de non-remplacement des agents partant à la retraite. Les effectifs des établissements publics à caractère administratif (EPA) sont pour leur part en forte progression, en raison notamment de l'autonomie accordée à un certain nombre d'établissements, comme les universités.

Avec 31 agents pour 1 000 habitants, le taux d'administration de la FPE dans le Grand Est est légèrement supérieur à la moyenne de province. Il est localement plus important, en particulier en Meurthe-et-Moselle, dans la Marne et dans le Bas-Rhin (40 %, 36 % et 33 %). Ces départements possèdent en effet des établissements de grande taille au rayonnement régional voire national : des services déconcentrés de l'État, des rectorats, des universités, des grandes écoles (notamment l'ENA à Strasbourg avec son contingent d'élèves-fonctionnaires), ou encore des centres de recherche (CNRS, INRA, INSERM).

Des agents territoriaux moins nombreux qu'ailleurs

Entre 2010 et 2015, les effectifs progressent dans les deux autres versants de la fonction publique. Leur croissance est plus marquée dans la fonction publique territoriale (FPT), mais la dynamique est moins forte dans le Grand Est que dans l'ensemble de la province (+ 4 % pour + 6 %). La hausse profite essentiellement aux EPA locaux ; les effectifs des collectivités territoriales augmentent globalement à l'échelon national, alors qu'ils sont stables dans la région.

Fort de 133 800 agents fin 2015, la FPT du Grand Est se distingue par un plus faible taux d'administration : 24 agents pour 1 000 habitants, contre 29 % en province. Cela se traduit par une moindre présence d'agents dans le secteur communal. Tous les départements de la région ont un taux d'administration territorial plus faible que la moyenne nationale. En particulier, le Haut-Rhin et le Bas-Rhin bénéficient d'une plus forte densité de population leur permettant des économies d'échelle. Compte tenu du poids de l'Eurométropole de Strasbourg, la répartition des agents territoriaux bas-rhinois est d'ailleurs relativement atypique : 42 % d'entre eux travaillent dans un établissement intercommunal, contre 23 % en moyenne dans la région et à peine 17 % dans l'ensemble de la province.

Avec ses 109 500 agents fin 2015, la fonction publique hospitalière (FPH) du Grand Est s'est aussi fortement développée depuis 2010, mais là encore plus lentement qu'en province (+ 2,7 % pour + 5,3 %). Son taux d'administration est de 20 agents pour 1 000 habitants, soit un point de plus que la moyenne nationale hors Île-de-France. Le vieillissement démographique plus important de la région amplifie vraisemblablement la demande de soins. La Meuse, les Vosges et la Haute-Marne, qui comptent proportionnellement plus d'habitants âgés d'au moins 60 ans, disposent ainsi des plus forts taux d'administration de la FPH dans le Grand Est (25 % à 26 %), et ce, aussi bien sur le seul champ des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) que sur celui des hôpitaux. Dans ces départements peu densément peuplés, l'offre de soins de la médecine libérale est moins abondante et la demande se reporte davantage sur l'offre de soins hospitalière. À l'inverse, le taux d'administration de la FPH est particulièrement faible en Moselle (14 %), sans doute en raison de la proximité du centre hospitalier régional de Nancy qui doit répondre à une partie des besoins de ce département voisin en matière de santé.

2 Une augmentation des effectifs de la fonction publique plus contenue dans le Grand Est

	Grand Est				France de province			
	Nombre d'emplois	Part (en %)	Évolution 2010/2015 (en %)	Taux d'administration (en %)	Part (en %)	Évolution 2010/2015 (en %)	Taux d'administration (en %)	
Fonction publique d'État (FPE)	174 400	41,8	-2,9	31,4	38,8	-0,4	30,3	
FPE hors enseignants	93 000	22,3	-2,1	16,7	18,4	-0,5	15,9	
Enseignants	81 400	19,5	-3,8	14,6	20,4	-0,2	14,4	
Fonction publique territoriale (FPT)	133 800	32,0	+4,0	24,1	37,3	+6,0	29,2	
Fonction publique hospitalière (FPH)	109 500	26,2	+2,7	19,7	23,9	+5,3	18,6	
Ensemble de la fonction publique	417 700	100,0	+0,7	75,1	100,0	+3,3	78,1	

Taux d'administration = rapport entre le nombre d'emplois publics et la population résidente x 1000

Champ : Postes principaux non annexes présents au 31/12/15 hors militaires, militaires volontaires et personnels du clergé.

Source : Insee, Siasp 2010 et 2015.

Moins de fonctionnaires et plus de contrats aidés

Dans le Grand Est, le nombre d'agents titulaires diminue globalement de 1,5 % entre 2010 et 2015, alors qu'il progresse presque d'autant en moyenne en province. De toutes les régions françaises, le Grand Est présente la baisse la plus marquée des effectifs de titulaires de la FPE (- 5,0 %). Elle touche autant les enseignants que les autres agents de l'État. Des trois versants, seule la FPT gagne des fonctionnaires sur la période dans le Grand Est (+ 2,7 % ; *figure 3*). Elle perd en revanche des non-titulaires, contrairement à la FPH et, dans une moindre mesure, à la FPE. La réduction des effectifs de non-titulaires dans la FPT régionale est essentiellement bas-rhinoise.

Représentant 3,6 % des agents publics du Grand Est en 2015, les contrats aidés se sont sensiblement développés depuis 2010 (notamment entre 2012 et 2014) : + 31 % en cinq ans. Cette hausse concerne tous les versants de la fonction publique et contribue pour près d'un point à l'augmentation globale des effectifs. Elle est particulièrement prononcée dans les établissements d'enseignement et le secteur communal. En 2015, le recours aux non-titulaires et aux contrats aidés est globalement plus important dans la Meuse et en Haute-Marne (+ 3 points par rapport à la moyenne régionale), reflétant peut-être des difficultés de recrutement dans ces territoires.

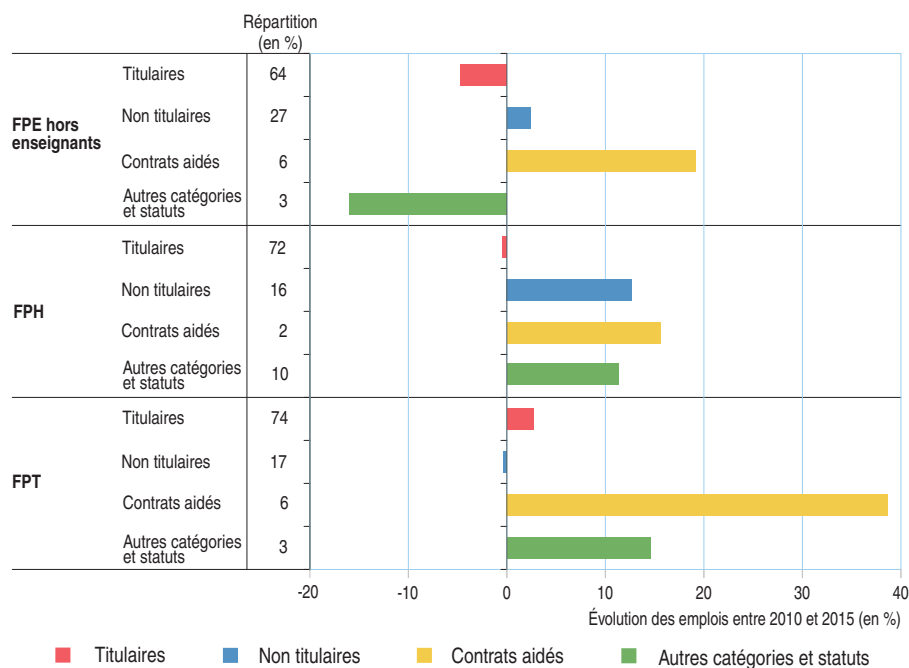
Enfin, 6 % des postes appartiennent à d'autres catégories et statuts, relevant de contrats particuliers non régis par les règles de droit commun des agents non titulaires : ce sont avant tout des médecins dans la FPH, des enseignants d'établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistantes maternelles dans la FPT, mais aussi des apprentis dans les trois versants. Leurs effectifs ont fortement progressé entre 2010 et 2015, sauf dans la FPE, sous l'effet conjugué de la baisse du nombre d'enseignants du privé et de celle des ouvriers d'État. L'enseignement privé est d'ailleurs peu présent dans la région.

Un taux d'encadrement de plus en plus élevé

En cinq ans, les fonctions de conception et d'encadrement ont pris une place plus importante dans la fonction publique. Dans le Grand Est, le nombre d'agents de catégorie A a en effet augmenté de 13 %. Ils représentent désormais plus d'un tiers des effectifs publics. Cette hausse s'est exclusivement faite au détriment des agents de catégorie B ; les agents de catégorie C, majoritaires, sont à peine plus nombreux en

3 Forte baisse du nombre de titulaires en cinq ans dans la fonction publique d'État hors enseignants

Répartition et évolution de l'emploi public du Grand Est, par versant et statut



Lecture : dans la fonction publique d'État (hors enseignants), le nombre de titulaires a baissé de 4,7 %. Ils représentent 64 % des agents de ce versant en 2015.

Champ : postes principaux non annexes présents au 31/12/15 hors militaires, militaires volontaires et personnels du clergé.
Source : Insee, Siasp 2010 et 2015.

2015 qu'en 2010. Cette modification de la structure de l'emploi public est non seulement le résultat des nouveaux besoins de recrutement, mais surtout la conséquence de grands mouvements catégoriels, qui témoignent de la complexification des métiers. Le plus significatif est celui des infirmiers qui sont massivement passés de la catégorie B à la catégorie A en 2011. La structure de la FPH selon la catégorie hiérarchique de ses agents a ainsi sensiblement évolué en cinq ans. Le nombre d'agents de catégorie A a doublé, tandis que celui de la catégorie B a presque été divisé par deux : ils représentent désormais 32 % et 18 % des effectifs ; les 50 % restants appartiennent à la catégorie C.

Dans la FPE, six agents sur dix sont de catégorie A, du fait de la proportion d'enseignants, tous de catégorie A. La catégorie C représente 22 % des effectifs. Hors enseignants, les agents de catégorie C se révèlent majoritaires (40 %) mais leur nombre a diminué ces cinq dernières années principalement au profit des agents de catégorie A. Dans la FPT, les trois quarts des agents sont de catégorie C.

D'un département à l'autre, la répartition des agents selon leur catégorie hiérarchique varie sensiblement. Alors que 41 % des postes sont occupés par des agents de catégorie A dans le Bas-Rhin, ils ne sont que 29 % dans la Meuse. Cet écart se manifeste dans l'ensemble des versants, hors enseignants ; la moindre présence de postes à

haute responsabilité dans les départements plus ruraux, qui ne comptent pas ou peu d'établissements régionaux ou nationaux, explique cette différence. Les agents de catégorie C y sont alors surreprésentés.

Des départs à venir plus nombreux dans la FPT et la FPE hors enseignants

Fin 2015, 19 % des agents publics civils du Grand Est ont 55 ans ou plus (et sont considérés ici comme des seniors), soit autant qu'en France de province ; c'est quatre points de plus qu'en 2010, du fait en partie du relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite décidé en 2010. La FPT et la FPE hors enseignants sont particulièrement confrontées au vieillissement de leurs salariés : 22 % et 21 % de seniors en 2015 dans la région, contre 16 % dans la FPH et chez les enseignants. La question de l'anticipation des futurs départs à la retraite se pose ainsi plus fortement dans ces deux versants (*figure 4*).

En Moselle, et quel que soit le versant considéré, la proportion d'agents civils seniors est la plus élevée du Grand Est (+ 2 points par rapport à la moyenne régionale ; *figure 5*). Cette situation pourrait être liée à la proximité du Luxembourg qui, fort de son développement économique récent, attire toujours plus de jeunes actifs, avec des salaires plus importants à niveau de diplôme équivalent. Les départements ruraux des Ardennes et de la Meuse comptent aussi proportionnellement plus de seniors parmi

leurs agents territoriaux qu'en moyenne dans la région, tandis que le Bas-Rhin en a le moins. L'Aube se distingue quant à elle par sa plus faible part de seniors dans la FPE hors enseignants : l'Île-de-France voisine offre sans doute aux agents de l'Aube des opportunités de carrières attrayantes.

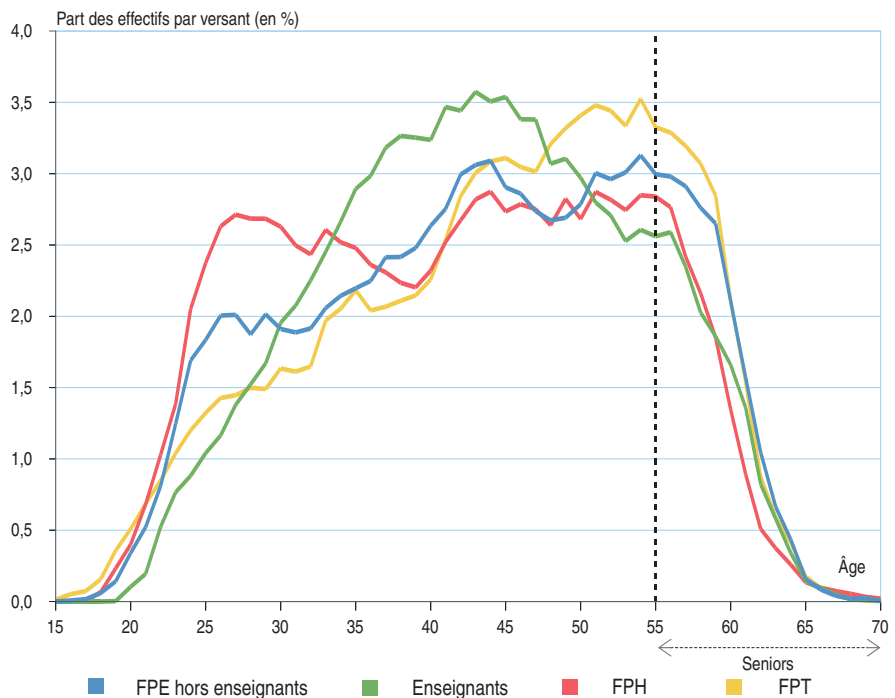
Les besoins de renouvellement sont moins intenses dans la FPH et le corps enseignant. Certaines professions spécifiques pourraient tout de même être confrontées à cette problématique, à l'image des infirmiers psychiatriques (42 % de seniors), mais aussi des médecins hospitaliers dans les départements plus ruraux de la Haute-Marne, de l'Aube et de la Meuse (entre 43 et 45 % de seniors, contre 34 % en moyenne dans le Grand Est). La question du renouvellement se posera aussi de manière prégnante pour les enseignants dans une vingtaine d'années, au moment des départs à la retraite des agents recrutés massivement dans les années 1990.

Un quart de seniors dans la filière technique de la FPT

La filière technique de la FPT, qui rassemble la majorité des agents territoriaux (46 %), est la plus touchée par le vieillissement. Elle l'est d'autant plus dans le Grand Est : 25,1 % de ses agents ont 55 ans ou plus, contre 23,5 % en province. Agents de maîtrise, adjoints techniques, ingénieurs ou autres (notamment ouvriers qualifiés des travaux publics), tous les principaux cadres d'emplois de cette filière tirent la part des seniors de la FPT vers le haut (figure 6). En particulier, trois agents de

4 Plus de seniors au sein de la fonction publique territoriale

Répartition des agents publics du Grand Est par âge et selon le versant



Lecture : dans la fonction publique territoriale, les agents de 55 ans représentent 3,3 % des effectifs, contre 2,6 % chez les enseignants.

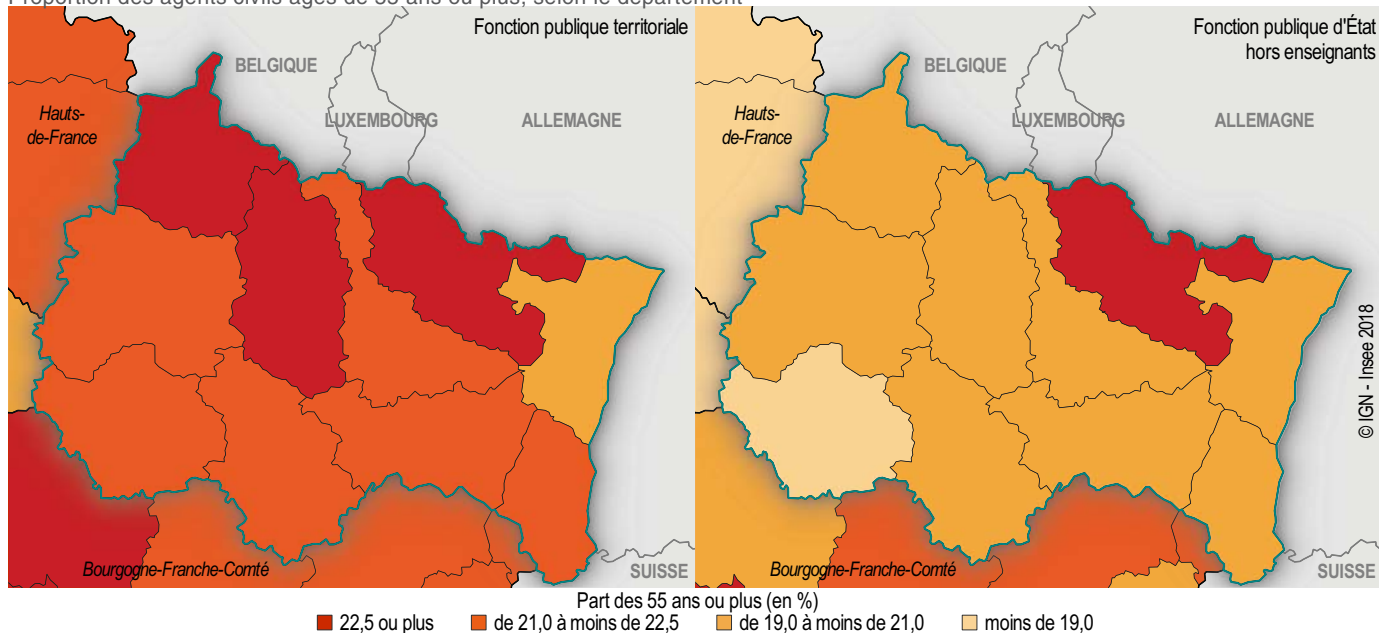
Champ : postes principaux non annexes présents au 31/12/15 hors militaires, militaires volontaires et personnels du clergé. Source : Insee, Siasp 2015.

maîtrise territoriaux sur dix ont au moins 55 ans en 2015 dans le Grand Est, mais ils sont proportionnellement encore plus nombreux au niveau national hors Île-de-France (+ 1,7 point). Les Ardennes et la Meurthe-et-Moselle se distinguent par le vieillissement encore plus accentué de ces agents. La Moselle comprend quant à elle plus de seniors parmi ses ingénieurs territoriaux.

Avec plus de deux agents territoriaux sur dix, la filière administrative de la FPT est un peu moins confrontée au vieillissement de ses salariés : 21 % de seniors dans le Grand Est comme en moyenne en province. Dans la région toutefois, 25 % des rédacteurs territoriaux et 23 % des attachés territoriaux sont âgés de 55 ans ou plus, ainsi que 60 % des secrétaires de mairie (moins de 200

5 La Moselle est particulièrement confrontée au vieillissement de ses agents

Proportion des agents civils âgés de 55 ans ou plus, selon le département



Champ : postes principaux non annexes présents au 31/12/15 hors militaires, militaires volontaires et personnels du clergé.

Source : Insee, Siasp 2015.

postes), ce cadre d'emploi étant amené à disparaître au profit des attachés territoriaux. Classées hors filière, 1 500 assistantes maternelles du Grand Est ont plus de 55 ans, soit 44 % de la profession ; les Ardennes et la Haute-Marne sont encore plus touchées par le vieillissement de ces salariés (48 % de seniors), contrairement à l'Aube (37 %). Dans la filière sociale, ce sont les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) qui se démarquent avec 24 % de seniors, et jusqu'à 30 % dans les Ardennes et 29 % en Moselle. Les filières sportives, d'animation et, par nécessité, d'incendie et secours sont quant à elles moins concernées par le vieillissement de leurs agents.

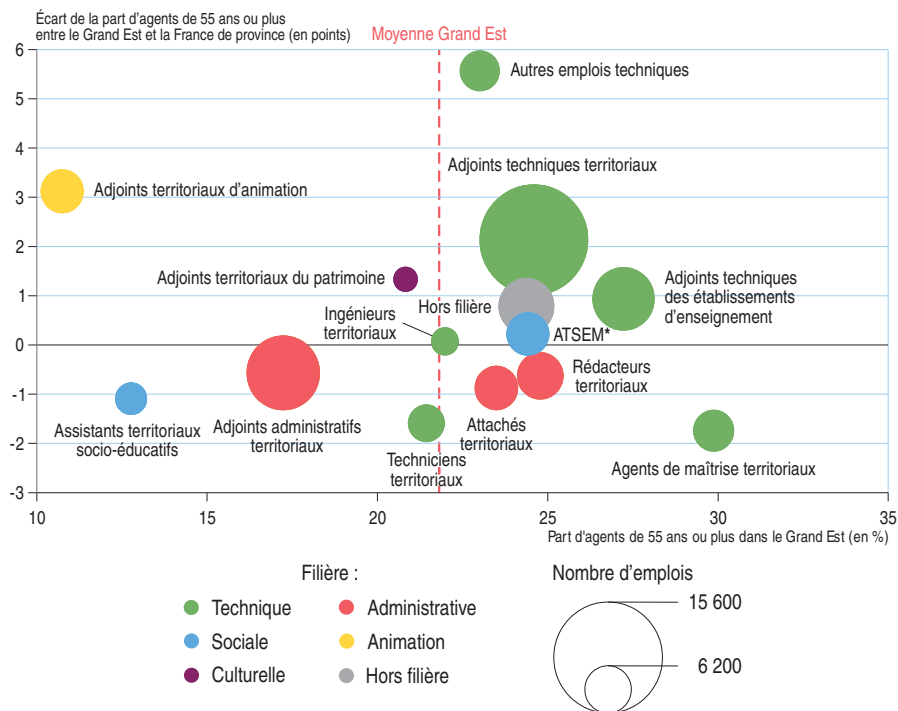
Plus de seniors dans les métiers d'encadrement et d'exécution de l'État

Avec 20,5 % d'agents âgés d'au moins 55 ans, la FPE hors enseignants du Grand Est apparaît moins vieillissante qu'en moyenne en province (21,4 %). Le vieillissement est plus marqué chez les agents des catégories A et C, à l'échelle régionale comme nationale (+ 2 points par rapport à l'ensemble de la FPE hors enseignants). Au sein de la catégorie A, les personnels de direction de la fonction publique et les chefs d'établissement de l'enseignement secondaire comptent le plus de seniors (figure 7). Ces postes demandent en effet une certaine ancienneté et sont donc davantage pourvus par des agents avancés dans leur carrière. Au sein de la catégorie C, ce sont les adjoints administratifs qui sont les plus âgés : 37 % de seniors en 2015 dans la région (3 400 agents), et jusqu'à la moitié d'entre eux en Haute-Marne et dans la Meuse. Les ouvriers d'État rassemblent quant à eux 31 % de seniors, mais leurs effectifs sont plus faibles et particulièrement concentrés dans les départements les plus peuplés. Enfin, si les agents de catégorie B apparaissent globalement moins touchés par le vieillissement, des métiers font exception, comme les contrôleurs des Impôts, du Trésor et des Douanes. La proportion de seniors y avoisine les 40 % en moyenne dans la région, et les dépasse en Moselle et dans la Meuse (43 % et 41 %).

L'étude a été réalisée dans le cadre d'un partenariat entre la Direction régionale de l'Insee Grand Est et le Secrétariat Général pour les Affaires Régionales et Européennes (SGARE), qui a bénéficié du financement de la DGAFP ; elle s'inscrit dans un projet conduit par la PFRH Grand Est.

6 Le vieillissement de la fonction publique territoriale est porté par les principaux cadres d'emploi de la filière technique

Proportion d'agents de 55 ou plus dans le Grand Est et écart avec la moyenne de France de province, selon les cadres d'emploi des différentes filières de la FPT



*ATSEM : agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Note : la taille des cercles est proportionnelle au nombre total d'agents du cadre d'emploi dans le Grand Est.

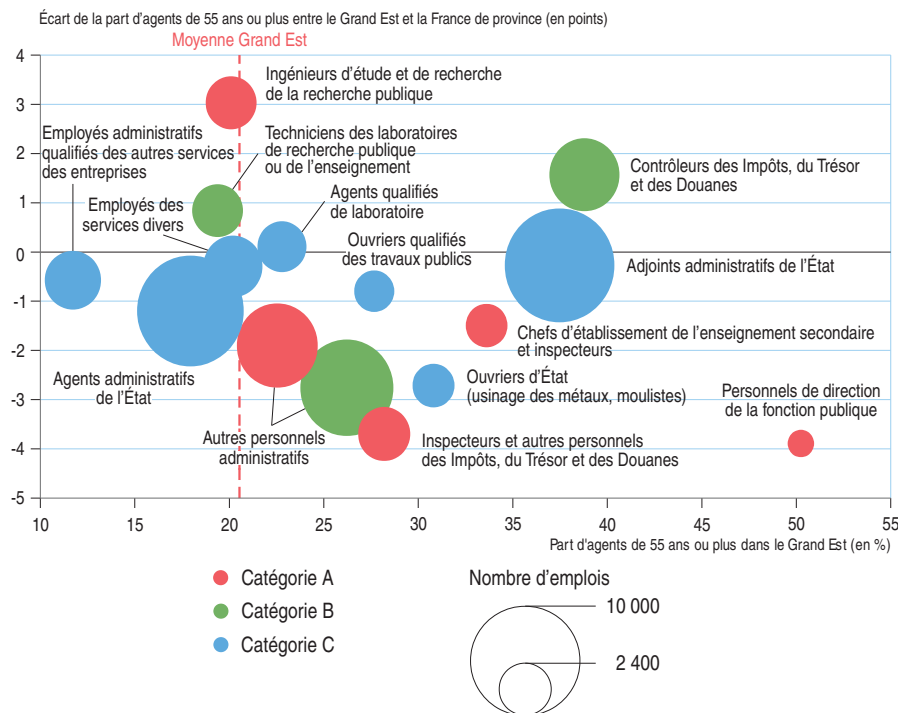
Lecture : 29,9 % des agents de maîtrise territoriaux (qui font partie de la filière technique) ont 55 ans ou plus dans le Grand Est et 31,6 % dans l'ensemble de la province, soit un écart de -1,7 point.

Champ : cadres d'emplois dont les effectifs dépassent 300 agents de 55 ans ou plus.

Source : Insee, Siasp 2015.

7 Au sein de la fonction publique d'État, seuls les contrôleurs des Impôts comptent plus de seniors dans le Grand Est qu'en province

Proportion d'agents de 55 ou plus dans le Grand Est et écart avec la moyenne de France de province, selon les métiers de la FPE



Note : la taille des cercles est proportionnelle au nombre total d'agents de la PCS dans le Grand Est. Leur couleur correspond à la catégorie hiérarchique majoritaire de la PCS (catégories hiérarchiques et PCS ne coïncidant pas parfaitement).

Lecture : 50,2 % des personnels de direction de la fonction publique (catégorie A) ont 55 ans ou plus dans le Grand Est et 54,1 % dans l'ensemble de la province, soit un écart de -3,9 points.

Champ : PCS dont les effectifs dépassent 300 agents de 55 ans ou plus.

Source : Insee, Siasp 2015.

Source et champ de l'étude

Le système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'Insee depuis 2009, recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique : la fonction publique d'État (FPE), la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH). Son périmètre renvoie aux personnes morales et organismes soumis au droit administratif dans lesquels le recrutement est effectué sur la base du droit public ; la détermination de chacun des versants s'appuie essentiellement sur la catégorie juridique de l'employeur. Dans cette acception juridique, l'emploi public est plus réduit que dans une définition économique, car il n'intègre pas les agents de La Poste, d'EDF, de la SNCF ou de France Télécom/Orange par exemple. Seuls les individus travaillant pour des personnes morales et organismes soumis au droit administratif sont comptabilisés.

Les militaires et militaires volontaires (36 900 postes dans la région en 2015) ont été exclus de cette étude, ainsi que les membres du clergé (1 300 postes). Les militaires ont d'ailleurs un poids sensiblement plus important dans la fonction publique du Grand Est qu'en moyenne de province : 8 % en 2015, contre 3 %. Le champ couvre ainsi les postes principaux finaux des agents civils, c'est-à-dire l'ensemble des postes actifs et non

annexes des agents civils au 31 décembre 2015, date de la mise en place de la réforme territoriale. Le lecteur curieux des évolutions nationales les plus récentes pourra consulter l'*Insee Première* « L'emploi dans la fonction publique en 2016 ». Un poste est actif s'il donne lieu à une rémunération d'activité et non annexe si cette rémunération et le volume de travail associé sont suffisants. Si un agent occupe plusieurs postes à cette date, seul le plus rémunérateur est retenu.

On distingue les salariés civils de la fonction publique par leur statut de titulaire, non-titulaire, bénéficiaire d'un contrat aidé ou « autre catégorie et statut ». Dans cette publication, un titulaire (ou fonctionnaire) est un agent civil ayant réussi un concours de la fonction publique ou ayant bénéficié d'un plan de titularisation. Les fonctionnaires appartiennent à des corps qui comprennent un ou plusieurs grades et sont classés, selon leur niveau de recrutement, en trois catégories désignées dans l'ordre hiérarchique par les lettres A, B et C. Par analogie, les agents contractuels de droit public peuvent être classés dans l'une de ces trois catégories. Ces catégories hiérarchiques sont propres à la fonction publique et ne coïncident pas avec les catégories socioprofessionnelles habituelles de la nomenclature PCS de l'Insee utilisée pour toutes les professions.

Insee du Grand Est
Cité Administrative Gaujot
14 rue du Maréchal Juin
CS 50016
67084 Strasbourg Cedex

Directeur de la publication
Joël Creusat

Rédaction en chef
Laurence Luong

ISSN 2492-4547
© Insee 2018

Pour en savoir plus

- Donzeau N., Duval J., « L'emploi dans la fonction publique en 2016 », *Insee Première* n° 1691, mars 2018.
- Donzeau N., Duval J., « L'emploi dans la fonction publique en 2015 », *Insee Première* n° 1640, mars 2017.
- « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique », DGAFP, édition 2017.
- Isel A., Moreau S., « Un salarié sur cinq dans la fonction publique en Alsace », *Insee Analyse Alsace* n° 23, novembre 2015.
- Isel A., Moreau S., « Une attractivité modérée dans un contexte de nombreux départs dans la fonction publique », *Insee Analyse Alsace* n° 24, novembre 2015.
- Loiseau H., « L'emploi public en Champagne-Ardenne en 2011 », *Insee Flash* n° 180, avril 2014.

