



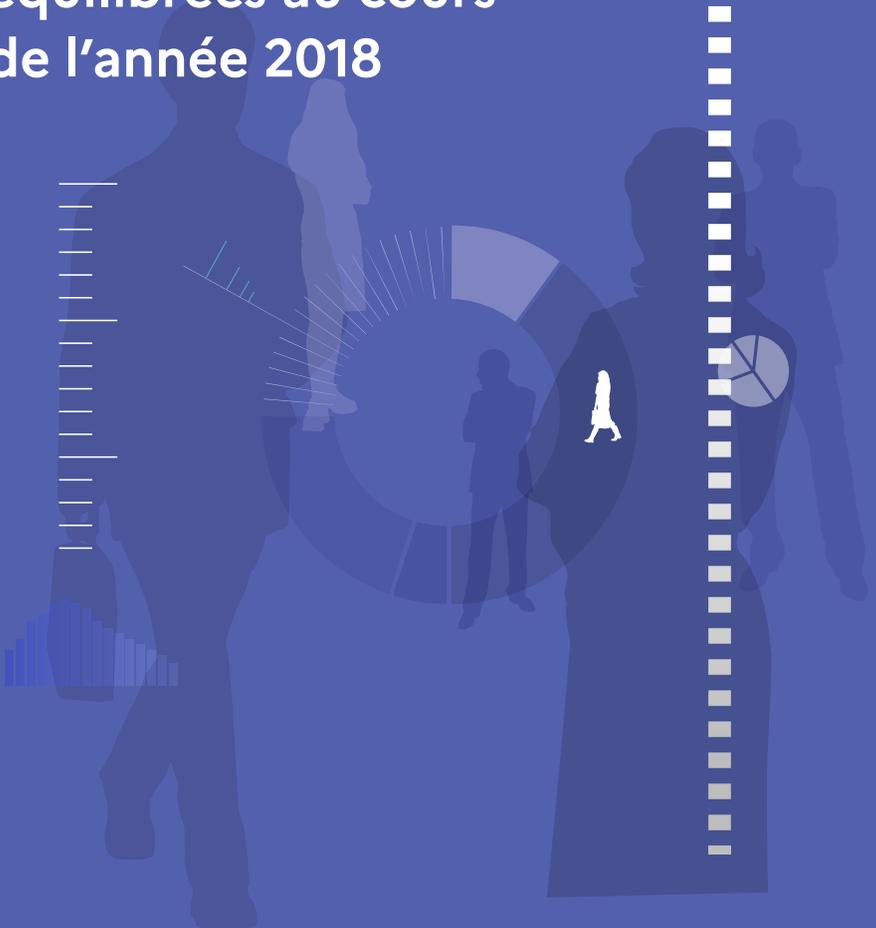
MINISTÈRE  
DE LA TRANSFORMATION  
ET DE LA FONCTION  
PUBLIQUES

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction générale  
de l'administration et  
de la fonction publique

ÉDITION 2019

# Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018





**MINISTÈRE  
DE LA TRANSFORMATION  
ET DE LA FONCTION  
PUBLIQUES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction générale  
de l'administration et  
de la fonction publique**

# **Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018**



<b>Introduction</b>	<b>5</b>
<b>Explication du dispositif</b>	<b>5</b>
1/ Objectifs et origines du dispositif	5
2/ Emplois concernés par le dispositif	5
3/ Appréciation des effets du dispositif et éventuelles sanctions	6
<b>Remarques générales</b>	<b>7</b>
<b>Synthèse de l'ensemble de la fonction publique</b>	<b>9</b>
<b>Fonction publique de l'Etat (FPE)</b>	<b>11</b>
<b>A Synthèse</b>	<b>11</b>
<b>B Fonction publique de l'Etat par type d'emplois</b>	<b>13</b>
1/ Les emplois de l'administration centrale de l'Etat dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement	13
2/ Les primo-nominations dans les emplois de direction des administrations centrales de l'Etat	15
3/ Les primo-nominations dans les emplois de l'administration territoriale de l'Etat	21
<b>C Fonction publique de l'Etat par département ministériel</b>	<b>22</b>
1/ Ministère de l'Europe et des affaires étrangères	23
2/ Ministères chargés des affaires sociales	25
3/ Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	26
4/ Ministère de la culture	28
5/ Ministère des armées	30
6/ Ministères chargés de l'écologie et du logement	32
7/ Ministères économiques et financiers	34
8/ Ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	36
9/ Ministère de l'intérieur	38
10/ Ministère de la justice	40

11/ Les services du Premier ministre	41
Conclusion	43
<b>Fonction publique territoriale (FPT)</b>	<b>44</b>
<b>A Synthèse</b>	<b>44</b>
<b>B Fonction publique territoriale par type de collectivité territoriale et EPCI</b>	<b>47</b>
1/ Les régions et collectivités territoriales à statut particulier	47
2/ Les départements	48
3/ Les communes	50
4/ Les EPCI	52
Conclusion	53
<b>La fonction publique hospitalière (FPH)</b>	<b>55</b>
<b>A Synthèse</b>	<b>55</b>
<b>B Fonction publique hospitalière par type d'emplois</b>	<b>56</b>
1/ Les emplois de directeur de centre hospitalier universitaire et de directeur de centre hospitalier régional	56
2/ Les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital	57
3/ Les emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social	58
4/ Les emplois fonctionnels de directeur de soins	59
5/ Les emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel	59
Conclusion	60
<b>Annexes</b>	<b>60</b>
Annexe 1 : tableau des différents types d'emplois entrant dans le périmètre du DNE	63
Annexe 2 : informations transmises par les 11 départements ministériels	65
Annexe 3 : informations fournies par la fonction publique territoriale	72
Annexe 4 : informations fournies par la fonction publique hospitalière	77

## Explication du dispositif

### 1/ Objectifs et origines du dispositif

Le dispositif des nominations équilibrées (DNE) est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2013. Il a été introduit à l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012. Son objectif est d'inciter à la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique.

Pour ce faire, il incite les employeurs publics à respecter une proportion minimale de personnes de chaque sexe pour les **primo-nominations** dans ces emplois. Cette proportion, fixée à 20 % en 2013 et 2014, est passée à 30 % pour 2015 et 2016. Depuis 2017, l'objectif fixé est de 40 %. L'augmentation progressive de cet objectif chiffré a ainsi permis l'ancrage de cette mesure dans les politiques de ressources humaines des différents employeurs de la fonction publique.

**Primo-nomination** : cette catégorie comprend l'ensemble des nominations, à l'exception des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi.

*Exemple :*

*Lorsqu'une personne occupant un emploi de chef de service au sein du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (emploi de type 2) est nommée dans un emploi de directeur d'administration centrale au sein de ce même ministère (emploi de type 1), il s'agit d'une primo-nomination.*

*Lorsqu'une personne occupant un emploi de directeur de projet au sein du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (emploi de type 2) est nommée dans un emploi de sous-directeur au sein de ce même ministère (emploi de type 2), il ne s'agit pas d'une primo-nomination : nomination dans un même type d'emploi.*

### 2/ Emplois concernés par le dispositif

Ce dispositif concerne 6 000 emplois d'encadrement supérieur et dirigeant, recensés dans l'annexe du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012.

Ces emplois sont divisés en différents types selon deux critères :

- *le niveau de fonctions* : par exemple, l'ensemble des emplois à la décision du gouvernement sont regroupés dans un même type d'emploi ;
- *la nature des fonctions* : les emplois de l'administration centrale sont distingués de ceux de l'administration déconcentrée pour la fonction publique de l'État.

Dix types d'emplois sont distingués pour la fonction publique de l'État, trois pour la fonction publique territoriale et deux pour la fonction publique hospitalière.

**Exceptions** : n'entrent pas dans le périmètre du DNE (1) les postes militaires d'encadrement supérieur, qui ne sont pas régis par un statut d'emploi, (2) les postes d'encadrement supérieur au sein des assemblées parlementaires, (3) les emplois juridictionnels : magistrats de l'ordre judiciaire et de l'ordre administratif, (4) les emplois au sein des autorités administratives indépendantes et au sein des établissements publics, hormis les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants, certains établissements publics hospitaliers et établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux et les emplois de directeur général des agences régionales de santé.

## 3/ Appréciation des effets du dispositif et éventuelles sanctions

En application de l'article 4 du décret n°2012-601 du 30 avril 2012, un bilan du dispositif permet d'en apprécier les effets de manière annuelle. Pour la fonction publique de l'Etat, les résultats sont observés à l'échelle de chaque département ministériel dont la collecte des données est coordonnée par chaque secrétariat général. Pour la fonction publique territoriale, l'évaluation se fait à l'échelle de chaque collectivité territoriale ou établissement de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants. Enfin, pour la fonction publique hospitalière, l'appréciation des résultats se fait directement à l'échelle nationale. Si le DNE ne concerne que les primo-nominations, le bilan détaille également depuis 2015 le nombre d'agents de chaque sexe en poste au 31 décembre de chaque année. Cette donnée permet ainsi d'évaluer non seulement les flux mais également la féminisation du stock d'agents en poste dans les emplois concernés.

L'appréciation du respect de ce dispositif par les différents employeurs se fait de manière annuelle pour la fonction publique de l'Etat et pour la fonction publique hospitalière. En ce qui concerne la fonction publique territoriale, le contrôle du respect de l'obligation de nominations équilibrées a lieu à l'issue d'un cycle de cinq nominations successives, afin d'adapter le DNE à des organismes qui peuvent ne pas effectuer, ou n'effectuer qu'une primo-nomination lors d'une année<sup>1</sup>.

En cas de non-atteinte des objectifs fixés par le dispositif, les employeurs (département ministériel dans la fonction publique de l'Etat, collectivité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale dans la fonction publique territoriale et centre national de gestion dans la fonction publique hospitalière) sont redevables d'une **contribution financière pour chaque unité manquante** permettant d'atteindre le taux requis annuellement, le nombre d'unités manquantes étant arrondi à l'entier inférieur<sup>2</sup>. Cette contribution est prévue par le II de l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Son montant, prévu par l'article 3 du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012, est fixé à **90 000 € depuis 2017**.

**Evolution de la pénalité financière** : l'article 5 de ce décret prévoyait, parallèlement à l'évolution du taux de primo-nomination, une montée en charge progressive du montant de cette contribution financière. Elle était de 30 000€ par unité manquante en 2013 et 2014, elle s'élevait à 60 000 € pour les années 2015 et 2016. Elle est de 90 000 euros depuis 2017.

Les modalités de paiement de la participation financière sont précisées dans la circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012. Les contributions sont versées au budget général de l'Etat.

- **pour la fonction publique de l'Etat** : les secrétaires généraux doivent faire la déclaration pour les départements ministériels dont ils assurent la gestion et s'acquitter le cas échéant du paiement de la contribution ;
- **pour la fonction publique territoriale** : l'autorité territoriale (régions, départements et communes de plus de 80 000 habitants) ainsi que les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants sont responsables du versement de la contribution ;
- **pour la fonction publique hospitalière** : la responsabilité du paiement de la contribution revient au centre national de gestion.

**Le suivi du dispositif** est réalisé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la mission cadres dirigeants du secrétariat général du gouvernement (SGG) pour la fonction publique de l'Etat, par la direction générale de l'offre de soins (DGOS) et le centre national

<sup>1</sup> L'article 82 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit qu'à compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des collectivités territoriales, le contrôle du respect de l'obligation de nominations équilibrées aura lieu à l'issue d'un cycle de quatre nominations successives entre deux renouvellements généraux des organes délibérants.

<sup>2</sup> Par exemple, pour un total de 14 primo-nominations effectuées durant l'année, il faut au moins 5,6 femmes ou hommes primo-nommés pour atteindre l'objectif de 40 % de personnes de chaque sexe primo-nommées. Si une administration, un établissement ou une collectivité a primo-nommé seulement 5 femmes ou 5 hommes, alors avec la règle de l'arrondi à l'entier inférieur, ce dernier ne comptabilisera pas d'unité manquante et ne sera pas assujéti à une contribution.

de gestion (CNG) pour la fonction publique hospitalière et par la direction générale des collectivités locales (DGCL) pour la fonction publique territoriale.

**Le contrôle du versement** de la contribution due, le cas échéant, est effectué par les services de contrôle budgétaire et comptable ministériels (CBCM) pour la fonction publique de l'État, l'agent comptable du centre national de gestion pour la fonction publique hospitalière et par les comptables assignataires des dépenses de chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale concernés pour la fonction publique territoriale.

**La direction générale de l'administration et de la fonction publique** procède à la synthèse nationale des résultats pour les trois versants de la fonction publique. Ce document est transmis au Premier ministre. Les résultats et leur analyse complètent le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique qui est communiqué au Conseil commun de la fonction publique et au Parlement en application de l'article 50 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012<sup>3</sup>.

## Remarques générales

Le dispositif des nominations équilibrées (DNE), s'il incite les employeurs des trois versants de la fonction publique à respecter un taux de primo-nominations féminines (obligation pesant sur le « flux »), a pour objectif de permettre, à terme, une augmentation du nombre de femmes occupant les fonctions d'encadrement supérieur et dirigeant dans la fonction publique (augmentation du « stock »).

Cet objectif d'augmentation du nombre de femmes en fonctions dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique est affirmé par l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes signé le 30 novembre 2018.

Cet accord prévoit en effet une dispense de pénalité de l'employeur public, soumis au dispositif des nominations équilibrées, qui n'atteindrait pas au cours d'une année civile la cible de 40 % de primo-nominations équilibrées aux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant, dès lors qu'au moins 40 % de personnes de chaque sexe sont en fonction dans ces emplois. La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 pour tenir compte de cet accord et créer ce mécanisme de dispense de contribution en cas d'atteinte de l'objectif de 40 % de personnes de chaque sexe en fonctions dans les emplois de l'encadrement supérieur.

Les développements qui vont suivre ont été rédigés afin de dresser le bilan du dispositif des nominations équilibrées depuis son entrée en vigueur en 2013 à la lumière de cet objectif final d'augmentation du nombre de femmes en fonctions dans les emplois d'encadrement supérieur et dirigeant.

A titre liminaire, deux types de facteurs, qui influent sur l'efficacité actuelle du dispositif de nominations équilibrées aux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant, au regard de l'objectif de féminisation des titulaires de ces emplois, doivent être relevés :

1/ Tout d'abord, dans la mesure où le dispositif ne concerne que les primo-nominations, si celles-ci sont de faible importance par rapport au nombre d'emplois concernés par le dispositif, alors ce dispositif risque de peiner à faire évoluer la féminisation du stock à court et moyen terme.

Le rapport propose ainsi d'examiner deux types de données permettant d'apprécier l'efficacité du dispositif, qui impose une obligation sur le flux, afin de faire évoluer le stock :

- d'une part, le taux de primo-nominations par rapport au nombre total de nominations, qui permet d'apprécier dans quelle proportion le dispositif pèse sur les flux ;
- d'autre part, la proportion du nombre de primo-nominations parmi les agents en poste, qui permet d'apprécier dans quelle mesure les flux touchés par le dispositif font évoluer la composition du stock.

<sup>3</sup> Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Ces deux données fournissent une indication sur la vitesse de renouvellement des cadres en poste. Elles illustrent que le dispositif des nominations équilibrées met en œuvre un processus de renouvellement du personnel de direction et d'encadrement qui s'ancre dans le temps long.

2/ Ensuite, la composition initiale des viviers des emplois concernés par le dispositif constitue un facteur majeur influant sur l'efficacité actuelle du dispositif de nominations équilibrées au regard de l'objectif final d'augmentation du nombre de femmes en fonctions dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant.

Les emplois entrant dans le champ de ce dispositif sont des emplois à responsabilité pour lesquels le nombre de candidats éligibles est, par définition, restreint. Lorsque le vivier des candidats éligibles à certains emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant est trop peu féminisé, la mise en place d'une politique volontariste de féminisation de l'accès à ces emplois peut se montrer, sur le court terme, insuffisamment efficace.

Le dispositif peut alors conduire, du fait de cette insuffisante féminisation du vivier, à la pénalisation d'employeurs ayant pourtant mis en place une politique volontariste. A l'inverse, lorsque le vivier des candidats susceptibles d'être nommés à un emploi est fortement féminisé, des résultats satisfaisants en termes de primo-nominations équilibrées peuvent dissimuler la persistance d'un plafond de verre dans l'accès aux emplois supérieurs.

Le constat lié à l'influence de ces deux facteurs sur le dispositif des nominations équilibrées ne conduit pas à remettre en cause l'efficacité de ce dispositif au regard de l'objectif final de féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant. Il invite toutefois à compléter ce dispositif par d'autres mesures afin de permettre une accélération de cette féminisation.

L'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes signé le 30 novembre 2018 prévoit ainsi plusieurs actions complémentaires au dispositif des nominations équilibrées, permettant d'en améliorer l'efficacité. Parmi celles-ci, on peut relever les plans d'action « égalité professionnelle » à élaborer d'ici le 31 décembre 2020 par chaque employeur public. Ces plans d'action devront notamment détailler les mesures mises en œuvre pour atteindre d'ici à 2022, sur l'ensemble de la population occupant des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant, une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe et tendre à terme vers l'équilibre d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

L'Accord prévoit également la constitution de viviers pour les emplois fonctionnels et impose aux employeurs de veiller à une représentation équilibrée de chaque sexe à la fois au sein des comités d'audit et parmi les candidats auditionnés pour l'accès à ces emplois.

Par ailleurs, en application de cet Accord, la DGAFP a mis en place un fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) à destination des ministères, de leurs services déconcentrés et de leurs établissements publics. Lancé par la circulaire du 22 février 2019, le FEP a cofinancé 42 projets à hauteur de près de 600 000 euros, lors de sa première année de fonctionnement. Les projets, très variés, portent principalement sur la mise en place d'actions de mentorat et de coaching, d'actions de formation et de sensibilisation relatives à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ainsi que l'organisation de journées, de séminaires ou encore d'hackathons dédiés à l'égalité professionnelle.

Cet ancrage du dispositif des nominations équilibrées dans un cadre plus étendu, en particulier le travail spécifique sur les viviers des emplois de l'encadrement supérieur que l'Accord incite à mettre en œuvre, ne pourra que renforcer l'efficacité de ce dispositif, dont le présent rapport a pour objet de dresser le bilan au titre de l'année 2018.

## I/ Synthèse de l'ensemble de la fonction publique

Cette partie a pour objet de présenter une synthèse des données relatives à la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant pour les trois versants de la fonction publique.

**Informations générales concernant l'ensemble des trois versants de la fonction publique :**

**5709 agents en fonction**  
au 31 décembre 2018

- 3917 hommes (69 %)
- 1792 femmes (31 %)

**1761 agents nommés**

- 1147 hommes (65 %)
- 614 femmes (35 %)

**900 agents primo-nommés**

- 567 hommes (63 %)
- **333 femmes (37 %)**

**Au 31 décembre 2018, 5 709 agents, dont 31 % de femmes, occupaient un emploi de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique, soit une augmentation d'un point par rapport à l'année 2017.**

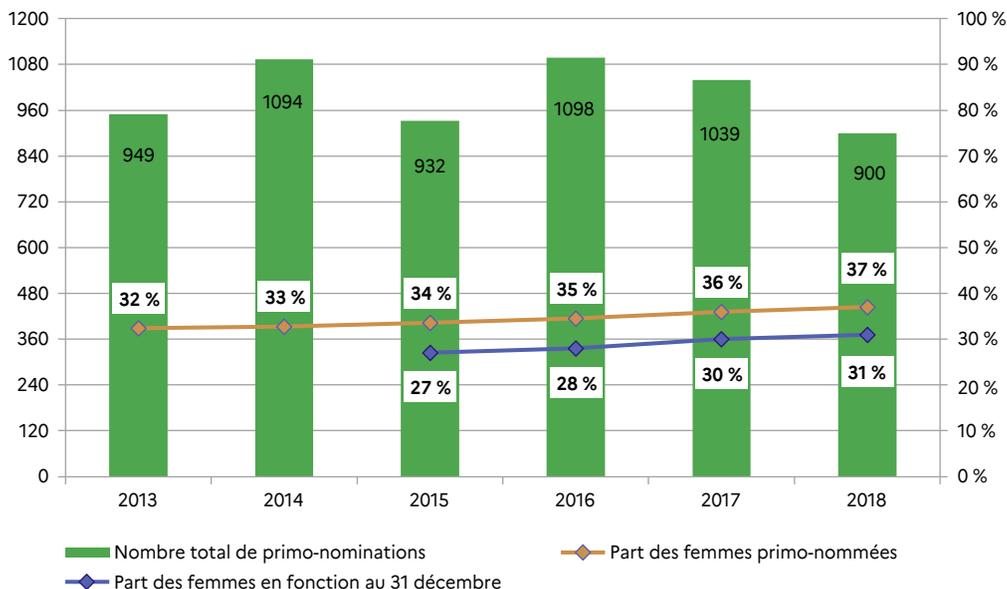
Cette évolution, dans un contexte de baisse du nombre d'emplois (5 933 agents étaient en fonction en 2017), atteste de l'effectivité du DNE. En effet, depuis 2015, la part des femmes en fonction augmente de façon continue. Elle était de 27 % en 2015, 28 % en 2016, 30 % en 2017 et 31 % en 2018.

Cette augmentation repose sur l'augmentation continue d'un point par an du taux de primo-nominations féminines depuis 2013, date d'entrée en vigueur du DNE. **Au cours de l'année 2018, les primo-nominations féminines ont représenté 37 % des primo-nominations dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique.**

Cette hausse est également portée par un taux d'ouverture des nominations aux primo-nominations supérieur à 50 %. Ainsi, en 2018 :

- 51 % des nominations étaient des primo-nominations ;
- 54 % des femmes nommées ont été primo-nommées.

## Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique entre 2013 et 2018



Ces résultats sont toutefois en deçà de l'objectif de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe.

Par ailleurs, des différenciations importantes apparaissent entre les trois versants de la fonction publique : en 2018, **seule la fonction publique hospitalière (FPH) a atteint le taux de 40 % de primo-nominations** de personnes de chaque sexe, alors qu'**au sein des fonctions publiques de l'Etat (FPE) et territoriale (FPT), le taux de primo-nominations féminine est respectivement de 37 % et de 33 %.**

Ces résultats se traduisent par la soumission, pour plusieurs employeurs publics de la FPE et de la FPT, au versement d'une pénalité financière en raison de la non-atteinte de l'objectif annuel fixé à 40 % :

- au sein de la FPE, tout comme en 2017, **6 des 11 départements ministériels** n'ont pas atteint l'objectif légal de primo-nominations en 2018 et sont soumis au versement d'une pénalité financière. Le montant global de la pénalité financière due est de 1 980 000€ et correspond à 22 unités manquantes.
- au sein de la FPT, **20 des 45 collectivités territoriales ou EPCI** ayant achevé ou accompli un cycle complet de nominations, soit 45 %, n'ont pas atteint l'objectif annuel de primo-nominations. Ils étaient 17 sur 41, soit 41 % en 2017. Le montant total de la pénalité financière due par ces employeurs territoriaux s'élève à 2 160 000€ et correspond à 25 unités manquantes.

**Ainsi, le montant total de la pénalité financière due par les employeurs publics de l'Etat et territoriaux s'élève à 4 140 000€ (contre 4 500 000€ en 2017, soit une baisse de 8 %).** Le nombre d'unités manquantes au sein de ces deux versants de la fonction publique est de 47.

## II/ Fonction Publique de l'Etat (FPE)

Le bilan du dispositif des nominations équilibrées au sein de la fonction publique de l'Etat peut être apprécié de façon globale (1), par type d'emplois (2) et par département ministériel (3).

### A/ Synthèse

*Informations générales à l'échelle de l'ensemble de la fonction publique de l'Etat :*

**3445 agents en fonction**  
au 31 décembre 2018

- 2432 hommes (71 %)
- 1013 femmes (29 %)

**1220 agents nommés**

- 794 hommes (65 %)
- 426 femmes (35 %)

**588 agents primo-nommés**

- 368 hommes (63 %)
- **220 femmes (37 %)**

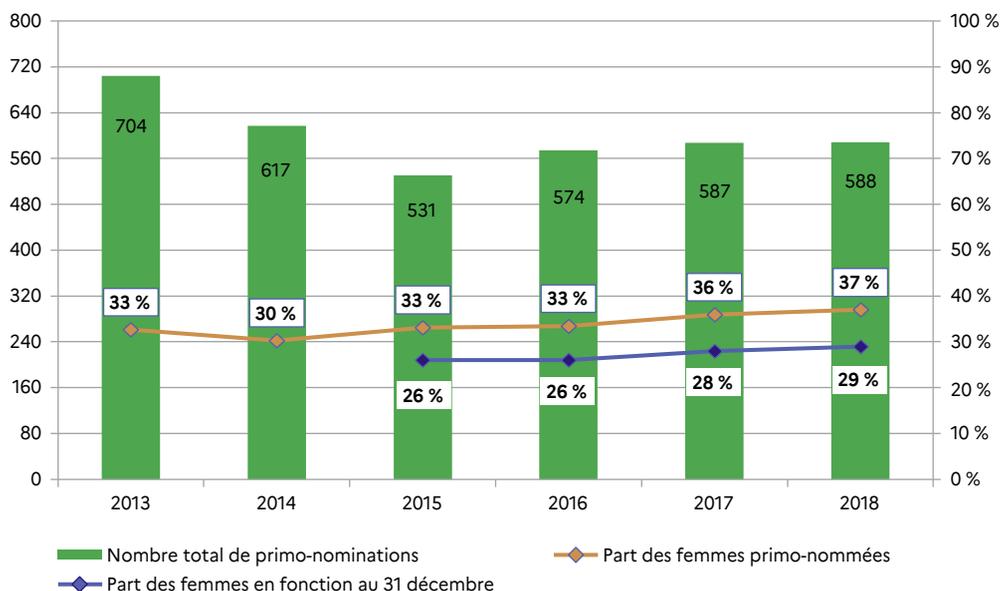
A titre liminaire, il convient de relever que les primo-nominations ont représenté 48 % du nombre total de nominations au cours de l'année 2018 dans la fonction publique de l'Etat. Ce taux de renouvellement important des agents en fonction influe positivement sur l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées, lequel ne s'applique qu'aux primo-nominations, au regard de l'objectif de féminisation de l'ensemble des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique de l'Etat.

**Pour l'ensemble de la fonction publique de l'Etat, le taux de primo-nominations féminines a augmenté de 1 point entre 2017 et 2018 et de 4 points depuis 2013. Il atteint 37 % pour l'année 2018.**

Cette augmentation du pourcentage de femmes primo-nommées a permis une **augmentation du pourcentage de femmes en fonctions, d'1 point entre 2017 et 2018 et de 3 points depuis 2015**. Ainsi, 29 % des emplois d'encadrement supérieur de la FPE sont occupés par des femmes au 31 décembre 2018 contre seulement 26 % en 2015.

Cette hausse continue permet de tirer un bilan positif du dispositif des nominations équilibrées, au regard de l'objectif de féminisation de l'ensemble des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique de l'Etat.

## Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant sur l'ensemble de la fonction publique de l'Etat entre 2013 et 2018



Les taux de primo nominations féminines et de femmes en fonctions dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique de l'Etat sont toutefois inférieurs aux objectifs fixés par la loi du 13 juillet 1983 (40 % de primo-nominations féminines et 40 % de femmes en poste sur ces emplois comme le prévoit l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes signé le 30 novembre 2018).

Ces chiffres relatifs à l'ensemble de la fonction publique de l'Etat dissimulent également d'importantes disparités entre départements ministériels : **six départements ministériels sur onze n'ont pas atteint l'objectif de 40 %** de primo-nominations féminines au cours de l'année civile 2018, alors que deux d'entre eux comptent déjà au moins 40 % de femmes en poste dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au 31 décembre 2018.

Il manque 22 primo-nominations féminines à l'échelle de la fonction publique de l'Etat pour atteindre l'objectif de 40 % de primo-nominations féminines. **Le montant global des pénalités financières dues par les employeurs de la fonction publique de l'Etat au titre du dispositif des nominations équilibrées pour l'année 2018 s'élève ainsi à 1 980 000 euros**, réparti comme suit entre les différents départements ministériels :

Département ministériel	Nombre d'unités manquantes	Montant de la contribution financière
Affaires étrangères	3	270 000 €
Agriculture	1	90 000 €
Armées	5	450 000 €
Economie	10	900 000 €
Intérieur	1	90 000 €
Services du Premier ministre	2	180 000 €
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>1 980 000 €</b>

Pour l'année 2017, le montant global des pénalités financières dues par les employeurs de la fonction publique de l'Etat au titre du dispositif des nominations équilibrées s'élevait à 2 340 000 euros.

La diminution du montant global des pénalités dues au titre de l'année 2018 par rapport au montant dû au titre de l'année 2017 (baisse de 360 000 euros, soit plus de 15 % du montant global) constitue une relative amélioration et **montre une appropriation progressive de ce dispositif par les employeurs de la fonction publique de l'Etat.**

L'ensemble des employeurs assujettis au paiement d'une contribution au titre de l'année 2016 et 2017 se sont acquittés de celle-ci. Pour l'année 2018, seul un ministère n'a pas encore procédé à la mise en paiement.

## B/ Fonction publique de l'Etat par type d'emplois

Dans cette partie, trois types d'emplois sont analysés : les emplois de l'administration centrale de l'Etat dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement (EDG), les emplois de direction de l'administration centrale de l'Etat (EDD) et les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (DATE).

L'étude de ces trois types d'emplois a pour objectif d'apprécier, à l'échelle de la fonction publique de l'Etat, d'éventuelles disparités entre les différents emplois soumis au dispositif, selon leur niveau de responsabilité.

### 1/ Les emplois de l'administration centrale de l'Etat dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement

Il s'agit des emplois de l'administration centrale de l'Etat dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement (EDG)<sup>1</sup>. Cette catégorie regroupe l'ensemble des emplois de type 1, soit pour les emplois de type 1 interministériels, les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale, commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre et chef du service de corps d'inspection et de contrôle. Les emplois de type 1 ministériels sont également pris en compte<sup>2</sup>.

1 Il s'agit des emplois régis par le décret n°85-779 du 24 juillet 1985 portant application de l'article 25 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 fixant les emplois supérieurs pour lesquels la nomination est laissée à la décision du Gouvernement, soit pour ceux qui sont communs à l'ensemble des départements ministériels :

- les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale ;
- les emplois de commissaire, de haut-commissaire, de délégués généraux et de délégué placé sous l'autorité du ministre ;
- les emplois de chef du service de corps d'inspection et de contrôle.

Les emplois supérieurs laissés à la décision du Gouvernement spécifiques à certains départements ministériels (ambassadeurs, recteurs, préfet, etc.) sont également pris en compte.

2 A savoir, les emplois d'ambassadeur, de préfet en poste territorial, de directeurs des services actifs de police en fonctions à l'administration centrale et chef du service de l'inspection générale de la police nationale, de recteur d'académie, les emplois de vice-président, de président de section et de secrétaire général du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux, de vice-président, de président de l'autorité environnementale, de président de section et de président de la commission permanente des ressources naturelles du Conseil général de l'environnement et du développement durable et de direction du Conseil général de l'industrie, de l'énergie et des technologies, directeurs généraux des agences régionales de santé, ne sont pas interministériels.

## Fonction Publique de l'Etat (FPE)

**Informations générales concernant les emplois de l'administration centrale dont la nomination est laissée à la décision du gouvernement :**

**602 agents en fonction  
au 31 décembre 2018**

- 430 hommes (71 %)
- 172 femmes (29 %)

**169 agents nommés**

- 108 hommes (64 %)
- 61 femmes (36 %)

**105 agents primo-nommés**

- 71 hommes (68 %)
- **34 femmes (32 %)**

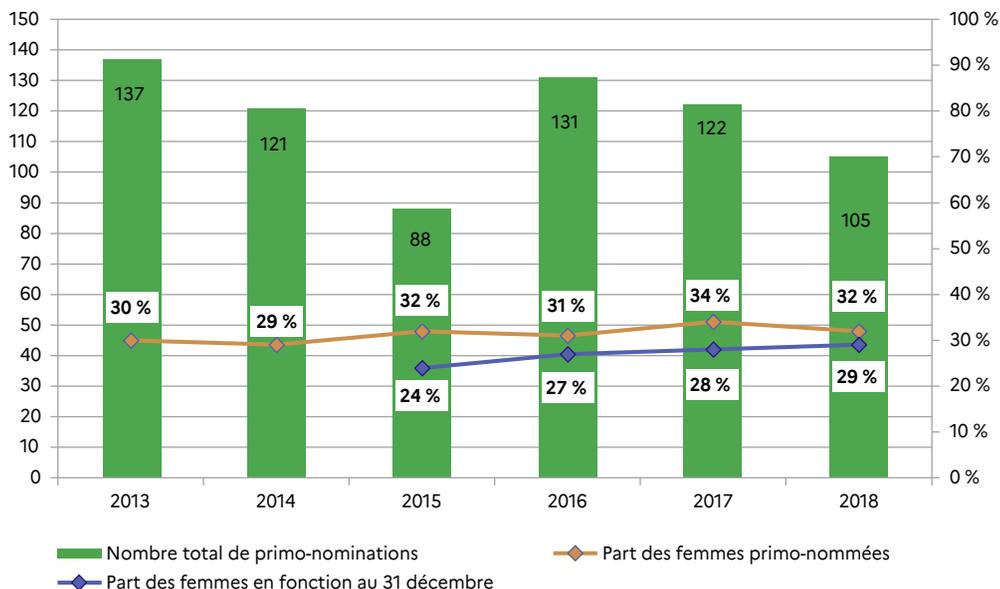
A titre liminaire, il convient de noter que ces emplois ont fait l'objet en 2018 d'un nombre important de primo-nominations. **62 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations**, ce qui permet au dispositif d'exercer une forte influence sur la féminisation de ces fonctions.

La féminisation de ces emplois s'appuie en outre sur la démarche d'accompagnement mis en œuvre par la Mission cadres dirigeants (MCD) placée auprès du Secrétariat général du Gouvernement (SGG). Ainsi, la MCD s'efforce, pour chaque comité d'audition organisé pour le recrutement des directeurs/directrices d'administration centrale, d'identifier des candidatures féminines. Elle conduit également des actions de formation et d'accompagnement à l'attention des femmes identifiées comme hauts potentiels par les ministères et leur propose des accompagnements et formations spécifiques pour affirmer leur leadership et les préparer à l'exercice des plus hautes responsabilités.

Toutefois, les chiffres relatifs à la féminisation de ces emplois pour l'année 2018 font état d'un bilan mitigé. **Le taux de primo-nominations féminines aux emplois dont la nomination est laissée à la décision du gouvernement s'établit en effet à 32 % au 31 décembre 2018**, soit une baisse de 2 points par rapport à 2017.

En revanche, le pourcentage de femmes en poste sur un de ces emplois continue d'augmenter puisqu'il s'établit à **29 % en 2018, soit une hausse d'un point par rapport à 2017. Depuis 2015, le pourcentage de femmes occupant un emploi dont la nomination est laissée à la décision du gouvernement (EDG) est passé de 24 % à 29 %, soit une augmentation de 5 points.**

## Evolution de la féminisation dans les emplois dont la nomination est laissée à la décision du gouvernement entre 2013 et 2018



## 2/ Les primo-nominations dans les emplois de direction des administrations centrales de l'Etat

Il s'agit des emplois de direction de l'administration centrale de l'Etat (EDD)<sup>3</sup>. Cette catégorie regroupe l'ensemble des emplois de types 2, soit les emplois de chef de service, de sous-directeur des administrations de l'Etat, de directeur de projet et d'expert de haut-niveau des administrations de l'Etat et de ses établissements publics. Tous sont interministériels.

<sup>3</sup> Il s'agit des emplois de :

- chef de service et de sous-directeur des administrations de l'Etat régis par le décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012 relatif aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'Etat ;
- directeur de projet et expert de haut-niveau des administrations de l'Etat et de ses établissements publics régis par le décret n° 2008-382 du 21 avril 2008 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics

# Fonction Publique de l'Etat (FPE)

## Informations générales concernant les emplois de direction des administrations centrales de l'Etat :

**860 agents** en fonction  
au 31 décembre 2018

- 592 hommes (69 %)
- 268 femmes (31 %)

**516 agents** nommés

- 347 hommes (67 %)
- 169 femmes (33 %)

**191 agents** primo-nommés

- 127 hommes (66 %)
- **64 femmes (34 %)**

A titre liminaire, il peut être indiqué que, bien que faisant tous partie du type d'emploi 2, ces emplois ne sont pas exactement de même nature : les emplois de directeur de projet et d'expert de haut-niveau correspondent davantage à des emplois d'expertise et de conception tandis que ceux de sous-directeur et de chef de service correspondent à des fonctions d'encadrement.

Par ailleurs, il existe une gradation dans le niveau des responsabilités exercées entre ces deux emplois : les chefs de service ont un niveau hiérarchique plus élevé que les sous-directeurs et ces derniers constituent d'ailleurs un des principaux viviers de recrutement pour l'emploi de chef de service.

## 1/ Les emplois de chef de service :

### Informations générales concernant les emplois de chef de service :

**203 agents** en fonction  
au 31 décembre 2018

- 147 hommes (72 %)
- 56 femmes (28 %)

**121 agents** nommés

- 87 hommes (72 %)
- 34 femmes (28 %)

**30 agents** primo-nommés

- 21 hommes (70 %)
- **9 femmes (30 %)**

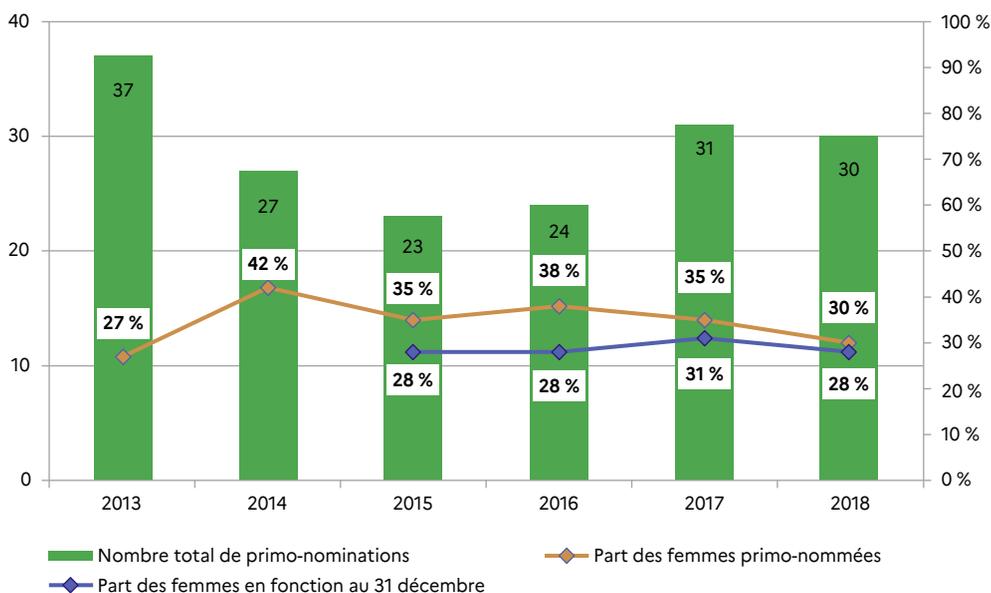
Les emplois de chef de services sont au 31 décembre 2018 occupés à 28 % par des femmes. Le taux de primo-nominations féminines sur ces emplois est de 30 % pour l'année 2018. Ces deux chiffres sont en baisse par rapport aux chiffres obtenus pour l'année 2017. Le taux

de primo-nominations féminines a ainsi diminué de 5 points en un an (de 35 à 30 %) et le pourcentage de femmes effectivement en poste sur ces emplois a quant à lui diminué de 3 points en un an (de 31 à 28 %).

Ces mauvais résultats s'expliquent en partie par une mobilisation forte des viviers existants de femmes dans les premières années de mise en œuvre du dispositif (42 % de primo-nominations féminines sur les emplois de chefs de service en 2014), puis par une attrition de ces derniers. Cependant, la féminisation continue des emplois de sous-directeurs (+1 % de primo-nominations féminines et + 2 % du stock) favorise la reconstitution de ces viviers.

Enfin, **ces chiffres masquent d'importantes disparités selon les ministères** : ainsi, aux ministères chargés des affaires sociales, le taux de primo-nominations féminines pour les emplois de chefs de service s'élève à 100 % pour l'année 2018 (50 % pour le ministère de la culture). De la même façon, le taux de nominations féminines des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et de la justice est respectivement de 43 % et 40 %.

## Evolution de la féminisation des emplois de chefs de service entre 2013 et 2018



## 2/ Les postes de sous-directeur :

Informations générales concernant les emplois de sous-directeur :

**523 agents en fonction**  
au 31 décembre 2018

- 353 hommes (67 %)
- 170 femmes (33 %)

**331 agents nommés**

- 216 hommes (65 %)
- 115 femmes (35 %)

**120 agents primo-nommés**

- 78 hommes (64 %)
- **42 femmes (36 %)**

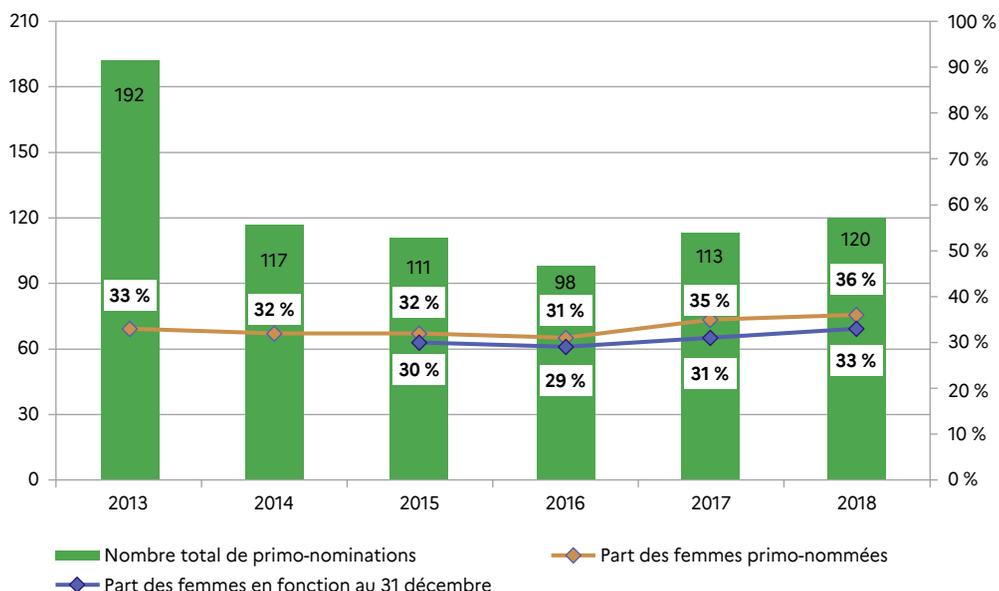
Les primo-nominations féminines pour l'année 2018 aux emplois de sous-directeur **ont représenté 36 % du total des primo-nominations à ces emplois**. Au 31 décembre 2018, **33 % des emplois de sous-directeur sont occupés par des femmes**. Ces deux chiffres sont le fruit d'une augmentation constante depuis 2016.

**Le taux de primo-nominations féminines aux emplois de sous-directeur est ainsi passé de 32 % à 36 % entre 2014 et 2018. Le pourcentage de femmes occupant ces emplois a quant à lui augmenté de 3 points entre 2015 et 2018, de 30 à 33 %.**

Par comparaison aux emplois de chefs de service précédemment étudiés, les femmes sous-directrices représentent 33 % de l'ensemble des sous-directeurs tandis que les femmes cheffes de service ne représentent que 28 % des chefs de service. Sur des totaux respectifs de 523 et 203 agents, ces résultats sont relativement significatifs.

Ainsi qu'il a été dit, les personnes occupant des emplois de sous-directeur constituent le principal vivier pour le recrutement aux emplois de chef de service. L'augmentation du taux de féminisation des emplois de sous-directeurs pourrait donc permettre, à terme, une amélioration du taux de féminisation des emplois de chef de service.

## Evolution de la féminisation des emplois de sous-directeurs entre 2013 et 2018



### 3/ Les postes de directeur de projets et d'expert de haut niveau :

Informations générales concernant les postes de directeurs de projets et d'experts de haut niveau :

**134 agents en fonction**  
au 31 décembre 2018

- 92 hommes (69 %)
- 42 femmes (31 %)

**67 agents nommés**

- 47 hommes (70 %)
- 20 femmes (30 %)

**41 agents primo-nommés**

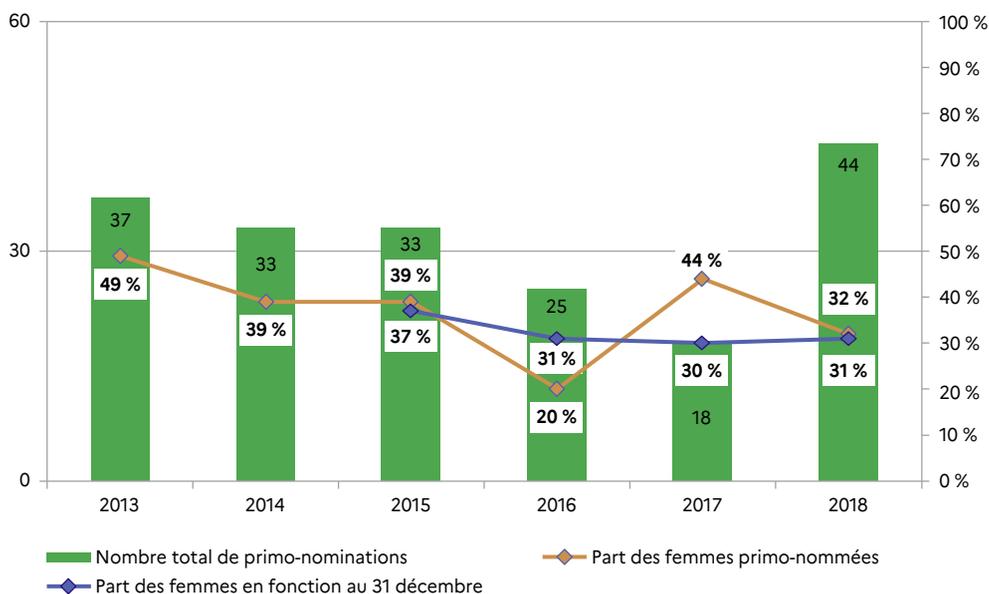
- 28 hommes (68 %)
- **13 femmes (32 %)**

Les résultats obtenus en ce qui concerne les emplois de directeur de projet et d'experts de haut niveau sont très irréguliers. Il est donc difficile de tirer une conclusion satisfaisante concernant la féminisation de ces emplois. Ainsi, **entre 2013 et 2018, le taux de primo-nominations féminines à ces emplois a fortement fluctué, passant de 49 % en 2013, 20 % en 2016 et 32 %**

en 2018. Le taux de femmes en poste dans ces emplois a quant à lui diminué de 37 % en 2015 à 31 % en 2016 et **reste stable depuis (31 % en 2018)**.

Le pourcentage de femmes en poste dans des emplois de directeur de projet et d'experts de haut niveau se rapproche du pourcentage des cheffes de service et se révèle un peu plus faible que le pourcentage de sous-directrices (33 % de sous-directrices contre 31 % de femmes directrices de projet ou expertes de haut niveau). **Le taux de féminisation des emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau apparaît ainsi sensiblement similaire à celui des autres emplois de direction** : les fonctions de conception et d'expertise de haut niveau ne semblent donc ni plus ni moins féminisées que les fonctions d'encadrement au sein de la fonction publique de l'Etat.

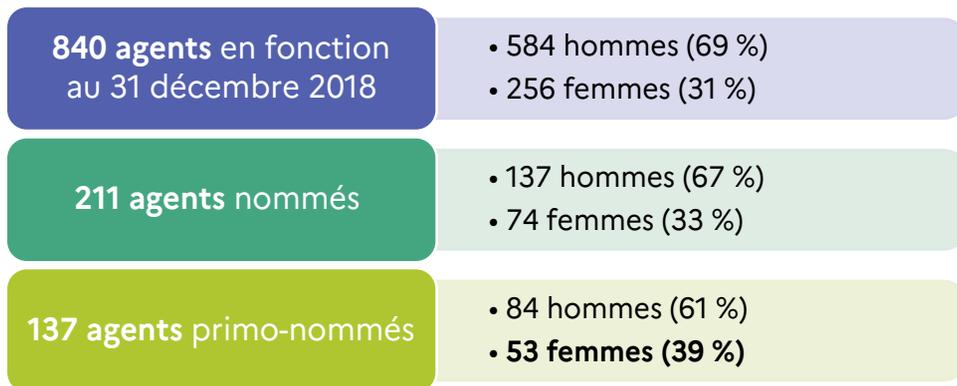
## Evolution de la féminisation des emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau entre 2013 et 2018



### 3/ Les primo-nominations dans les emplois de l'administration territoriale de l'Etat

Il s'agit des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat correspondant aux emplois de type 4.<sup>4</sup>

**Informations générales concernant les emplois de l'administration territoriale de l'Etat :**



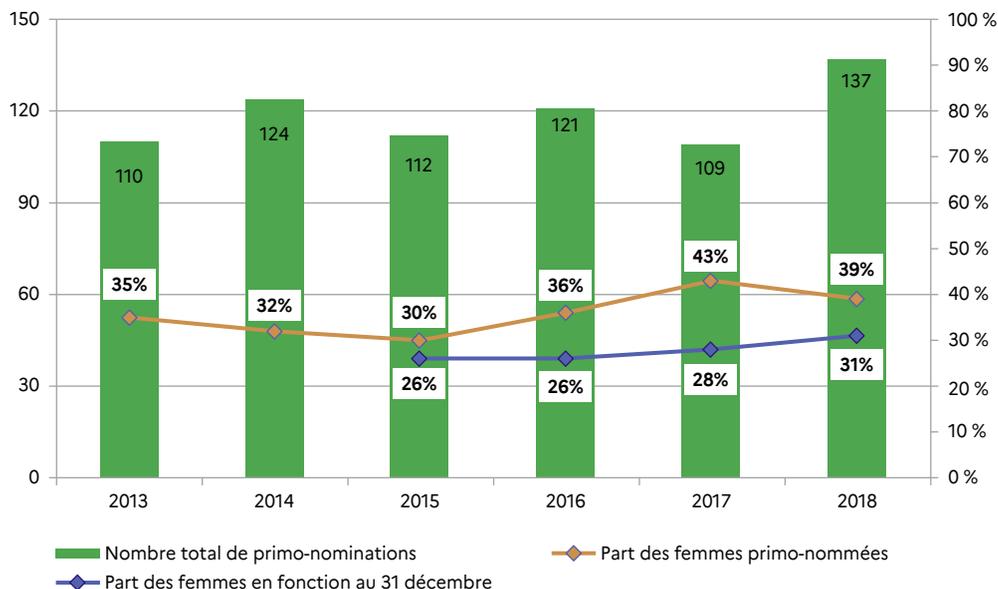
Les primo-nominations aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat ont représenté, en 2018, 65 % du total des nominations à ces emplois. **Ces primo-nominations ont concerné des femmes à 39 %** ce qui correspond quasiment à l'objectif de 40 % fixé par le dispositif des nominations équilibrées. Ce taux de primo-nominations féminines s'élevait en 2017 à 43 %.

Ces taux importants de primo-nominations féminines ces dernières années ont eu un impact positif sur le nombre de femmes en poste dans les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat. **Le pourcentage de femmes en poste dans un de ces emplois était ainsi de 31 % au 31 décembre 2018, ce qui représente une hausse de 3 points par rapport à 2017 et de 5 points par rapport à 2015.**

<sup>4</sup> Il s'agit des emplois régis par le décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat.

Les emplois de responsable d'unité territoriale des directions régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi sont étudiés dans la partie consacrée à la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au sein des ministères chargés des affaires sociales.

## Evolution de la féminisation des emplois de l'administration territoriale de l'Etat entre 2013 et 2018



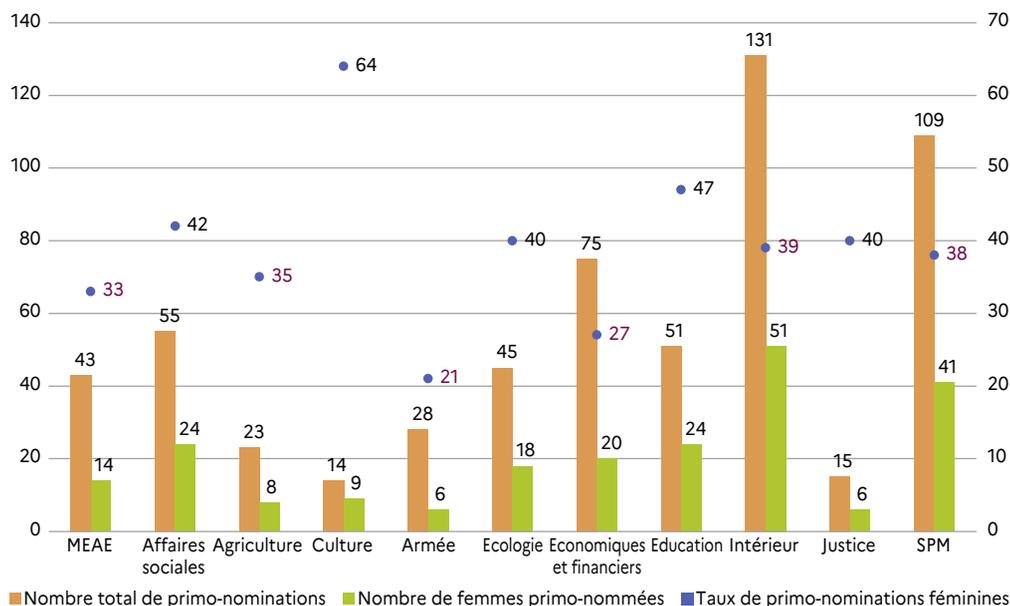
## C/ Fonction publique de l'Etat par département ministériel

Les chiffres qui suivent sont rassemblés par département ministériel. Une analyse à l'échelle infra-ministérielle, par type d'emploi à l'intérieur d'un département ministériel donné, n'est proposée que lorsqu'elle présente des disparités importantes concernant des effectifs significatifs ou lorsqu'à l'inverse des résultats satisfaisants ou une progression notable est constatée en termes de parité. Les chiffres indiqués entre parenthèses sous la forme X/X renvoient au nombre de femmes par rapport à l'effectif total et permettent d'apprécier le fait que les pourcentages cités renvoient à des effectifs significatifs.

Par ailleurs, cet exposé par ministère intègre, le cas échéant, des éléments d'explication transmis par les employeurs permettant d'éclairer les résultats présentés.

L'ensemble des données transmises par les différents ministères est également disponible en annexe, afin de compléter les éléments mis en relief dans les pages qui suivent.

## La fonction publique de l'Etat par ministère



## 1/ Ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE)<sup>5</sup>

Informations générales concernant le MEAE :

**293 agents en fonction**  
au 31 décembre 2018

- 215 hommes (73 %)
- 78 femmes (27 %)

**100 agents nommés**

- 73 hommes (73 %)
- 27 femmes (27 %)

**43 agents primo-nommés**

- 29 hommes (67 %)
- **14 femmes (33 %)**

En 2018, les primo-nominations dans les emplois du MEAE soumis au dispositif des nominations équilibrées ont concerné 43 primo-nominations sur un total de 100 nominations en 2018. **Le taux de primo-nominations féminines au MEAE a augmenté de 4 points de pourcentage**

<sup>5</sup> Les emplois entrant dans le cadre du DNE qui concernent le MEAE sont les emplois de type 1 et 2. Il s'agit des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale et ambassadeurs (type 1), ainsi que des emplois de chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'État (type 2).

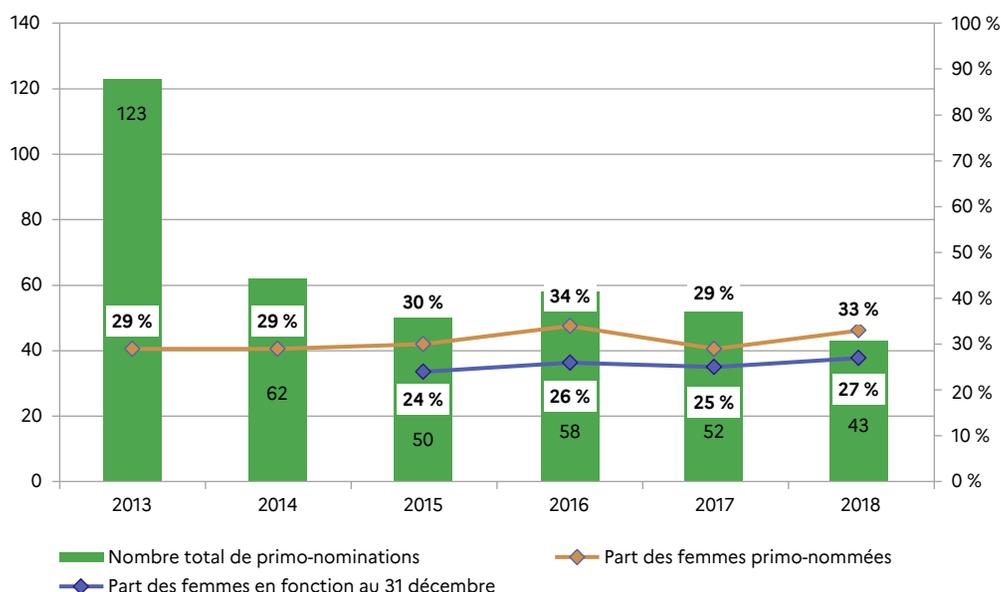
entre 2017 et 2018 passant ainsi de 29 à 33 %. Malgré cette augmentation notable, il manque encore toutefois 3 primo-nominations au ministère de l'Europe et des affaires étrangères pour atteindre l'objectif légal de 40 % de primo-nominations féminines. C'est la deuxième année depuis la mise en place du dispositif que le MEAE n'atteint pas l'objectif fixé.

La féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du MEAE se fait progressivement. **Le pourcentage de femmes en poste a ainsi augmenté de 2 points entre 2017 (25 %) et 2018 (27 %) et de 3 points depuis 2015 (24 %)**, ce qui constitue un élément de bilan positif.

**Ces résultats ne sont toutefois pas uniformes selon les emplois concernés.** Ainsi, pour les postes d'ambassadeurs, les primo-nominations féminines représentent 36 % (9/23) des primo-nominations, ce qui s'approche du seuil légal et constitue un résultat élevé et encourageant par rapport aux années précédentes. En termes de stock, le taux de féminisation des emplois d'ambassadeur a augmenté de 4 points depuis 2015, ce qui mérite également d'être souligné (passage de 22 % à 26 %).

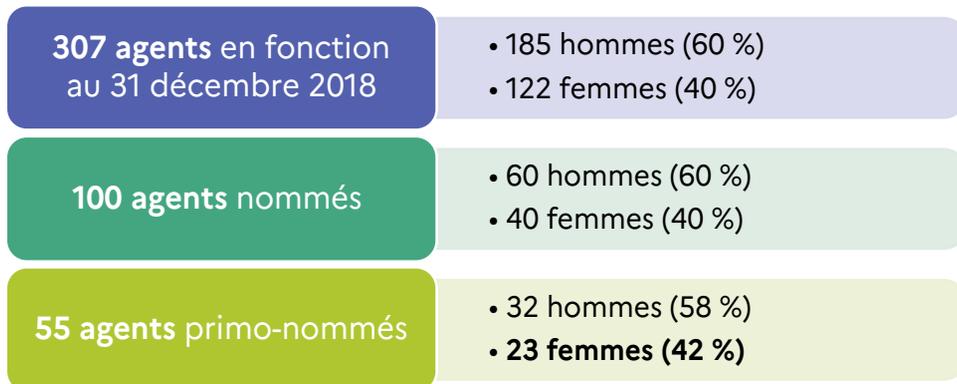
Quant aux emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, ils se féminisent également, mais plus lentement. Le MEAE comptait ainsi 8 % de femmes sur ces emplois en 2017 et en compte 17 % au 31 décembre 2018, ce qui constitue une évolution notable et positive bien que ce pourcentage reste peu élevé.

## Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'Europe et des affaires étrangères entre 2013 et 2018



## 2/ Ministères chargés des affaires sociales<sup>6</sup>

Informations générales concernant les ministères chargés des affaires sociales :



En 2018, les primo-nominations dans les emplois des ministères chargés des affaires sociales soumis au dispositif des nominations équilibrées ont concerné 55 primo-nominations sur un total de 100 nominations. **Depuis la mise en place du dispositif en 2013, le taux de primo-nominations féminines des ministères chargés des affaires sociales a toujours respecté l'objectif fixé par la loi. L'année 2018 ne fait pas exception, avec un taux de 42 % de primo-nomination féminines, un chiffre supérieur au seuil légal.**

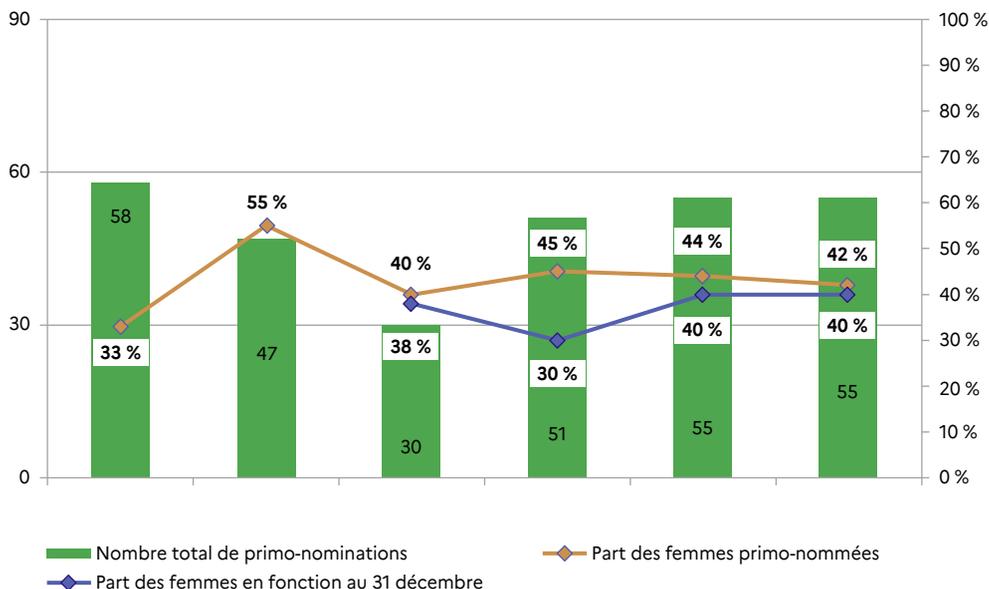
**Le pourcentage de femmes occupant des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein des ministères chargés des affaires sociales est de 40 % au 31 décembre 2018 comme au 31 décembre 2017**, ce qui correspond également à l'objectif de féminisation du « stock » des emplois poursuivi par le dispositif des nominations équilibrées. Si la réorganisation territoriale des services de l'État avait entraîné une baisse de 8 points du pourcentage de femmes en poste dans ces emplois en 2016, cette tendance s'est inversée en 2017 pour atteindre 40 % et est donc restée stable en 2018.

**En termes de stock comme de flux, le bilan reste donc positif pour les ministères chargés des affaires sociales, qui atteignent les objectifs fixés par le dispositif de nominations équilibrés.**

Cette féminisation des emplois de l'encadrement supérieur des ministères sociaux s'effectue de manière homogène et porte sur tous les types d'emplois concernés par le dispositif au sein des ministères chargés des affaires sociales. Ainsi, les postes de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale sont occupés à 44 % par des femmes au 31 décembre 2018 alors qu'ils ne l'étaient qu'à 19 % en 2015. Les emplois de chefs de service atteignent même la parité en 2018 (50 %). Chaque type d'emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant est occupé à plus de 36 % par des femmes et ce pourcentage élevé semble s'être stabilisé, lorsqu'il n'est pas en hausse, depuis plusieurs années, ce qui témoigne du caractère durable de cette féminisation.

<sup>6</sup> Les emplois entrant dans le cadre du DNE qui concernent les ministères chargés des affaires sociales sont les emplois de type 1, 2 et 4. Il s'agit des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre et directeurs généraux des agences régionales de santé (type 1), ainsi que les emplois de chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'État, expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics (type 2). Il s'agit également des emplois de direction de l'administration territoriale de l'État et des emplois de responsable d'unité territoriale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (type 4).

## Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères chargés des affaires sociales entre 2013 et 2018



### 3/ Ministère de l'agriculture et de l'alimentation<sup>7</sup>

Informations générales concernant le ministère chargé de l'agriculture et de l'alimentation :

**122 agents en fonction**  
au 31 décembre 2018

- 43 hommes (65 %)
- 79 femmes (35 %)

**40 agents nommés**

- 25 hommes (62 %)
- 15 femmes (38 %)

**23 agents primo-nommés**

- 15 hommes (65 %)
- 8 femmes (35 %)

<sup>7</sup> Les emplois entrant dans le cadre du DNE et qui concernent le ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont les emplois de types 1, 2 et 4. Il s'agit des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale et emplois de vice-président, de président de section et de secrétaire général du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (type 1), ainsi que des emplois de chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'État, expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics (type 2). Il s'agit également des emplois de direction de l'administration territoriale de l'État (type 4).

En 2018, les primo-nominations dans les emplois du ministère de l'agriculture et de l'alimentation soumis au dispositif des nominations équilibrées ont concerné 23 primo-nominations sur un total de 40 nominations, soit 58 % du total des nominations. **Les emplois d'encadrement supérieur du ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont occupés au 31 décembre 2018 à 35 % par des femmes, soit une hausse de 3 points en un an.**

Toutefois, **après une excellente année 2017 durant laquelle le ministère de l'agriculture et de l'alimentation avait atteint le taux de 46 % de primo-nominations féminines, celui-ci n'atteint pas le seuil des 40 %, avec un taux de 35 % de primo-nominations féminines pour l'année 2018.** Cette diminution de 11 points doit toutefois être nuancée, dès lors qu'il ne s'agit que de 23 primo-nominations.

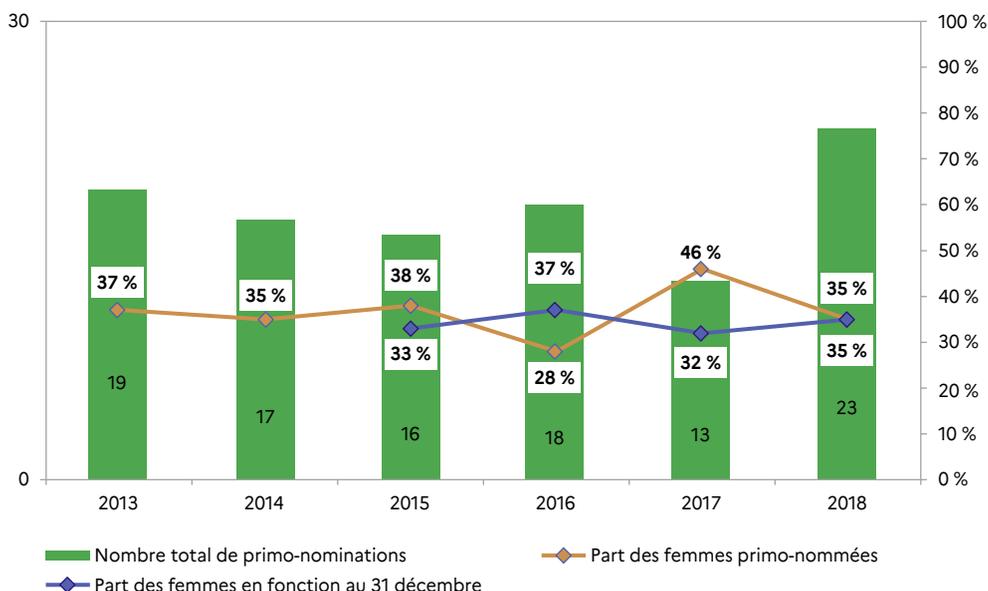
Avec un taux de primo-nominations féminines de 35 %, il manque donc une primo-nomination féminine au ministère de l'agriculture et de l'alimentation pour atteindre le taux de 40 % de primo-nominations féminines.

La féminisation des emplois d'encadrement supérieur du ministère de l'agriculture et de l'alimentation est relativement homogène selon les différents emplois et types d'emplois concernés. Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation compte ainsi 44 % (15/34) de sous directrices et 33 % (5/15) de cheffes de services. **Le taux de féminisation de l'occupation des emplois de sous-directeur (44 % en 2018) mérite d'être particulièrement signalé, dans la mesure où il n'était que de 19 % en 2017 et à 24 % en 2016, ce qui constitue un progrès notable et rapide.** Cette augmentation devrait permettre une féminisation durable des emplois de chef de service, grâce à la constitution d'un vivier féminisé de sous-directeurs. En outre, si les emplois de direction de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale ne sont occupés que par 29 % de femmes au 31 décembre 2018, ce taux apparaît conjoncturel dans la mesure où la parité dans ces emplois était atteinte en 2016.

La diminution du taux de primo-nominations féminines en 2018 s'explique notamment par le fait que sur un total de 13 nominations dans des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat, 2 seulement ont concerné des femmes primo-nommées. Sur ces 13 nominations, 7 ont eu lieu en outre-mer. L'absence de candidature féminine sur les emplois DATE ultra-marins apparaît ainsi comme une problématique particulière contribuant à une baisse conjoncturelle du taux de primo-nominations du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Le bilan par type d'emploi des ministères de l'agriculture et de l'alimentation se révèle donc globalement positif.

## Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'agriculture et de l'alimentation entre 2013 et 2018



## 4/ Ministère de la culture<sup>8</sup>

Informations principales concernant le ministère de la culture :

**82 agents en fonction**  
au 31 décembre 2018

- 52 hommes (63 %)
- 30 femmes (37 %)

**34 agents nommés**

- 19 hommes (56 %)
- 15 femmes (44 %)

**14 agents primo-nommés**

- 5 hommes (36 %)
- **9 femmes (64 %)**

<sup>8</sup> Les emplois entrant dans le cadre du DNE qui concernent le ministère de la culture sont les emplois de type 1, 2 et 4. Il s'agit des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre (type 1), ainsi que les emplois de chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'État, expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics, emplois d'inspecteur civil du ministère de la défense (type 2). Il s'agit des emplois de direction de l'administration territoriale de l'État (type 4).

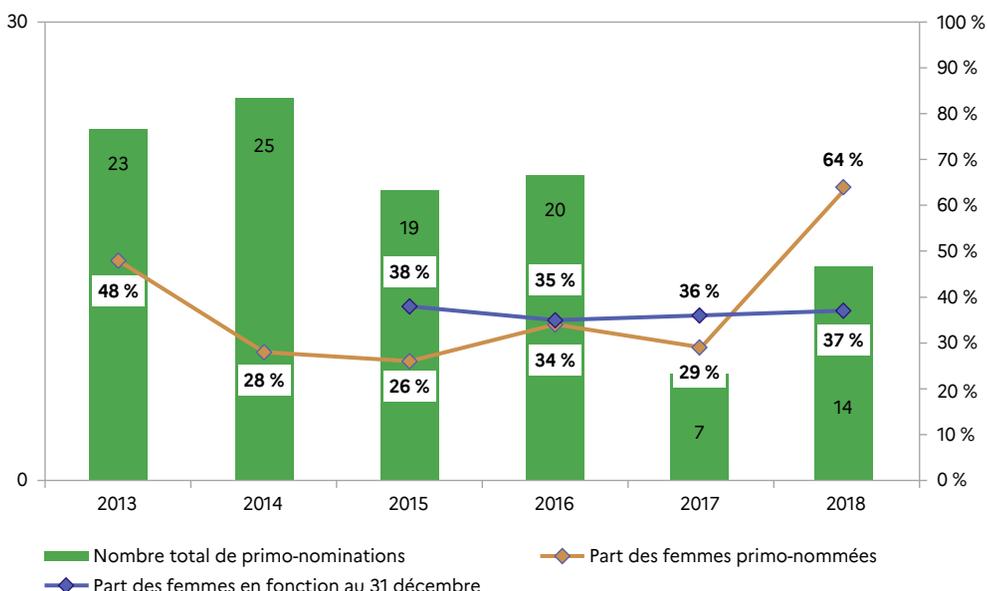
En 2018, les primo-nominations dans les emplois du ministère de la culture soumis au dispositif des nominations équilibrées ont concerné 14 primo-nominations sur un total de 34 nominations, soit 41 % du total des nominations.

**Ces primo-nominations présentent un taux de primo-nomination féminines de 64 % en 2018<sup>9</sup>, ce qui correspond à une hausse de 35 points de pourcentage par rapport à 2017.**

**Les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de la culture sont occupés à 37 % par des femmes au 31 décembre 2018, ce qui représente un point de plus qu'en 2017.** L'augmentation du taux de féminisation de ces emplois est continue depuis 2016, ce qui permet de tirer un bilan positif du dispositif des nominations équilibrées au ministère de la culture dont les emplois se féminisent progressivement.

Il n'existe **pas de disparités majeures entre les différents emplois et types d'emploi concernés par le dispositif** au sein du ministère de la culture. Celui-ci compte ainsi 40 % de cheffes de services (4/10) et 33 % de sous-directrices (7/21) au 31 décembre 2018. Le pourcentage de cheffes de service est particulièrement encourageant. De fait, il est au-dessus de 40 % depuis 2015 ce qui permet de penser qu'il s'agit d'une féminisation durable de ce type d'emploi fonctionnel. Le taux de féminisation des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale a peu évolué depuis 2015 mais demeure relativement élevé, avec 29 % de femmes.

## Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de la culture entre 2013 et 2018



<sup>9</sup> Si le ministère de la culture ne respecte pas l'objectif d'au moins 40 % de primo-nominations sur chaque sexe, la règle de l'arrondi à l'inférieur exonère ce dernier d'être assujéti au paiement d'une contribution financière. En effet, avec 14 primo-nominations effectuées durant l'année, il faut au moins 5,6 hommes primo-nommés pour atteindre l'objectif de 40 %, soit 5 hommes avec la règle de l'entier inférieur. Or, le ministère de la culture a bien primo-nommé 5 hommes et ne comptabilise donc pas d'unité manquante.

## 5/ Ministère des armées<sup>10</sup>

Informations principales concernant le ministère des armées :

109 agents en fonction  
au 31 décembre 2018

- 80 hommes (73 %)
- 29 femmes (27 %)

64 agents nommés

- 44 hommes (69 %)
- 20 femmes (31 %)

28 agents primo-nommés

- 22 hommes (79 %)
- 6 femmes (21 %)

En 2018, les primo-nominations dans les emplois du ministère des armées soumis au dispositif des nominations équilibrées ont concerné 28 primo-nominations sur un total de 64 nominations, soit 44 % du total des nominations. **Si le pourcentage de femmes en poste dans un emploi d'encadrement supérieur au ministère des armées est de 27 % en 2018 comme en 2017, il convient toutefois de souligner que depuis 2015 le pourcentage de femmes occupant ces emplois a augmenté de 4 points, ce qui représente une réelle amélioration.** De plus, le très faible taux de primo-nominations féminines de 21 % durant l'année 2018 ne représente qu'un résultat conjoncturel et non une tendance durable concernant les primo-nominations féminines au sein du ministère des armées.

Pour l'année 2018, **le ministère des armées atteint un meilleur taux de primo-nominations qu'en 2017 même s'il ne remplit pas encore l'objectif fixé par la loi.** Il lui manque en effet 5 unités pour l'année 2018, ce qui le contraint au versement d'une pénalité financière.

Certains **emplois d'encadrement supérieur au sein du ministère des armées sont plus féminisés que d'autres.** Le ministère des armées compte ainsi 15 % de cheffes de services (3/20) et cet emploi n'a vu aucune primo-nomination féminine en 2018. En moyenne depuis 2015, le ministère des armées ne compte que 14 % de cheffes de service, tandis que le pourcentage de sous-directrices est constamment supérieur à 30 % depuis 2016.

Le bilan se révèle positif en ce qui concerne les emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, qui ont fait l'objet de 31 % de primo-nominations féminines en 2018 et sont occupés à 21 % par des femmes au 31 décembre 2018. Ces chiffres représentent une augmentation notable car, entre 2015 et 2017, ces postes n'étaient occupés qu'à 16 % par des femmes.

Les éléments transmis par le ministère des armées soulignent le déficit structurel de personnels féminins de son vivier civil comme militaire pour les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant, afin de satisfaire aux exigences du dispositif. Sur les 99 candidatures reçues pour l'accès à des emplois fonctionnels pour lesquels ont été organisés des comités d'audition, 14

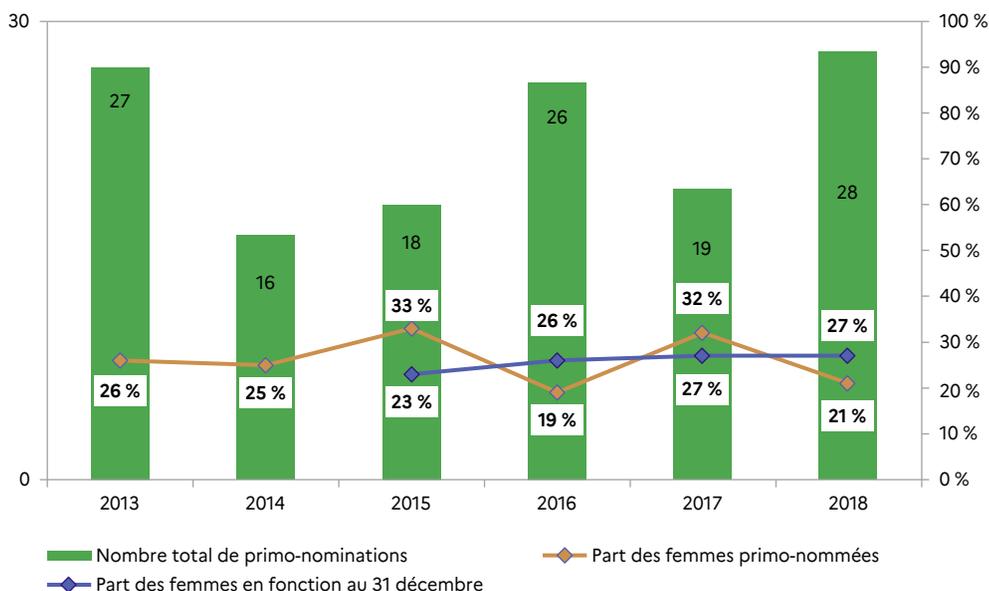
<sup>10</sup> Les emplois du ministère des armées entrant dans le cadre du DNE sont les emplois de type 1 et 2. Il s'agit des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale (type 1) ainsi que les emplois de chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'État, expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics, emplois d'inspecteur civil du ministère de la défense (type 2).

seulement émanaient de femmes. On constate toutefois que sur ces 14 femmes, 10 ont été auditionnées, en conformité avec les préconisations de l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018.

Le ministère des armées indique également que, dans le cadre du plan mixité lancé en mars 2019, figure l'objectif d'une féminisation du haut encadrement militaire avec pour but d'atteindre 10 % de femmes officiers générales d'ici 2022, de doubler la part des femmes parmi les officiers généraux d'ici 2025 et d'augmenter sensiblement le vivier de femmes militaires, notamment à l'école de guerre. Pour atteindre cet objectif, le ministère des armées a d'ores et déjà mis en place des formations destinées à accompagner les femmes civiles et militaires pour accéder aux emplois d'encadrement.

La poursuite de la mise en œuvre de ces différentes mesures devrait permettre à moyen terme de faire progresser les résultats obtenus par le ministère des armées en termes de féminisation de ses emplois d'encadrement supérieur.

## Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère des armées entre 2013 et 2018



## 6/ Ministères chargés de l'écologie et du logement<sup>11</sup>

Informations générales concernant les ministères chargés de l'écologie et du logement :

280 agents en fonction  
au 31 décembre 2018

- 206 hommes (74 %)
- 74 femmes (26 %)

91 agents nommés

- 58 hommes (64 %)
- 33 femmes (36 %)

45 agents primo-nommés

- 27 hommes (60 %)
- 18 femmes (40 %)

Le DNE a concerné pour les ministères chargés de l'écologie et du logement 45 primo-nominations sur un total de 91 nominations en 2018, soit 50 % du total des nominations. **Avec un taux de primo nominations féminines de 40 %, les ministères chargés de l'écologie et du logement atteignent, comme chaque année depuis la mise en place du dispositif, le taux légal de primo-nominations.**

Le pourcentage de femmes en poste dans les emplois de l'encadrement supérieur des ministères chargés de l'écologie et du logement a augmenté de 1 point par rapport à 2017. **Cette féminisation des emplois supérieurs et d'encadrement progresse depuis 2015 : le pourcentage de femmes occupant ces emplois est ainsi passé de 19 à 26 % entre 2015 et 2018.** Cette augmentation du taux de féminisation a notamment été permise par les taux élevés de primo-nominations féminines depuis 2015 (supérieurs à 30 % sur 2015 et 2016 et supérieurs ou égal à 40 % sur 2017 et 2018).

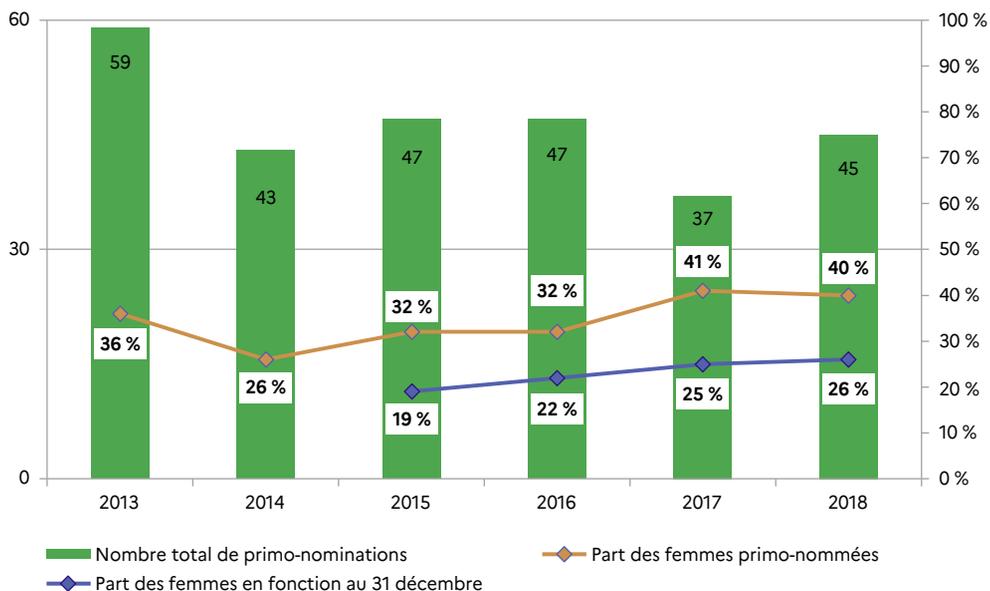
Au 31 décembre 2018, les ministères chargés de l'écologie et du logement comptent 27 % de femmes parmi les secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale (7/26), 21 % de cheffes de services (6/28), 29 % de sous-directrices (29/100). Enfin, ces ministères comptent 29 % de femmes occupant des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (29/100).

La féminisation des emplois de secrétaires généraux et de directeurs d'administration centrale mérite d'être particulièrement soulignée : de fait, alors que ces emplois ne comptaient que 20 % de femmes en 2017, ils en comptent 27 % en 2018, soit une progression de 7 points. De plus, le taux de 44 % de primo-nominations féminines aux emplois de sous-directeur est également encourageant, notamment en ce qu'il devrait permettre à terme une amélioration du taux de primo-nominations féminines aux emplois de chef de service, par la constitution d'un vivier de sous-directrices.

<sup>11</sup> Les emplois des ministères chargés de l'écologie entrant dans le cadre du DNE sont les emplois de type 1, 2 et 4. Il s'agit des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre, emplois de vice-président, de président de l'autorité environnementale, de président de section et de président de la commission permanente des ressources naturelles du Conseil général de l'environnement et du développement durable (type 1), ainsi que les emplois de chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'Etat, expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics (type 2). Il s'agit également des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (type 4).

Ainsi, au-delà d'une baisse conjoncturelle du nombre de femmes cheffes de service en 2018, les résultats des ministères chargés de l'écologie et du logement paraissent encourageants au regard de leur évolution sur les dernières années.

## Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères chargés de l'écologie entre 2013 et 2018



## 7/ Ministères économiques et financiers<sup>12</sup>

Informations générales concernant les ministères économiques et financiers :

566 agents en fonction  
au 31 décembre 2018

- 425 hommes (75 %)
- 141 femmes (25 %)

203 agents nommés

- 150 hommes (74 %)
- 53 femmes (26 %)

75 agents primo-nommés

- 55 hommes (73 %)
- 20 femmes (27 %)

Le DNE a concerné pour les ministères économiques et financiers 75 primo-nominations sur un total de 203 nominations en 2018, soit 40 % du total des nominations. **Le taux de primo-nominations féminines des ministères économiques et financiers a augmenté d'1 point par rapport à 2017 pour s'établir à 28 % en 2018. Il en est de même pour la féminisation des emplois d'encadrement supérieur qui sont occupés à 25 % par des femmes au 31 décembre 2018, ce qui représente 1 point de plus qu'au 31 décembre 2017 et 2 points de plus qu'en 2015.**

Avec un taux de primo-nominations féminines de 27 %, **les ministères économiques et financiers n'atteignent pas le seuil des 40 % de primo-nominations féminines. Il leur manque ainsi 10 primo-nominations féminines et ces ministères sont donc contraints au versement d'une pénalité financière.**

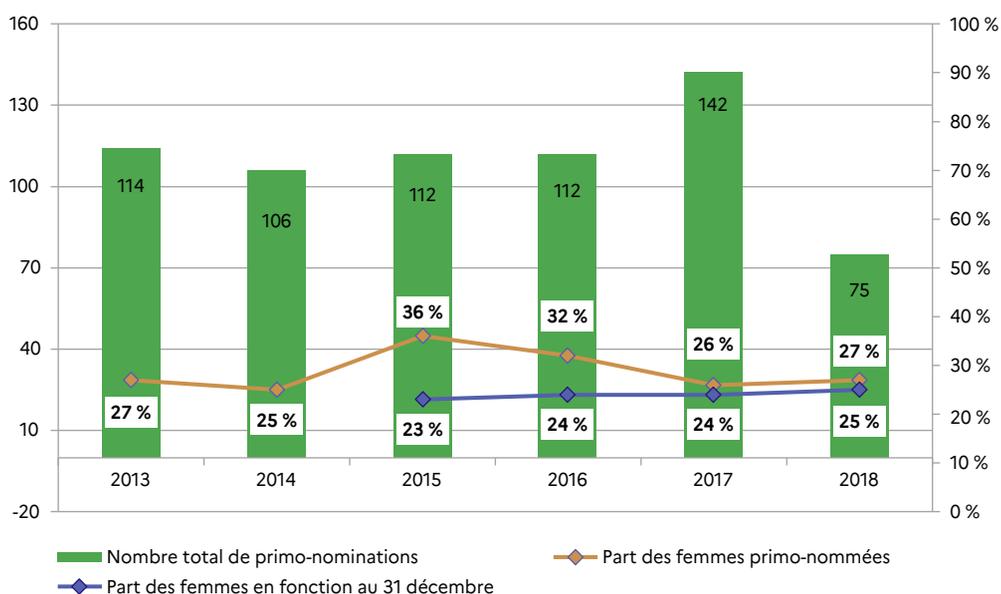
La féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères économiques et financiers est inégale. Si les emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs des administrations centrales atteignent presque la parité (47 % soit 8 femmes sur un total de 17 postes, soit 8 points de plus qu'en 2017), d'autres présentent des disparités plus importantes. Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat sont ainsi occupés à 87 % par des hommes au 31 décembre 2018 (4 femmes sur un total de 31 postes) et constitue un emploi féminisé à moins de 10 % sur les années 2015, 2016 et 2017.

En ce qui concerne les emplois entrant dans la catégorie des emplois de type 10, catégorie modifiée en 2018 par souci de cohérence avec les autres emplois entrant dans le champ du

<sup>12</sup> Les emplois entrant dans le cadre du DNE et qui concernent les ministères économiques et financiers sont les emplois de types 1, 2, 4, 6, 7, 8 et 10. Il s'agit des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre, chefs du service des corps d'inspection et de contrôle, emplois de direction du Conseil général de l'industrie, de l'énergie et des technologies, directeurs généraux des agences régionales de santé (type 1) ainsi que des emplois de chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'Etat, expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics (type 2). Il s'agit également des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat, emplois de responsable d'unité territoriale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (type 4), des emplois de chefs de mission de contrôle général économique et financier (type 6), des emplois de direction des services de contrôle budgétaire et comptable ministériel (type 7), des emplois de direction de la direction générale des douanes et droits indirects (type 8) et enfin des emplois de délégués du directeur général des finances publiques, directeurs des services déconcentrés de la direction générale des finances publiques et directeurs des services à compétence nationale rattachés à la direction générale des finances publiques (type 10).

dispositif des nominations équilibrées, les résultats ne présentent pas d'évolution majeure par rapport à 2017. Ainsi, les emplois de types 10 sont occupés à 22 % par des femmes (30/135) au 31 décembre 2018 alors que les postes occupés par des AGFIP de classe normale, de 1ère classe et de classe exceptionnelle et les emplois de chef de service comptable de 1ère et 2ème catégories à la DGFiP (anciens emplois de type 10) étaient respectivement féminisés à 24 et 21 % au 31 décembre 2017. La nouvelle catégorie d'emploi de type 10 pour les ministères économiques et financiers n'est donc pas davantage féminisée que l'ancienne.

## Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères économiques et financiers entre 2013 et 2018



## 8/ Ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche<sup>13</sup>

Informations générales concernant les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche :

304 agents en fonction  
au 31 décembre 2018

- 192 hommes (63 %)
- 112 femmes (37 %)

103 agents nommés

- 49 hommes (48 %)
- 54 femmes (52 %)

51 agents primo-nommés

- 27 hommes (53 %)
- 24 femmes (47 %)

Le dispositif des nominations équilibrées a concerné pour les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche 51 primo-nominations sur un total de 103 nominations en 2018, soit 50 % du total des nominations. **Avec un taux de primo-nominations féminines de 47 % en 2018, ces ministères se situent au-dessus du taux de 40 % fixé par la loi de 2012. L'objectif de 40 % est donc largement dépassé et ce pour la deuxième année consécutive (46 % de primo-nominations féminines en 2017).** C'est au niveau des services déconcentrés que le taux de primo-nominations a connu la plus forte progression pour atteindre 57 % en 2018 alors qu'il stagnait aux alentours de 37,5 % en 2017 et 2016.

Le pourcentage de femmes en poste dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de ces ministères a augmenté de 6 points de pourcentage par rapport à 2017 et de 8 points par rapport à 2015. **Les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche s'approchent ainsi, avec 37 % de femmes en poste dans un emploi supérieur ou de direction, de l'objectif de stock fixé par l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018.**

Le bilan à l'échelle des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche sur l'année 2018 se révèle donc tout à fait positif.

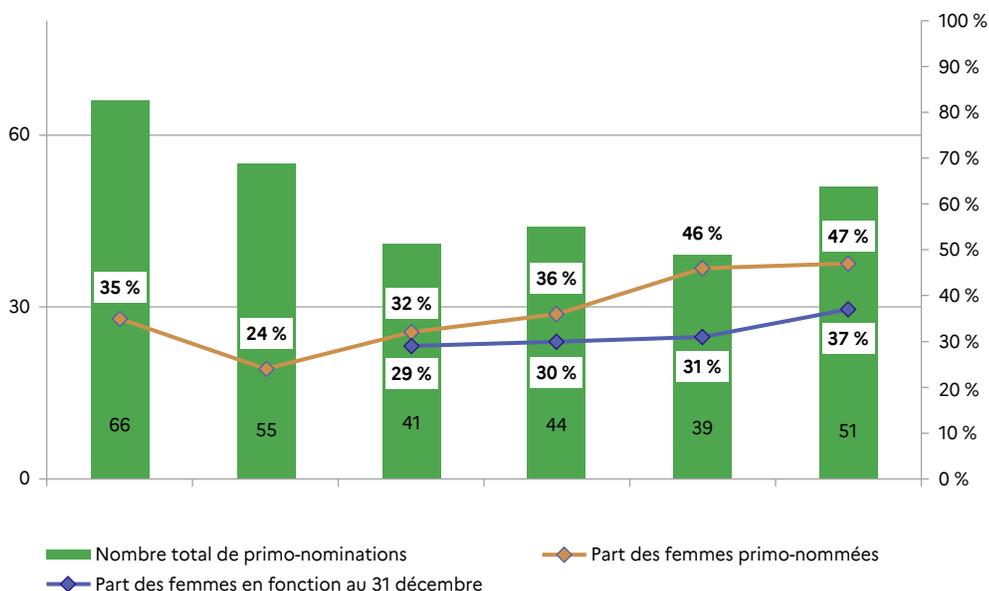
Les différents emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de ces ministères présentent une répartition par sexe relativement équilibrée. La parité est ainsi atteinte pour les emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale (5/10). Sur un total de 29 postes, le ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche compte 15 rectrices d'académie soit 52 % de femmes, au 31 décembre 2018. L'augmentation du pourcentage de femmes sous-directrices ou cheffes de service mérite

<sup>13</sup> Les emplois entrant dans le cadre du DNE et qui concernent les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche sont les emplois de types 1, 2 et 9. Il s'agit des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, chefs du service des corps d'inspection et de contrôle, recteurs d'académie (type 1) ainsi que des emplois de chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'Etat, expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics (type 2). Il s'agit également des emplois de directeurs académiques des services de l'éducation nationale et directeurs académiques adjoints de services de l'éducation nationale, secrétaires généraux d'académie (type 9).

également d'être soulignée. Le ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche compte ainsi, au 31 décembre 2018, 34 % de sous-directrices (soit une augmentation de 8 points de pourcentage par rapport à 2015) et 33 % de cheffes de service (soit une augmentation de 7 points de pourcentage par rapport à 2015). Par ailleurs, 34 % des emplois de directeur académique des services de l'éducation nationale, directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale et secrétaire d'académie sont occupés par des femmes (soit une augmentation de 6 points de pourcentage par rapport à 2016).

Ces résultats en progression depuis la mise en place du dispositif des nominations équilibrées font l'objet d'un suivi attentif et précis et permettent de considérer qu'est à l'œuvre une féminisation durable de ces emplois.

## Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche entre 2013 et 2018



## 9/ Ministère de l'intérieur<sup>14</sup>

Informations générales concernant le ministère de l'intérieur :

761 agents en fonction  
au 31 décembre 2018

- 566 hommes (74 %)
- 195 femmes (26 %)

275 agents nommés

- 179 hommes (65 %)
- 96 femmes (35 %)

131 agents primo-nommés

- 80 hommes (61 %)
- 51 femmes (39 %)

Le DNE a concerné pour le ministère de l'intérieur 131 primo-nominations sur un total de 275 nominations en 2018, soit 48 % du total des nominations. **Le taux de primo-nominations féminines du ministère de l'intérieur a augmenté de 1 point par rapport à 2017 et de 7 points par rapport à 2016, il est de 39 % pour l'année 2018 et atteint donc quasiment le seuil légal. Le taux de féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'intérieur progresse également : le pourcentage de femmes occupant ces emplois était de 26 % au 31 décembre 2018, soit 2 points de plus qu'en 2015.**

**S'agissant du taux de primo-nominations féminines, il atteint 39 %, légèrement en deçà de l'objectif imposé par le dispositif. Il manque sur l'année 2018 1 unité au ministère de l'intérieur pour atteindre le taux légal de 40 % de primo-nominations féminines et ce ministère est donc contraint au versement d'une pénalité financière.**

L'augmentation du taux de primo-nominations féminines s'est appuyée sur une forte politique de féminisation des postes territoriaux de sous-préfets. Le ministère de l'intérieur compte ainsi 29 % de sous-préfètes au 31 décembre 2018. Depuis l'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées, ces postes représentent la moitié des nominations et des primo-nominations intervenant chaque année. Pour 2018, ces nominations représentent ainsi 66 % des primo-nominations (86/131).

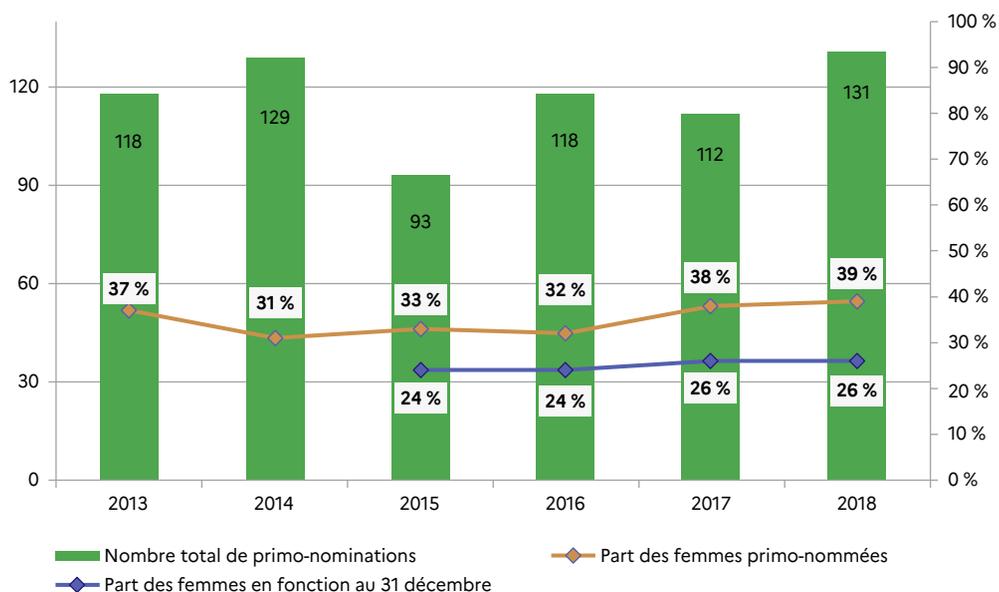
La féminisation des emplois de préfet est moins importante (26 % au 31 décembre 2018), mais connaît une dynamique favorable (6 points de plus qu'en 2017).

Les emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale ne sont eux occupés qu'à hauteur de 11 % (2/18) par des femmes. De la même manière, le ministère de l'intérieur ne compte que 15 % (2/13) de cheffes de service. En outre, ces résultats ne semblent pas augmenter de manière significative sur les dernières années. De 2015 à 2018,

<sup>14</sup> Les emplois entrant dans le cadre du DNE et qui concernent le ministère de l'intérieur sont les emplois de type 1, 2, 3 et 5. Il s'agit des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre, préfets en poste territorial, directeurs des services actifs de police en fonctions à l'administration centrale et chef du service de l'inspection générale de la police nationale (type 1) ainsi que des emplois de chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'État, expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics (type 2). Il s'agit également des emplois de direction et de contrôle de la police nationale, inspecteur général, contrôleur général des services actifs de la police nationale (type 3) et des postes territoriaux occupés par des sous-préfets (type 5).

les emplois de chef de service et de directeur d'administration centrale n'ont été occupés en moyenne qu'à 15 % par des femmes. Toutefois, le ministère de l'intérieur compte 29 % de sous-directrices, ce qui pourrait permettre d'améliorer le taux de féminisation des emplois de chef de service et de directeur d'administration centrale dans les prochaines années.

## Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'intérieur entre 2013 et 2018



## 10/ Ministère de la justice<sup>15</sup>

Informations générales concernant le ministère de la justice :

50 agents en fonction  
au 31 décembre 2018

- 29 hommes (58 %)
- 21 femmes (42 %)

39 agents nommés

- 25 hommes (64 %)
- 14 femmes (36 %)

15 agents primo-nommés

- 9 hommes (60 %)
- 6 femmes (40 %)

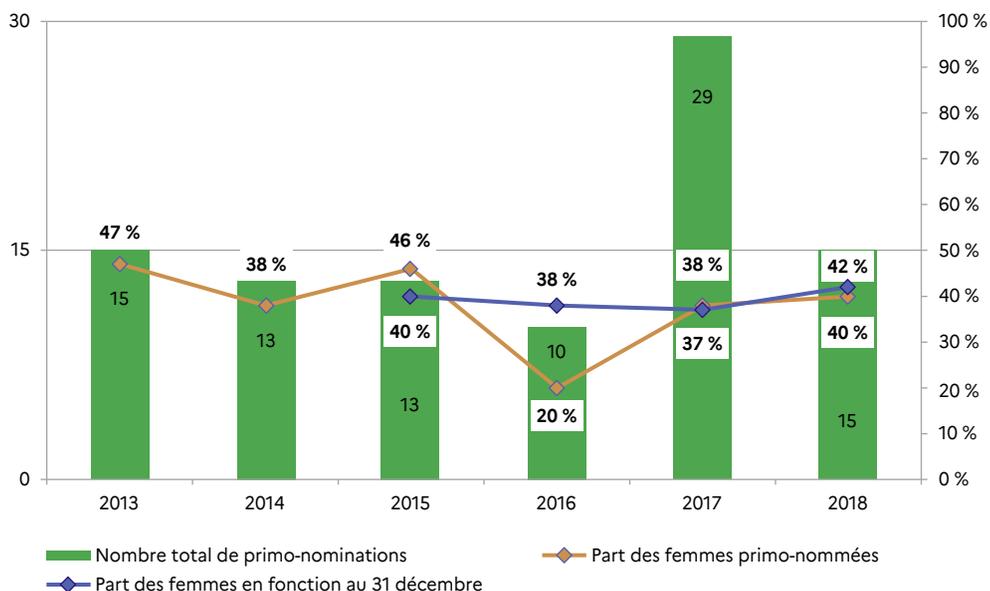
Le DNE a concerné pour le ministère de la justice 15 primo-nominations sur un total de 39 nominations en 2018. Si le nombre total de primo-nominations sur l'année 2018 est plus faible qu'en 2017, cela est en partie dû au fait que la réorganisation du secrétariat général du ministère de la justice en 2017 avait donné lieu à de nombreuses primo-nominations. **Avec un taux de primo-nominations féminines de 40 %, le ministère de la justice atteint l'objectif légal pour l'année 2018.** Ce taux de 40 % de primo-nominations féminines correspond de plus à une augmentation de 2 points par rapport au taux de primo-nominations féminines de l'année 2017, ce qu'il convient de saluer.

**Les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de la justice sont occupés à 42 % par des femmes au 31 décembre 2018**, contre 37 % en 2017, soit une hausse significative de 5 points. Cette hausse permet ainsi au ministère de la justice de se placer au-dessus du seuil des 40 % d'emplois d'encadrement supérieurs occupés par des femmes, qui correspond à l'objectif de stock fixé par l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018.

Il n'existe pas de disparités majeures dans la féminisation des différents emplois entrant dans le champ du dispositif des nominations équilibrées au ministère de la justice. Ainsi, la parité est atteinte pour les emplois de chef de service (6 hommes et 6 femmes) et quasiment atteinte pour les emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale (5 hommes et 4 femmes). Les résultats sont donc satisfaisants quel que soit le type d'emploi. Ils le sont d'autant plus que ces pourcentages élevés sont stables sur les dernières années, notamment pour les emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale et les cheffes de services ce qui témoigne d'une féminisation durable de ces emplois.

<sup>15</sup> Les emplois entrant dans le DNE et qui concernent le ministère de la justice sont les emplois de type 1 et 2. Il s'agit des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale (type 1) ainsi que des emplois de chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'État, expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics (type 2).

## Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de la justice entre 2013 et 2018



## 11/ Les services du Premier ministre<sup>16</sup>

Informations générales concernant les services du Premier ministre :

571 agents en fonction  
au 31 décembre 2018

- 403 hommes (71 %)
- 168 femmes (29 %)

171 agents nommés

- 112 hommes (66 %)
- 59 femmes (34 %)

109 agents primo-nommés

- 68 hommes (62 %)
- 41 femmes (38 %)

Le DNE a concerné pour les services du Premier ministre 109 primo-nominations sur un total de 171 nominations en 2018, soit 64 % du total des nominations. **Les emplois d'encadrement supérieur et dirigeant des services du Premier ministre étaient occupés par 29 % de femmes au 31 décembre 2018, contre 28 % en 2017, soit une augmentation de 1 point. Depuis 2015, le pourcentage de femmes en poste sur ces emplois a augmenté de 4 points.**

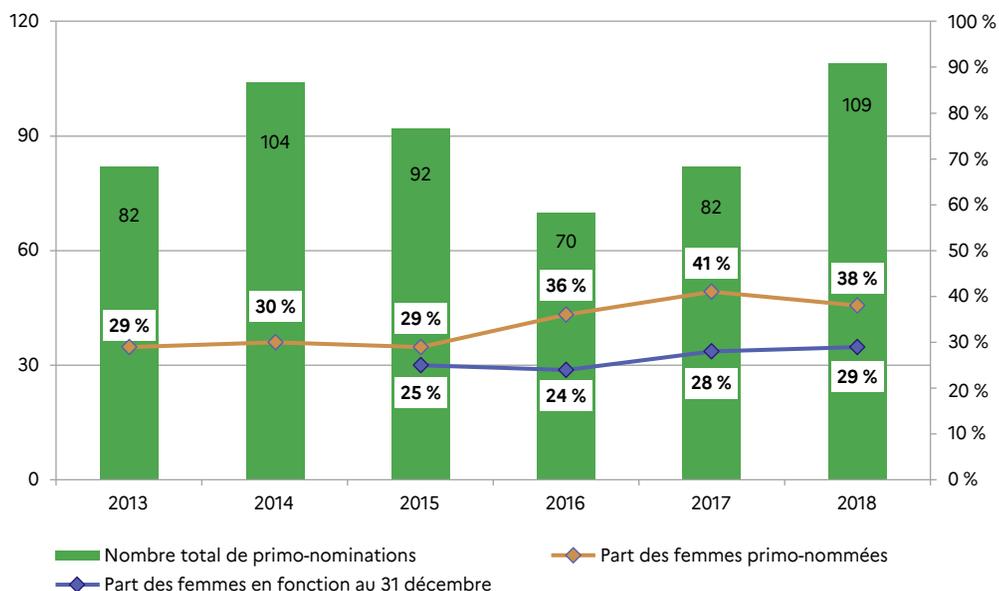
Cette augmentation du taux de féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des services du Premier ministre a notamment été permise par un pourcentage de primo-nominations féminines élevé ces dernières années, celles-ci représentant 41 % des primo-nominations en 2017 et 38 % en 2018. Toutefois, **ce taux de primo-nominations féminines de 38 % pour l'année 2018 ne suffit pas pour atteindre le seuil légal et il manque 2 primo-nominations féminines aux services du Premier ministre, ce qui les contraint au versement d'une pénalité financière.**

La comparaison des différents emplois et types d'emplois entrant dans le champ du dispositif des nominations équilibrées révèle certaines disparités qui semblent toutefois conjoncturelles. Les emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale sont occupés presque exclusivement par des hommes (1 femme pour un total de 14 postes) au 31 décembre 2018. Dans la mesure où la parité était atteinte dans ces emplois en 2017, il est possible de considérer que ce résultat est conjoncturel et ne renvoie pas à un « plafond de verre ».

Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat sont quant à eux occupés à 30 % par des femmes depuis le 31 décembre 2018, ce qui correspond à une augmentation notable de 5 points depuis 2015, qui permet d'espérer une féminisation progressive et durable de ces emplois.

<sup>16</sup> Les emplois compris dans le DNE qui concernent les services du Premier ministre sont les emplois de type 1, 2 et 4. Il s'agit des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre (type 1), ainsi que des emplois de chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'Etat, expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics, emplois d'inspecteur civil du ministère de la défense (type 2). Il s'agit également des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (type 4).

## Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant dans les services du Premier ministre entre 2013 et 2018



### Conclusion :

Les résultats obtenus en matière de féminisation de l'accès et de l'occupation des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant à l'échelle de la fonction publique de l'Etat présentent une amélioration continue depuis plusieurs années. Toutefois, comme les années précédentes, ces résultats sont contrastés selon les départements ministériels, le taux de féminisation des emplois d'encadrement supérieur étant fortement variable d'un ministère à l'autre.

Pour les ministères dont les résultats sont les plus mitigés, ils sont souvent révélateurs de problèmes structurels liés à une insuffisante féminisation du vivier pour le recrutement à certains emplois d'encadrement supérieur. La constitution de viviers féminisés, préconisée par l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018, constitue ainsi une condition *sine qua non* à la mise en place d'une politique volontariste et efficace de féminisation de l'ensemble des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique de l'Etat.

## III/ Fonction publique territoriale (FPT)<sup>17</sup>

L'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit des modalités particulières d'application du DNE au sein de la fonction publique territoriale afin de tenir compte des spécificités de ce versant de la fonction publique.

**Le dispositif est mis en œuvre dans un périmètre spécifique** : les régions, les départements, les communes de plus de 80 000 habitants et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants (EPCI) entrent seuls dans le champ du dispositif.

**L'appréciation du respect de l'obligation de primo-nomination de personnes de chaque sexe obéit également à des modalités spécifiques.** En effet, le respect de cette obligation n'est pas apprécié annuellement mais à l'issue d'un cycle de cinq nominations successives. C'est pourquoi, le développement qui suit est organisé en deux temps : une première analyse générale relative aux flux et aux stocks d'agents en fonctions au titre de l'année 2018, puis une analyse spécifique relative aux collectivités territoriales et établissements publics ayant achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2018.

En 2018, sur 355 collectivités territoriales et EPCI soumis à l'obligation de nominations équilibrées, **seuls 45, soit 13 % d'entre eux, ont achevé un cycle de cinq nominations au cours de l'année 2018.** En 2017, 41 collectivités territoriales et EPCI avaient achevé au moins un cycle de nominations pour un total de 356 entités soumises à l'obligation, soit 12 % d'entre elles.

Parmi ces collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle complet de cinq nominations au cours de l'année 2018, 3 sont des régions, 19 des départements (contre 9 en 2017), 6 des communes et 17 des EPCI de plus de 80 000 habitants. La ville de Paris ainsi que la collectivité de Corse ont achevé leur cycle en une année.

## A/ Synthèse

**Informations générales concernant la fonction publique territoriale au titre de l'année 2018 :**

**1643 agents en fonction**  
au 31 décembre 2018

- 1117 hommes (68 %)
- 526 femmes (32 %)

**393 agents nommés**

- 261 hommes (66 %)
- 132 femmes (34 %)

**244 agents primo-nommés**

- 163 hommes (67 %)
- 81 femmes (33 %)

<sup>17</sup> Les emplois de la FPT entrant dans le cadre du DNE sont les emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de directeur général des services, de directeur général adjoint des services, de directeur général des services techniques et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984 ainsi que les emplois mentionnés à l'article 34 du décret n° 94-415 du 24 mai 1994 portant disposition statutaires relatives aux administrations parisiennes et au I de l'article 4 du décret n° 2010-1767 du 30 décembre 2010 relatif aux emplois de directeur général des services et emplois de directeurs général adjoint des services de mairie d'arrondissement.

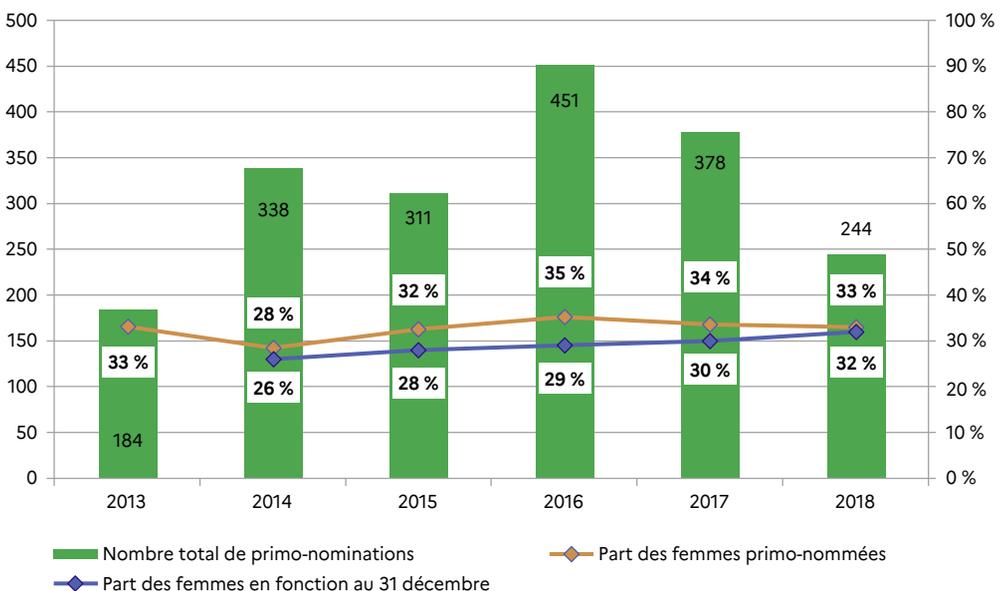
A titre liminaire, il convient de relever que les primo-nominations ont représenté 62 % du nombre total de nominations au cours de l'année 2018. Ce taux de renouvellement très important des agents en fonction influe positivement sur l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées, lequel ne s'applique qu'aux primo-nominations. **61 % des femmes nommées au cours de l'année 2018 ont ainsi été primo-nommées.**

Pour l'ensemble de la fonction publique territoriale, le taux de primo-nominations féminines a baissé d'1 point entre 2017 et 2018 et est au même niveau qu'en 2013. **Il atteint 33 % pour l'année 2018.**

Malgré cette légère baisse, l'impact du dispositif sur la féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale se confirme puisque **le pourcentage de femmes en fonctions a augmenté de 2 points entre 2017 et 2018 et de 6 points depuis 2015.** Ainsi, 32 % des emplois d'encadrement supérieur de la FPT sont occupés par des femmes au 31 décembre 2018 contre 26 % en 2014. Au sein de ces emplois, **les emplois de directeur général adjoint des services (DGAS) sont occupés à 38 % par des femmes.**

Cette hausse continue de femmes en fonction permet de tirer un bilan positif du dispositif des nominations équilibrées, au regard de l'objectif de féminisation de l'ensemble des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale.

## Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant dans l'ensemble de la fonction publique territoriale entre 2013 et 2018



Les taux de primo-nominations de personnes de chaque sexe ainsi que le taux de femmes en fonctions dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale demeurent toutefois inférieurs aux objectifs fixés par la loi du 13 juillet 1983 (40 % de primo-nominations féminines et 40 % de femmes en poste dans ces emplois, comme le

# Fonction publique territoriale (FPT)

prévoit l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 30 novembre 2018).

Ces chiffres relatifs à l'ensemble de la fonction publique territoriale masquent certaines **disparités par type d'emploi** : si le **nombre de primo-nominations féminines s'élève à 36 % pour les emplois de directeur général adjoint des services (DGAS)**, il s'établit à 25 % pour les emplois de directeur général des services (DGS) et à 17 % seulement pour les emplois directeur général des services techniques (DGST). Toutefois, par rapport à l'année 2017, le nombre de primo-nominations féminines est en augmentation de 7 points pour les emplois de DGS et de 8 points pour les emplois de DGST. Il a en revanche baissé de 2 points pour les emplois de DGA. Ces pourcentages varient également fortement selon le type de collectivité territoriale et d'EPCI.

**Informations générales concernant les collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2018 :**

**326 agents en fonction**  
au 31 décembre 2018

- 208 hommes (64 %)
- 118 femmes (36 %)

**242 agents primo-nommés**  
sur l'ensemble du cycle

- 155 hommes (64 %)
- 87 femmes (36 %)

Le **taux de primo-nominations féminines pour les collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle s'élève à 36 % en 2018** contre 33 % en 2017, soit une hausse de 3 points. Ce taux, qui est supérieur à l'ensemble des primo-nominations féminines effectuées au cours de l'année 2018 (33 %), traduit l'appropriation du dispositif des nominations équilibrées par les employeurs territoriaux.

Dans les collectivités et EPCI ayant réalisé un cycle complet de nominations, **36 % des agents** occupant un emploi de direction au 31 décembre 2018 sont des femmes contre 33 % en 2017, soit une hausse de 3 points.

Il manque 25 primo-nominations féminines à l'échelle de la fonction publique territoriale pour atteindre l'objectif de 40 % de primo-nominations de chaque sexe sur ces emplois. **Le montant global des pénalités financières dues par les employeurs de la fonction publique territoriale au titre du dispositif des nominations équilibrées pour l'année 2018 s'élève ainsi à 2 250 000 euros**, réparti comme suit entre les différents employeurs territoriaux :

Type de collectivité territoriale et EPCI	Nombre d'unités manquantes	Montant de la contribution financière
2 régions – Collectivités territoriales à statut particulier	3	270 000 €
6 départements	6	540 000 €
3 communes	4	360 000 €
9 EPCI	12	1080 000 €
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>2 250 000 €</b>

Pour l'année 2017, le montant global des pénalités financières dues par les employeurs de la fonction publique territoriale au titre du dispositif des nominations équilibrées s'élevait à 2 160 000 euros pour 24 unités manquantes.

## B/ Fonction publique territoriale par type de collectivité territoriale et EPCI

### 1/ Les régions et collectivités territoriales à statut particulier

*Informations générales concernant les régions et collectivités territoriales à statut particulier:*

**124 agents** en fonction  
au 31 décembre 2018

- 84 hommes (68 %)
- 40 femmes (32 %)

**35 agents** nommés

- 25 hommes (71 %)
- 10 femmes (29 %)

**30 agents** primo-nommés

- 23 hommes (77 %)
- **7 femmes (23 %)**

Le dispositif des nominations équilibrées a concerné pour les régions et collectivités territoriales à statut particulier 30 primo-nominations sur un total de 35 nominations en 2018, soit 86 % du total des nominations, ce qui constitue un taux de renouvellement très important des agents en fonctions et illustre l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées. **En effet, 70 % des femmes nommées au cours de l'année 2018 ont ainsi été primo-nommées.**

Le taux de primo-nominations féminines au sein des régions et collectivités territoriales à statut particulier est cependant en-dessous du seuil de 40 % puisqu'il est de 23 % au titre de l'année 2018 (47 % en 2017). Ces résultats ne sont toutefois pas uniformes selon les emplois concernés puisque sur **les 7 femmes primo-nommées au cours de l'année 2018, toutes l'ont été sur des emplois de DGAS.**

Les femmes constituent par ailleurs 32 % des agents occupant un emploi de direction dans les régions et collectivités territoriales à statut particulier, ce qui constitue une baisse d'1 point par rapport à 2017.

*Informations générales concernant les régions et collectivités territoriales ayant achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2018 :*

**27 agents** en fonction  
au 31 décembre 2018

- 16 hommes (59 %)
- 11 femmes (41 %)

**20 agents** primo-nommés  
sur l'ensemble du cycle

- 14 hommes (70 %)
- **6 femmes (30 %)**

**Le taux de primo-nominations féminines pour les régions et collectivités territoriales à statut particulier ayant achevé un cycle en 2018 s'élève à 30 %.** Ce taux est supérieur à l'ensemble des primo-nominations féminines effectuées au cours de l'année 2018 pour les régions et collectivités à statut particulier (23 %) et traduit l'efficacité du dispositif. Par ailleurs, 41 % des agents occupant un emploi de direction au sein de ces entités sont des femmes, soit un taux également bien supérieur à l'ensemble des femmes en fonction au sein des régions et collectivités territoriales à statut particulier (32 %).

**Trois régions et collectivités territoriales à statut particulier** ont achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2018 : il s'agit de la collectivité territoriale de Corse, de la région Pays de la Loire et de la collectivité territoriale de Guyane. Parmi celles-ci, deux sont assujetties au paiement d'une pénalité financière pour ne pas avoir atteint l'objectif de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe sur ces emplois de direction :

Type de collectivité territoriale et EPCI	Nombre d'unités manquantes	Montant de la contribution financière
Collectivité de Corse	1	90 000 €
Région Pays de la Loire	2	180 000 €
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>270 000 €</b>

A noter : la collectivité de Corse est devenue au 1<sup>er</sup> janvier 2018 une collectivité à statut particulier en lieu et place de la collectivité territoriale de Corse et des départements de Corse du Sud et de la Haute Corse. Cela explique pourquoi les 10 nominations effectuées dans les emplois de direction de la collectivité de Corse comptent toutes au titre de l'année 2018 pour des primo-nominations.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a modifié sur ce point l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 afin de prévoir désormais qu'en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics de coopération intercommunale, la nomination, dans les six mois à compter de cette fusion, d'un agent occupant un emploi de direction au sein de l'une de ces collectivités ou l'un de ces établissements publics dans un emploi de direction au sein de la collectivité ou de l'établissement public issu de cette fusion est considérée comme un renouvellement dans le même emploi et non plus comme une primo-nomination.

## 2/ Les départements

**Informations générales concernant les départements:**

**430 agents en fonction**  
au 31 décembre 2018

- 296 hommes (69 %)
- 134 femmes (31 %)

**98 agents nommés**

- 67 hommes (68 %)
- 31 femmes (32 %)

**74 agents primo-nommés**

- 49 hommes (66 %)
- **25 femmes (34 %)**

Le dispositif des nominations équilibrées a concerné pour les départements 74 primo-nominations sur un total de 98 nominations en 2018, soit 75 % du total des nominations. Ce taux de renouvellement important des agents en fonctions influe positivement sur l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées au regard de l'objectif de féminisation de l'ensemble des emplois de direction. **En effet, 81 % des femmes nommées au cours de l'année 2018 ont été primo-nommées.**

Le taux de primo-nominations féminines au sein des départements reste cependant au-dessous du seuil de 40 % de primo-nominations féminines puisqu'il est de 34 % au titre de l'année 2018 (38 % en 2017). Ces résultats ne sont toutefois pas uniformes selon les emplois concernés puisqu'à nouveau, sur les 25 femmes primo-nommées au cours de l'année 2018, toutes l'ont été sur des emplois de DGAS.

Les femmes constituent par ailleurs **31 % des agents occupant un emploi de direction dans les départements, soit une hausse de 3 points par rapport à 2017**, ce qui constitue un élément de bilan positif.

**Informations générales concernant les départements ayant achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2018 :**

**95 agents en fonction**  
au 31 décembre 2018

- 63 hommes (66 %)
- 32 femmes (34 %)

**95 agents primo-nommés**  
sur l'ensemble du cycle

- 60 hommes (63 %)
- **35 femmes (37 %)**

**Le taux de primo-nominations féminines pour les départements ayant achevé un cycle en 2018 s'élève à 37 %.** Ce taux est supérieur à l'ensemble des primo-nominations féminines effectuées au cours de l'année 2018 pour les départements (34 %) et traduit une appropriation efficace du dispositif. Par ailleurs, 34 % des agents occupant un emploi de direction au sein des départements ayant achevé un cycle sont des femmes, soit un taux également supérieur à l'ensemble des femmes en fonction au sein des départements (31 %).

**19 départements** ont achevé un cycle de cinq nominations au cours de l'année 2018 (9 en 2017). Parmi ceux-ci, **6 sont assujettis au paiement d'une pénalité financière** pour ne pas avoir atteint l'objectif de 40 % de primo-nominations de chaque sexe sur ces emplois de direction :

Départements	Nombre d'unités manquantes	Montant de la contribution financière
Département de l'Allier	1	90 000 €
Département de la Charente	1	90 000 €
Département d'Eure-et-Loir	1	90 000 €
Département du Pas-de-Calais	1	90 000 €
Département du Var	1	90 000 €
Département de Vendée	1	90 000 €
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>540 000 €</b>

## 3/ Les communes

*Informations générales concernant les communes :*

**398 agents** en fonction  
au 31 décembre 2018

- 243 hommes (61 %)
- 155 femmes (39 %)

**109 agents** nommés

- 64 hommes (59 %)
- 45 femmes (41 %)

**57 agents** primo-nommés

- 30 hommes (53 %)
- **27 femmes (47 %)**

Le dispositif des nominations équilibrées a concerné pour les communes 57 primo-nominations sur un total de 109 nominations en 2018, soit 52 % du total des nominations. Ce taux de renouvellement influe positivement sur l'efficacité du dispositif puisque **60 % des femmes nommées au cours de l'année 2018 ont été primo-nommées.**

Le taux de primo-nominations féminines au sein des communes est largement au-dessus du seuil de 40 % de **primo-nominations féminines puisqu'il est de 47 % en 2018** (48 % en 2017). Les résultats diffèrent là aussi selon les emplois concernés : c'est cette fois au sein des emplois de DGS qu'on retrouve le taux de primo-nominations le plus fort pour les femmes (59 %), suivi par les emplois de DGAS (47 %). En revanche, aucune femme n'a été primo-nommée sur un emploi de DGST au cours de l'année 2018.

Les femmes constituent par ailleurs **39 % des agents occupant un emploi de direction dans les communes**, ce qui constitue une augmentation de 2 points par rapport à 2017 et est très proche de l'objectif de 40 % de stock fixé par l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018.

L'ensemble de ces chiffres illustre la poursuite du processus de féminisation des emplois de direction des communes et le caractère très positif du bilan du dispositif en leur sein.

*Informations générales concernant les communes ayant achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2018 (hors ville de Paris) :*

**30 agents** en fonction  
au 31 décembre 2018

- 19 hommes (63 %)
- 11 femmes (37 %)

**25 agents** primo-nommés  
sur l'ensemble du cycle

- 17 hommes (68 %)
- **8 femmes (32 %)**

**Le taux de primo-nominations féminines pour les communes ayant achevé un cycle en 2018 (hors ville de Paris) s'élève à 32 %.** Par ailleurs, **37 % des agents occupant un emploi de direction au sein des communes sont des femmes**, soit un taux proche de celui de l'ensemble des femmes en fonctions au sein des communes.

**Cinq communes (hors ville de Paris) ont achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2018** : il s'agit de Toulouse, Roubaix, Nanterre, Aubervilliers et Créteil. Parmi celles-ci, deux sont assujetties au paiement d'une pénalité financière pour ne pas avoir atteint l'objectif de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe sur ces emplois de direction :

Communes	Nombre d'unités manquantes	Montant de la contribution financière
Toulouse	1	90 000 €
Roubaix	2	180 000 €
Total	3	270 000 €

### Informations générales concernant la Ville de Paris au titre de l'année 2018 :

**76 agents en fonction**  
au 31 décembre 2018

- 40 hommes (53 %)
- 36 femmes (47 %)

**16 agents primo-nommés**  
sur l'ensemble du cycle

- 5 hommes (31 %)
- **11 femmes (69 %)**

La ville de Paris a achevé son cycle en une année puisque 16 primo-nominations ont été effectuées au titre de l'année 2018. **Le taux de primo-nominations féminines pour la ville de Paris s'élève à 69 % au titre de l'année 2018.** Ce chiffre très élevé, qui contribue fortement à la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de cette collectivité, aboutit toutefois à un non-respect de l'objectif légal de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe dans ces emplois. C'est pourquoi, la ville de Paris est assujettie au paiement d'une pénalité financière de 90 000 euros au titre de l'année 2018.

Cependant, **avec 47 % de femmes en poste dans un emploi de l'encadrement supérieur et dirigeant de la ville de Paris, l'objectif de stock d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe** dans ces emplois fixé par l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018 est atteint.

Dans le prolongement de cet Accord, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a mis en place un mécanisme de dispense de pénalités pour les employeurs qui dérogeraient à l'objectif de 40 % sans que cette dérogation n'aboutisse à un déséquilibre parmi les emplois assujettis à l'obligation de nominations équilibrées. Cette nouvelle disposition entrera en vigueur, pour les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, à compter du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes.

## 4/ Les EPCI

### Informations générales concernant les EPCI :

**691 agents** en fonction  
au 31 décembre 2018

- 494 hommes (71 %)
- 197 femmes (29 %)

**151 agents** nommés

- 105 hommes (70 %)
- 46 femmes (30 %)

**83 agents** primo-nommés

- 61 hommes (73 %)
- **22 femmes (27 %)**

Le dispositif des nominations équilibrées a concerné pour les EPCI 83 nominations sur un total de 151 nominations en 2018, soit 55 % du total des nominations. Ce taux de renouvellement influe positivement sur l'efficacité du dispositif puisque **49 % des femmes nommées au cours de l'année 2018 ont été primo-nommées.**

Le taux de primo-nominations féminines au sein des EPCI est cependant en-dessous du seuil de 40 % de primo-nominations féminines **puisque'il est de 27 % au titre de l'année 2018**, soit un taux similaire à celui de l'année 2017. Les résultats ne sont toutefois pas semblables selon les emplois concernés : si 28 % des personnes primo-nommées sur des emplois de DGAS en 2018 sont des femmes, elles représentent en revanche 13 % des primo-nominations sur les emplois de DGS.

Les femmes constituent par ailleurs **29 % des agents occupant un emploi de direction au sein des EPCI**, ce qui constitue une augmentation d'1 point par rapport à l'année 2017 et traduit une féminisation progressive des emplois de direction au sein des EPCI.

### Informations générales concernant les EPCI ayant achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2018 :

**98 agents** en fonction  
au 31 décembre 2018

- 70 hommes (71 %)
- 28 femmes (29 %)

**86 agents** primo-nommés  
sur l'ensemble du cycle

- 59 hommes (69 %)
- **27 femmes (31 %)**

**Le taux de primo-nominations féminines pour les EPCI ayant achevé un cycle en 2018 s'élève à 31 %.** Ce taux s'explique en partie par la mise en place des nouveaux EPCI fusionnés en application de la loi NOTRe, impliquant la nomination des titulaires des anciens emplois fonctionnels occupés majoritairement par des hommes.

Ainsi qu'indiqué supra, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a modifié sur ce point l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 afin de prévoir désormais **qu'en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics de coopération intercommunale, la nomination, dans les six mois à compter de cette fusion, d'un agent occupant un emploi de direction au sein de l'une de ces collectivités ou l'un de ces établissements publics dans un emploi de direction au sein de la collectivité ou de l'établissement public issu de cette fusion est considérée comme un renouvellement dans le même emploi et non plus comme une primo-nomination.** Cette nouvelle disposition entrera en vigueur à compter du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes.

Néanmoins, le **taux de primo-nominations féminines pour les EPCI ayant achevé un cycle reste supérieur à celui de l'ensemble des primo-nominations féminines effectuées au cours de l'année 2018** par les EPCI (27 %) et traduit une efficacité du dispositif. Le taux de femmes occupant un emploi de direction au sein des EPCI ayant achevé un cycle est semblable à celui de l'ensemble des femmes en fonction au sein des EPCI (29 %).

**17 EPCI ont achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2018** : parmi ceux-ci, on compte 9 communautés d'agglomération, 6 métropoles et 2 établissements publics territoriaux. **9 d'entre eux sont assujettis au paiement d'une pénalité financière** pour ne pas avoir atteint l'objectif de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe :

EPCI	Nombre d'unités manquantes	Montant de la contribution financière
CA du Bassin de Bourg-en-Bresse	1	90 000 €
Métropole Nice Côte d'Azur	1	90 000 €
CA Troyes Champagne Métropole	2	180 000 €
CA Carcassonne Agglo	2	180 000 €
Saint-Etienne Métropole	1	90 000 €
Métropole Toulon-Provence-Méditerranée	1	90 000 €
CA Dracénoise	1	90 000 €
CA Grand Belfort	2	180 000 €
EPT Grand Paris Seine Ouest	1	90 000 €
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>1 080 000 €</b>

## Conclusion :

Les résultats obtenus, tant en matière de féminisation de l'accès que de l'occupation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale, sont en constante amélioration depuis la mise en place du dispositif des nominations équilibrées : ainsi, le pourcentage de femmes en fonction au sein de ces emplois est en constante augmentation depuis 2014 et s'élève désormais à 32 % en 2018 contre 30 % en 2017 et 28 % en 2015 et le taux de primo-nominations qui était de 28 % en 2014 est de 33 % en 2018.

Ces résultats demeurent contrastés selon les types de collectivités territoriales et EPCI : ainsi, si le taux de primo-nominations féminines s'élève à 47 % au sein des communes au titre de l'année 2018, il n'est que de 27 % au sein des EPCI.

Il convient toutefois de relever que les taux de primo-nominations féminines et de femmes en fonctions dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein des collectivités et EPCI ayant achevé un cycle de 5 nominations au titre de l'année 2018 sont supérieurs ou égaux aux taux d'ensemble des collectivités et EPCI, ce qui démontre une appropriation progressive du dispositif des nominations équilibrées par les employeurs territoriaux et une relative efficacité de ce dispositif.

Par ailleurs, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018 ont apporté plusieurs modifications au dispositif des nominations équilibrées afin de mieux tenir compte des spécificités des collectivités territoriales et EPCI, dont l'exclusion des collectivités et EPCI disposant de moins de trois emplois de direction du dispositif, la non prise en compte en tant que primo-nomination des « re-nominations » effectuées à la suite d'une fusion de collectivités ou d'EPCI, l'abaissement du contrôle du respect de l'obligation légale à quatre nominations au lieu de cinq et la réinitialisation du cycle de nominations à chaque renouvellement général de l'assemblée délibérante ou encore l'adaptation du montant de la pénalité financière pour les collectivités et EPCI nouvellement intégrés au dispositif (de plus de 40 000 à moins de 80 000 habitants).

L'ensemble de ces modifications devrait permettre au dispositif des nominations équilibrées de gagner en efficacité et en lisibilité pour la fonction publique territoriale.

## IV/ La fonction publique hospitalière (FPH)<sup>18</sup>

Le bilan du dispositif des nominations équilibrées au sein de la fonction publique hospitalière peut être apprécié de façon globale (1) et par types d'emplois (2).

### A/ Synthèse

*Informations générales concernant la fonction publique hospitalière :*

**621 agents en fonction**  
au 31 décembre 2018

- 368 hommes (59 %)
- 253 femmes (41 %)

**148 agents nommés**

- 92 hommes (62 %)
- 56 femmes (38 %)

**68 agents primo-nommés**

- 36 hommes (53 %)
- **32 femmes (47 %)**

A titre liminaire, il convient de relever que les primo-nominations ont représenté 46 % du nombre total de nominations au cours de l'année 2018 dans la fonction publique hospitalière. Ce taux de renouvellement très important des agents en fonction influe positivement sur l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées, lequel ne s'applique qu'aux primo-nominations. **57 % des femmes nommées au cours de l'année 2018 ont ainsi été primo-nommées.**

Pour l'ensemble de la fonction publique hospitalière, le taux de primo-nominations féminines a baissé de 2 points entre 2017 et 2018. **Il atteint 47 % au titre de l'année 2018, soit 7 points de plus que l'objectif légal de 40 % de nominations de personnes de chaque sexe au sein des emplois de direction.**

Dans la mesure où l'objectif légal de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe est apprécié globalement pour l'ensemble de la fonction publique hospitalière, cette dernière n'est donc assujettie à aucune pénalité financière pour l'année 2018 bien que des différences notables existent selon les types d'emplois.

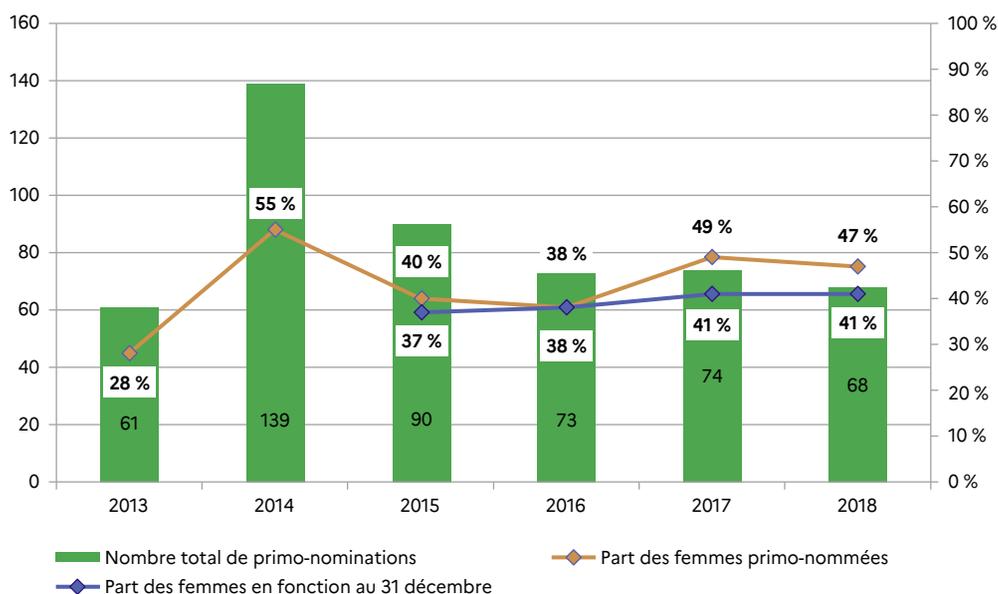
Le pourcentage de femmes en fonction au sein des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant de la FPH est quant à lui resté stable entre 2017 et 2018, s'établissant à 41 %, soit au-dessus de **l'objectif de stock d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe** sur ces emplois fixé par l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018. **Depuis 2015, ce pourcentage a augmenté de 4 points passant de 37 % à 41 %.**

<sup>18</sup> Les emplois entrant dans le cadre du DNE qui concernent la FPH sont les emplois de types 1 ou les emplois de directeur général de centre hospitalier universitaire et de centre hospitalier régional et les emplois de type 2 à savoir les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital (DH), de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S) et de directeur de soins (DS) ainsi que les emplois de D3S sur échelon fonctionnel.

## La fonction publique hospitalière (FPH)

Ces bons chiffres permettent de tirer un bilan positif du dispositif des nominations équilibrées pour la fonction publique hospitalière, au regard de l'objectif de féminisation de l'ensemble des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique hospitalière.

### Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant sur l'ensemble de la fonction publique hospitalière entre 2013 et 2018

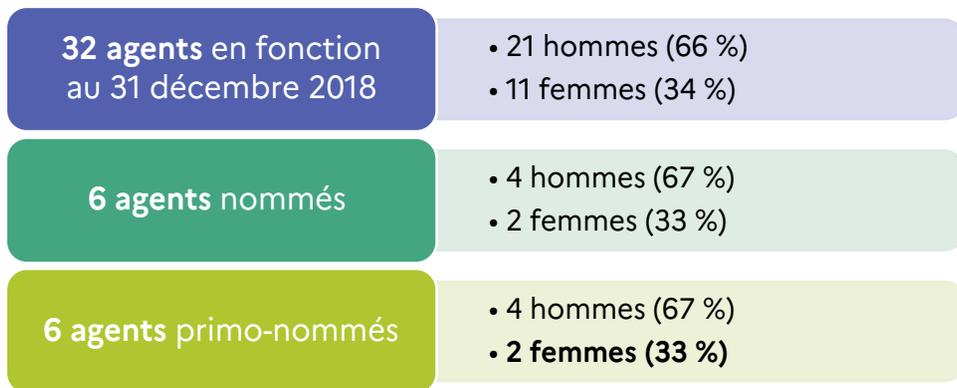


## B/ Fonction publique hospitalière par type d'emplois

### 1/ Les emplois de directeur de centre hospitalier universitaire et de directeur de centre hospitalier régional

Les emplois de directeur de centre hospitalier universitaire (CHU) et de directeur de centre hospitalier régional (CHR) sont des emplois de type 1.

## Informations générales concernant les emplois de directeur de CHU et directeur de CHR :



A titre liminaire, il convient de noter que ces emplois ont fait l'objet en 2018 d'un nombre important de primo-nominations puisque l'ensemble des nominations ont été des primo-nominations. **La totalité des femmes nommées au cours de l'année 2018 ont ainsi été primo-nommées.**

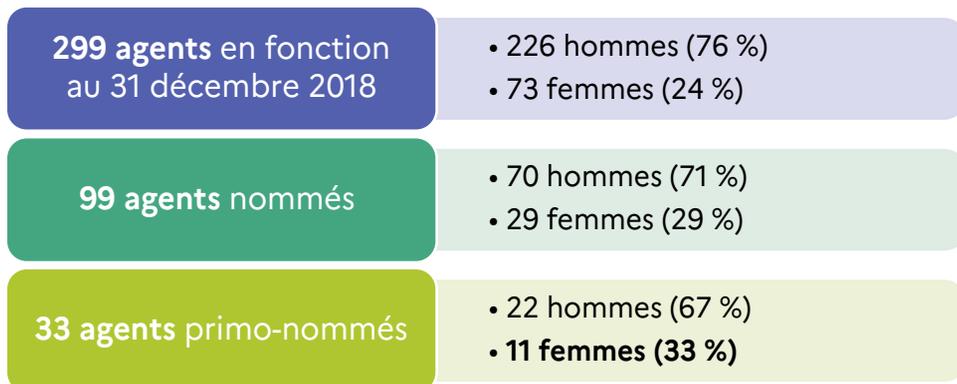
Les primo-nominations féminines pour l'année 2018 aux emplois de directeur de CHU et de directeur de CHR ont représenté **33 % du total des primo-nominations à ces emplois** alors qu'elles représentaient 25 % du total des primo-nominations en 2017. Toutefois, d'une année sur l'autre, ces pourcentages sont très fluctuants (de 63 % de primo-nominations en 2015 à 0 % en 2016), en grande partie en raison de l'échantillon très limité.

Les chiffres relatifs à la féminisation de ces emplois font état d'un bilan mitigé puisque **le pourcentage de femmes en poste sur ces emplois a diminué de 4 points entre 2017 et 2018.** Au titre de l'année 2018, 34 % des emplois de directeurs de CHU et de CHR sont occupés par des femmes, soit le plus bas taux depuis 2015.

## 2/ Les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital

Les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital sont des emplois de type 2

### Informations générales concernant les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital :



## La fonction publique hospitalière (FPH)

A titre liminaire, il convient de noter que les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital ont fait l'objet en 2018 d'un nombre relativement faible de primo-nominations puisque 33 primo-nominations ont concerné ces emplois sur un total de 99 nominations, soit 33 % du total. Ce faible renouvellement influe négativement sur l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées, lequel ne s'applique qu'aux primo-nominations.

Les primo-nominations féminines pour l'année 2018 aux emplois fonctionnels de directeur d'hôpital ont représenté **33 % du total des primo-nominations**. Si en 2017, le taux de primo-nominations féminines était de 38 %, il était respectivement de 20 % et 25 % en 2015 et 2016, ce qui illustre une progression de ce taux sur le long terme.

Le pourcentage de femmes en poste sur ces emplois a également baissé en 2018 puisqu'il a diminué de 11 points entre 2017 et 2018. **Au titre de l'année 2018, 24 % des emplois fonctionnels de directeur d'hôpital sont occupés par des femmes** contre 35 % en 2017. Cela dit, ce pourcentage était respectivement de 21 % et 23 % en 2015 et 2016, ce qui là aussi illustre une progression de la féminisation de ces emplois sur le long terme.

Par ailleurs, **la féminisation progressive du corps des directeurs d'hôpital** (de 41 % de femmes au 1<sup>er</sup> janvier 2014 à 48 % de femmes au 1<sup>er</sup> janvier 2014), principal vivier des emplois de direction et d'encadrement de la FPH, devrait permettre un taux de primo-nominations féminines sur les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital autour de 40 % et contribuer ainsi à maintenir le taux global de la fonction publique hospitalière à un bon niveau dans les années à venir.

### 3/ Les emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social

Les emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sont des emplois de type 2.

**Informations générales concernant les emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social :**

4 agents en fonction  
au 31 décembre 2018

- 3 hommes (75 %)
- 1 femme (25 %)

2 agents nommés

- 2 hommes (100 %)
- 0 femme (0 %)

1 agent primo-nommés

- 1 hommes (100 %)
- 0 femme (0 %)

A titre liminaire, il convient de noter que le très faible nombre d'emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social ne permet pas d'analyse pertinente quant aux variations de flux et de stocks au sein de ces emplois.

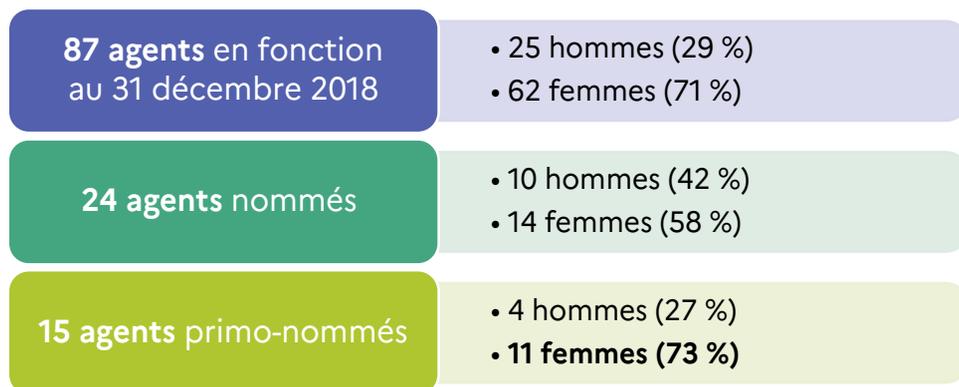
En effet, le pourcentage de primo-nominations féminines au sein de ces emplois varie de 50 % en 2017 à 0 % toutes les autres années (depuis 2013), dont l'année 2018. Quant au pourcentage de femmes en poste sur les emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social

et médico-social, il s'établit à 25 % au titre de l'année 2018 tout comme en 2017 (en 2015 et 2016, il était de 0 %).

## 4/ Les emplois fonctionnels de directeur de soins

Les emplois fonctionnels de directeur de soins sont des emplois de type 2.

**Informations générales concernant les emplois fonctionnels de directeur de soins:**



A titre liminaire, il convient de noter que les emplois fonctionnels de directeur de soins ont fait l'objet en 2018 d'un renouvellement assez important **puisque 63 % des nominations ont été des primo-nominations**. 38 % des femmes nommées au cours de l'année 2018 ont ainsi été primo-nommées.

Les primo-nominations féminines pour l'année 2018 aux emplois fonctionnels de directeur de soins **ont représenté 73 % du total des primo-nominations**. Une représentation semblable aux années précédentes puisque depuis 2014, le pourcentage de primo-nominations féminines a toujours été supérieur à 70 % (en 2015 et 2016, il a même été respectivement de 80 % et 86 %).

Cette tendance conduit à l'existence d'une forte proportion de femmes occupant ces emplois: **en 2018, 71 % des emplois fonctionnels de directeur de soins sont occupés par des femmes**. Là aussi, il s'agit d'un pourcentage semblable aux années passées (71 % en 2016 et 72 % en 2017).

Cette prépondérance des femmes au sein des emplois fonctionnels de directeurs de soins s'explique par leur présence majoritaire dans le corps des directeurs de soins, vivier principal de ces emplois. Elles représentent, en effet, 74 % des effectifs de ce corps au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Ces taux très élevés, s'ils contribuent fortement à la féminisation des emplois d'encadrement supérieur et de direction de la fonction publique hospitalière, aboutissent toutefois, pour les emplois fonctionnels de directeur de soins, à un non-respect de l'objectif de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe.

## 5/ Les emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel

Les emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel sont des emplois de type 2.

# La fonction publique hospitalière (FPH)

**Informations générales concernant les emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel :**

**199 agents en fonction**  
au 31 décembre 2018

- 93 hommes (47 %)
- 106 femmes (53 %)

**17 agents nommés**

- 6 hommes (35 %)
- 11 femmes (65 %)

**13 agents primo-nommés**

- 5 hommes (38 %)
- **8 femmes (62 %)**

A titre liminaire, il convient de noter que les emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel ont fait l'objet en 2018 d'un nombre important de primo-nominations puisque 76 % des nominations ont été des primo-nominations. Ce fort renouvellement influe positivement sur l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées. En effet, **73 % des femmes nommées au cours de l'année 2018 ont été primo-nommées.**

Les primo-nominations féminines pour l'année 2018 aux emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel **ont représenté 62 % du total des primo-nominations.** Ce pourcentage s'inscrit dans la tendance des trois dernières années (67 % en 2015 et 2017 et 50 % en 2016).

Ces chiffres contribuent au maintien d'une quasi-parité depuis 2015 s'agissant de l'occupation de ces emplois et au respect de l'objectif de stock d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe sur ces emplois fixé par l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018. Au titre de l'année 2018, **53 % des emplois de directeur d'établissement sanitaire, social, médico-social sur échelon fonctionnel sont ainsi occupés par des femmes** (51 % en 2017).

## Conclusion

Les résultats obtenus, tant en matière de féminisation de l'accès que de l'occupation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique hospitalière, sont très positifs depuis la mise en place du dispositif des nominations équilibrées : ainsi, le pourcentage de femmes en fonction au sein de ces emplois est en constante augmentation depuis 2015 et s'élève à 41 % en 2018 contre 37 % en 2015 et 38 % en 2016. L'objectif d'un stock de 40 % de personnes en fonctions dans les emplois de l'encadrement supérieur fixé par l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018 est donc atteint pour la fonction publique hospitalière. Quant à l'objectif légal de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe sur les emplois supérieur et de direction, il est, hormis l'année 2016, atteint chaque année depuis 2014.

Cependant, les résultats demeurent très contrastés selon les types d'emplois : de fait, au titre de l'année 2018, 71 % des emplois fonctionnels de directeur des soins sont occupés par des femmes contre 34 % pour les emplois de directeur de CHU et directeur de CHR ou encore 24 % pour les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital.

Afin d'éviter une féminisation à deux vitesses de la fonction publique hospitalière, la féminisation des viviers et notamment du corps des directeurs d'hôpital se présente donc comme la garantie de réduction de ces écarts dans les années à venir.



## Annexe 1 : tableau des différents types d'emplois entrant dans le périmètre du DNE

### Emplois et types d'emploi de la fonction publique de l'État

Types d'emploi	Emplois
1	Secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre, Ambassadeurs Préfets en poste territorial Directeurs des services actifs de police en fonctions à l'administration centrale et chef du service de l'inspection générale de la police nationale, Chefs du service des corps d'inspection et de contrôle Recteurs d'académie Emplois de vice-président, de président de section et de secrétaire général du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux, Emplois de vice-président, de président de l'autorité environnementale, de président de section et de président de la commission permanente des ressources naturelles du Conseil général de l'environnement et du développement durable Emplois de direction du Conseil général de l'industrie, de l'énergie et des technologies, directeurs généraux des agences régionales de santé
2	Chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'État experts de haut niveau et directeurs de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics Emplois d'inspecteur civil du ministère de la défense
3	Emplois de direction et de contrôle de la police nationale, inspecteur général Contrôleur général des services actifs de la police nationale
4	Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État Emplois de responsable d'unité territoriale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
5	Postes territoriaux occupés par des sous-préfets
6	Chefs de mission de contrôle général économique et financier
7	Emplois de direction des services de contrôle budgétaire et comptable ministériel
8	Emplois de direction de la direction générale des douanes et droits indirects
9	Directeurs académiques des services de l'éducation nationale et directeurs académiques adjoints de services de l'éducation nationale, Secrétaires généraux d'académie
10	Postes et fonctions occupés par des administrateurs généraux des finances publiques de classe normale, de 1 <sup>ère</sup> classe et de classe exceptionnelle Emplois de chef de service comptable de 1 <sup>ère</sup> et de 2 <sup>ème</sup> catégorie à la direction générale des finances publiques

## Emplois et types d'emplois de la fonction publique territoriale

### Régions et départements

Types d'emploi	Emplois
1	Emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984

### Communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants

Types d'emploi	Emplois
1	Emplois de directeur général des services, de directeur général adjoint des services et de directeur général des services techniques et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984

### Ville de Paris

Types d'emploi	Emplois
1	Emplois mentionnés à l'article 34 du décret n°94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes et au I de l'article 4 du décret n°2010-1767 du 30 décembre 2010 relatif aux emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services de mairie d'arrondissement de Paris

## Emplois et types d'emploi de la fonction publique hospitalière

Types d'emploi	Emplois
1	Emplois de directeur de centre hospitalier universitaire et de directeur de centre hospitalier régional
2	Emplois fonctionnels de directeurs d'hôpital, Emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social Emplois de directeur des soins Emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social exercés sur échelon fonctionnel

## Annexe 2 : informations transmises par les 11 départements ministériels

MEAE	Nominations féminines							Primo-nominations féminines							Femmes en poste au 31 décembre 2018				
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	(13/15)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	(1/1)	2015	2016	2017	2018	(3/11)
Secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	25%	0%	0%	25%	50%	100%	(1/1)	33%	0%	0%	100%	100%	100%	(1/1)	8%	18%	18%	17%	(3/11)
Ambassadeurs	26%	24%	27%	25%	27%	29%	(13/45)	29%	23%	33%	35%	28%	36%	(8/22)	22%	25%	25%	26%	(51/197)
Chefs de service	43%	43%	20%	11%	26%	0%	(0/3)	25%	50%	50%	0%	40%	0%	(0/2)	33%	25%	29%	24%	(5/21)
Sous-directeurs	29%	37%	23%	30%	30%	26%	(13/51)	30%	37%	24%	37%	20%	28%	(5/18)	28%	29%	25%	30%	(19/64)

Ministères chargés des affaires sociales	Nominations féminines							Primo-nominations féminines							Femmes en poste au 31 décembre 2018				
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	(13/30)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	(0/6)	2015	2016	2017	2018	(8/18)
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	9%	44%	0%	86%	75%	20%	(1/5)	0%	50%	0%	86%	67%	0%	(0/6)	19%	44%	50%	44%	(8/18)
Directeur général d'ARS	-	-	0%	38%	20%	40%	(2/5)	-	-	0%	25%	50%	50%	(2/4)	26%	27%	24%	36%	(5/14)
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	-	-	-	-	33%	0%	(0/3)	-	-	-	-	33%	0%	(0/3)	-	-	33%	0%	(0/3)
Chefs de service	44%	40%	60%	45%	50%	90%	(8/9)	50%	50%	67%	50%	0%	100%	(3/3)	47%	50%	47%	50%	(9/18)
Sous-directeurs	39%	79%	69%	30%	39%	43%	(13/30)	36%	75%	43%	20%	46%	39%	(5/13)	60%	45%	42%	40%	(19/48)
Directeurs de projet et experts de haut niveau	40%	79%	50%	43%	29%	29%	(2/7)	33%	40%	50%	33%	25%	25%	(2/8)	63%	50%	42%	42%	(8/19)
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	28%	41%	35%	36%	57%	36%	(8/22)	42%	55%	45%	36%	58%	44%	(7/16)	32%	32%	41%	40%	(39/97)
Responsables d'unité départementale en DIRECCTE	32%	42%	29%	41%	37%	32%	(6/19)	38%	44%	25%	58%	31%	44%	(4/9)	35%	33%	36%	38%	(34/90)

Ministère de la culture	Nominations féminines					Primo-nominations féminines					Femmes en poste au 31 décembre 2018					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	0%	67%	0%	50%	0%	50% (1/2)	0%	100%	0%	50%	0%	50% (1/2)	30%	30%	33%	29% (2/7)
Chef du service du corps d'inspection et de contrôle	0%	0%	0%	0%	0%	0% (0/0)	0%	0%	0%	0%	0% (0/0)	0% (0/0)	100%	100%	100%	100% (1/1)
Chefs de service	50%	67%	25%	67%	50%	28% (2/7)	100%	0%	100%	100%	50% (2/4)	50% (2/4)	44%	50%	50%	40% (4/10)
Sous-directeurs	31%	29%	30%	0%	9%	50% (7/14)	38%	17%	29%	0%	100% (4/4)	100% (4/4)	27%	24%	19%	33% (7/21)
Directeurs de projet	0%	50%	50%	100%	0%	50% (1/2)	0%	0%	50%	0%	0% (0/0)	0% (0/0)	50%	50%	50%	50% (1/2)
Experts de haut niveau	100%	33%	100%	100%	100%	50% (1/2)	100%	0%	0%	100%	100% (1/1)	100% (1/1)	50%	33%	100%	66% (2/3)
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	46%	35%	36%	32%	71%	50% (3/6)	50%	30%	33%	38%	33%	50% (1/2)	41%	33%	38%	35% (13/37)

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	Nominations féminines					Primo-nominations féminines					Femmes en poste au 31 décembre 2018					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	100%	100%	100%	0%	100%	75% (3/4)	100%	100%	100%	0%	-	50% (1/2)	67%	50%	43%	29% (2/7)
Emplois de direction du CGAAER	40%	0%	25%	33%	33%	60% (3/5)	0%	0%	100%	33%	50%	33% (1/3)	25%	33%	33%	44% (4/9)
Chefs de service	50%	67%	25%	67%	50%	0% (0/3)	100%	0%	0%	100%	0%	0% (0/0)	44%	50%	50%	33% (5/15)
Sous-directeurs	31%	29%	30%	0%	9%	40% (4/10)	38%	17%	29%	0%	0%	40% (2/5)	27%	24%	19%	44% (15/34)
Experts de haut niveau	100%	33%	100%	100%	100%	60% (3/5)	100%	0%	0%	100%	100%	66% (2/3)	50%	33%	100%	60% (3/5)
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	46%	35%	36%	32%	71%	15% (2/13)	50%	30%	33%	38%	33%	20% (2/10)	41%	33%	38%	27% (14/52)

Ministère des armées	Nominations féminines										Primo-nominations féminines					Femmes en poste au 31 décembre 2018					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	0%	33%	14%	20%	33%	31% (5/16)	0%	33%	17%	20%	31% (4/13)	0%	33%	17%	20%	33% (4/13)	0%	10%	18%	20%	21% (9/42)
Chefs de service	0%	67%	0%	0%	31%	24% (4/17)	0%	67%	0%	0%	24% (4/17)	0%	0%	0%	0%	0% (0/3)	0%	7%	7%	21%	15% (3/20)
Sous-directeurs	33%	22%	38%	39%	31%	29% (7/24)	33%	22%	38%	39%	29% (7/24)	33%	20%	43%	29%	33% (1/9)	11%	33%	35%	33%	25% (8/32)
Experts de haut niveau et Directeurs de projet	44%	14%	43%	40%	50%	50% (3/6)	44%	14%	43%	40%	50% (3/6)	80%	20%	50%	0%	33% (1/3)	33%	31%	36%	45%	64% (7/11)
Inspecteurs civils du ministère de la défense	100%	0%	0%	0%	0%	100% (1/1)	0%	0%	0%	0%	100% (1/1)	0%	0%	0%	0%	0% (0/0)	0%	60%	60%	25%	50% (2/4)

Ministères chargés de l'écologie	Nominations féminines										Primo-nominations féminines					Femmes en poste au 31 décembre 2018					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	50%	33%	11%	50%	50%	33% (2/6)	50%	33%	14%	50%	50%	33% (2/6)	33%	33%	14%	50%	50% (2/6)	17%	21%	20%	27% (7/26)
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	0%	0%	100%	100%	0%	0% (0/1)	0%	0%	100%	100%	0%	0% (0/1)	0%	0%	100%	0%	0% (0/1)	100%	67%	67%	0% (0/3)
Emplois de direction du CGEDD	50%	0%	50%	50%	25%	0% (0/1)	50%	0%	50%	50%	25% (0/1)	100%	0%	0%	0%	0% (0/1)	33%	50%	33%	17% (1/6)	
Chefs de service	0%	67%	40%	38%	33%	29% (4/14)	0%	67%	40%	38%	33% (4/14)	0%	100%	67%	100%	0% (0/3)	15%	22%	43%	21% (6/28)	
Sous-directeurs	22%	33%	34%	21%	35%	44% (17/39)	24%	33%	38%	31%	35% (17/39)	33%	33%	38%	55%	44% (7/16)	18%	18%	30%	29% (29/100)	
Directeurs de projet	38%	0%	0%	25%	14%	33% (1/3)	67%	0%	0%	0%	14% (1/3)	0%	0%	0%	0%	50% (1/2)	11%	8%	11%	20% (2/10)	
Experts de haut niveau	33%	50%	18%	0%	33%	20% (1/5)	0%	50%	100%	0%	33% (1/5)	0%	50%	100%	-	100% (1/1)	29%	35%	10%	14% (1/7)	
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	50%	26%	15%	22%	33%	36% (8/22)	57%	15%	20%	25%	33% (8/22)	57%	15%	20%	38%	44% (7/16)	18%	23%	22%	28% (28/100)	

Ministères économiques et financiers	Nominations féminines						Primo-nominations féminines						Femmes en poste au 31 décembre 2018			
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	43%	0%	67%	67%	67%	40% (2/5)	43%	0%	80%	67%	60%	50% (2/4)	36%	44%	39%	47% (8/17)
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	100%	0%	0%	0%	0%	0% (0/0)	100%	0%	0%	0%	0%	0% (0/0)	0%	0%	33%	25% (1/4)
Chefs du service de corps d'inspection et de contrôle	0%	100%	0%	0%	100%	0 (0/0)	0%	100%	0%	0%	-	0 (0/0)	100%	100%	100%	100% (2/2)
Emplois de direction du CGIET	0%	33%	0%	0%	50%	0% (0/1)	0%	0%	0%	0%	0%	0% (0/1)	22%	22%	22%	22% (2/9)
Chefs de service	27%	17%	23%	50%	32%	13% (4/30)	67%	0%	20%	50%	29%	17% (1/6)	25%	26%	28%	20% (8/41)
Sous-directeurs	33%	31%	30%	25%	34%	33% (25/75)	36%	44%	26%	42%	29%	25% (5/20)	31%	30%	30%	33% (34/103)
Directeurs de projet	60%	40%	50%	67%	20%	0% (0/6)	50%	33%	0%	100%	0%	0% (0/6)	53%	58%	29%	18% (2/11)
Experts de haut niveau	50%	50%	33%	6%	22%	28% (2/7)	0%	67%	60%	11%	17%	100% (1/1)	27%	18%	19%	16% (4/25)
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	0%	33%	17%	17%	0%	20% (1/5)	0%	33%	0%	29%	0%	20% (1/5)	8%	11%	10%	13% (4/31)
Chefs de mission du CGEFI	29%	0%	29%	30%	25%	43% (3/7)	50%	0%	29%	30%	25%	43% (3/7)	28%	28%	28%	27% (13/48)
Emplois de direction des services du CBCM	50%	0%	0%	67%	29%	0% (0/0)	100%	0%	0%	100%	67%	0% (0/0)	10%	18%	36%	36% (4/11)
Emplois de direction de la direction générale des douanes et des droits indirects	13%	19%	20%	31%	19%	28% (8/29)	18%	1%	40%	33%	40%	33% (4/12)	18%	18%	20%	23% (29/128)
Délégués du directeur général des finances publiques, directeurs des services déconcentrés de la direction générale des finances publiques et directeurs des services à compétence nationale rattachés à la direction générale des finances publiques <sup>1</sup>	-	-	-	-	-	22% (8/36)	-	-	-	-	-	23% (3/13)	-	-	-	22% (30/135)

1. Cet emploi correspond à la nouvelle catégorie d'emploi 10 modifiée au cours de l'année 2018 dans un souci de cohérence des emplois entrant dans le cadre du DNE.

Ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	Nominations féminines							Primo-nominations féminines							Femmes en poste au 31 décembre 2018			
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018		
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	33%	100%	50%	0%	60%	0%	50%	100%	50%	0%	0%	0%	60%	60%	50%	50%		
Recteurs d'académie	36%	29%	33%	50%	33%	33%	43%	25%	50%	67%	0%	43%	33%	50%	48%	50%		
Chefs de service	13%	21%	40%	11%	21%	43%	0%	25%	33%	100%	100%	33%	26%	24%	24%	33%		
Sous-directeurs	43%	25%	17%	29%	33%	43%	50%	20%	40%	33%	50%	46%	26%	25%	28%	34%		
Directeurs de projet et experts de haut niveau	80%	33%	67%	20%	60%	43%	100%	29%	100%	0%	100%	25%	36%	31%	50%	47%		
Directeurs et directeurs adjoints des services académiques de l'éducation nationale	29%	21%	28%	32%	28%	60%	29%	9%	24%	43%	40%	59%	27%	29%	30%	37%		
Secrétaires généraux d'académie	57%	44%	17%	0%	33%	0%	0%	67%	20%	0%	25%	0%	26%	19%	19%	19%		

Ministère de l'intérieur	Nominations féminines							Primo-nominations féminines							Femmes en poste au 31 décembre 2018			
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	31%	0%	17%	38%	14%	0%	0%	33%	0%	0%	43%	0%	0%	22%	13%	13%	11% (2/18)	
Commissaires, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	0%	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0% (0/3)	
Préfets en poste territorial	15%	19%	19%	17%	28%	37%	25%	27%	31%	29%	10%	35%	33%	20%	20%	20%	26% (31/119)	
Directeurs des services actifs de la police nationale et chef de service de l'IGPN	0%	20%	0%	0%	25%	0%	0%	0%	25%	0%	0%	25%	0%	22%	22%	30%	22% (2/9)	
Chefs de service	17%	40%	0%	17%	17%	22%	0%	2/9	67%	0%	0%	0%	33%	14%	22%	9%	15% (2/13)	
Sous-directeurs	42%	11%	30%	41%	24%	30%	46%	9/30	0%	33%	30%	38%	25%	23%	24%	35%	29% (14/49)	
Directeurs de projet	22%	13%	14%	33%	20%	0%	33%	0/6	25%	0%	25%	0%	0%	33%	22%	40%	18% (2/11)	
Experts de haut niveau	0%	0%	50%	33%	0%	50%	0%	1/2	0%	100%	100%	0%	50%	0%	33%	0%	0% (0/2)	
Emplois de direction et de contrôle de la police nationale	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0/1	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	20%	20% (1/5)	
Inspecteurs généraux et contrôleurs généraux de la police nationale	17%	26%	21%	23%	33%	25%	30%	4/16	31%	40%	10%	22%	33%	19%	17%	18%	19% (21/113)	
Postes territoriaux occupés par des sous-préfets	32%	30%	27%	34%	37%	39%	42%	67/173	40%	37%	44%	47%	45%	27%	29%	30%	29% (120/419)	

Ministère de la justice	Nominations féminines							Primo-nominations féminines							Femmes en poste au 31 décembre 2018			
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	67%	0%	100%	0%	33%	66%	67%	0%	0%	100%	0%	40%	50%	71%	57%	38%	44% (4/9)	
Chefs de service	0%	40%	100%	20%	64%	40%	0%	50%	100%	100%	50%	57%	33%	38%	43%	58%	50% (6/12)	
Sous-directeurs	50%	50%	38%	13%	29%	30%	60%	33%	44%	44%	17%	31%	43%	38%	32%	31%	38% (9/24)	
Experts de haut niveau et Directeurs de projet	0%	33%	0%	100%	0%	33%	0%	50%	0%	0%	0%	0%	33%	0%	25%	0%	25% (1/4)	

Services du premier ministre	Nominations féminines							Primo-nominations féminines							Femmes en poste au 31 décembre 2018			
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018		
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	40%	10%	17%	0%	50%	25% (1/4)	40%	10%	17%	0%	75%	25% (1/4)	19%	15%	50%	7% (1/14)		
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	20%	50%	0%	0%	0%	25% (1/4)	20%	50%	0%	0%	0%	33% (1/3)	18%	8%	0%	25% (2/8)		
Chefs de service	50%	33%	50%	33%	17%	0% (0/2)	50%	33%	0%	33%	0%	0% (0/0)	43%	29%	17%	25% (1/4)		
Sous-directeurs	0%	22%	13%	0%	38%	33% (4/12)	0%	25%	17%	0%	50%	33% (3/9)	19%	21%	38%	31% (4/13)		
Directeurs de projet	50%	67%	29%	50%	50%	0% (0/1)	100%	67%	33%	0%	50%	0% (0/1)	50%	33%	50%	33% (1/3)		
Experts de haut niveau	67%	0%	0%	0%	0%	20% (1/5)	50%	0%	0%	0%	0%	25% (1/4)	0%	0%	0%	17% (1/6)		
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	23%	28%	24%	30%	36%	36% (52/143)	27%	33%	33%	43%	45%	40% (35/88)	25%	25%	28%	30% (158/523)		

Fonction publique Hospitalière	Nominations féminines							Primo-nominations féminines							Femmes en poste au 31 décembre 2018			
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018		
Directeurs généraux CHU-CHR	13%	33%	70%	0%	29%	33% (2/6)	25%	40%	63%	0%	25%	33% (2/6)	37%	35%	38%	34% (11/32)		
Emplois fonctionnel DH	15%	32%	17%	19%	30%	29% (14/24)	27%	36%	20%	26%	38%	33% (11/33)	21%	23%	35%	25% (73/299)		
Emplois fonctionnels D3S	0%	0%	0%	0%	50%	0% (0/2)	0%	0%	0%	0%	50%	0% (0/1)	0%	0%	25%	25% (1/4)		
Emplois fonctionnels DS	-	70%	83%	89%	71%	58% (14/24)	-	72%	80%	86%	71%	73% (11/15)	69%	71%	72%	71% (62/87)		
Emplois D3S sur échelon fonctionnel	32%	17%	63%	46%	64%	65% (11/17)	31%	22%	67%	50%	67%	62% (8/13)	51%	46%	51%	53% (106/199)		

## Stock (agents en fonction) au 31 décembre 2018 dans les collectivités territoriales et EPCI

	Stock au 31 décembre 2018							
	DGS	%	DGAS	%	DGST	%	TOTAL	%
HOMMES	296	82,91%	753	62,23%	68	89,47%	1117	67,99%
FEMMES	61	17,09%	457	37,77%	8	10,53%	526	32,01%

## Stock au 31 décembre 2018 selon le type de collectivités

	Stock au 31 décembre 2018																
	Nombre total d'emplois fonctionnels				DGS				DGAS				DGST				
	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%
CR	84	67,74%	40	32,26%	124	15	5,07%	0	0,00%	67	8,90%	40	8,75%	2	2,94%	0	0,00%
CD	296	68,84%	134	31,16%	430	78	26,35%	9	14,75%	216	28,69%	123	26,91%	2	2,94%	2	25,00%
C	243	61,06%	155	38,94%	398	71	23,99%	33	54,10%	146	19,39%	119	26,04%	26	38,24%	3	37,50%
EPCI	494	71,49%	197	28,51%	691	132	44,59%	19	31,15%	324	43,03%	175	38,29%	38	55,88%	3	37,50%
TOTAL	1117	67,99%	526	32,01%	1643	296	100,00%	61	100,00%	753	100,00%	457	100,00%	68	100,00%	8	100,00%

## Evolution du stock depuis 2014

	Evolution du stock depuis 2013													
	2014		2015			2016			2017			2018		
	H	F	H	%	F	H	%	F	H	%	F	H	%	
TOTAL	1187	421	1152	1158	439	1158	474	1162	498	1117	526			
%	73,82%	26,18%	72,41%	70,96%	27,59%	29,04%	70,00%	30,00%	67,99%	32,01%				

## Les nominations dans les collectivités territoriales et les EPCI en 2018

	Nominations 2018							
	DGS	%	DGAS	%	DGST	%	TOTAL	%
HOMMES	63	78,75%	181	61,77%	17	85,00%	261	66,41%
FEMMES	17	21,25%	112	38,23%	3	15,00%	132	33,59%

## Les nominations selon le type de collectivités en 2018

		Nominations en 2018																							
		Total des nominations						DGS						DGAS						DGST					
		H	%	F	%	TOTAL	H	%	DGAS	%	F	%	H	%	DGAS	%	F	%	H	%	DGST	%	F	%	
CR	25	71,43%	10	28,57%	35	5	7,94%	0	0,00%	19	10,50%	10	8,93%	1	5,88%	0	0,00%								
CD	67	68,37%	31	31,63%	98	16	25,40%	2	11,76%	51	28,18%	29	25,89%	0	0,00%	0	0,00%								
C	64	58,72%	45	41,28%	109	21	33,33%	11	64,71%	33	16,23%	33	29,46%	10	58,82%	1	33,33%								
EPCI	105	69,54%	46	30,46%	151	21	33,33%	4	23,53%	78	43,09%	40	35,71%	6	35,29%	2	66,67%								
<b>TOTAL</b>	<b>261</b>	<b>66,41%</b>	<b>132</b>	<b>33,59%</b>	<b>393</b>	<b>63</b>	<b>100,00%</b>	<b>17</b>	<b>100,00%</b>	<b>181</b>	<b>100,00%</b>	<b>112</b>	<b>100,00%</b>	<b>17</b>	<b>100,00%</b>	<b>3</b>	<b>100,00%</b>								

## Les primo-nominations dans les collectivités territoriales et les EPCI en 2018

		Primo-nominations 2018						
		DGS	%	DGAS	%	DGST	%	
HOMMES	36	75,00%	122	64,21%	5	83,33%	163	66,80%
FEMMES	12	25,00%	68	35,79%	1	16,67%	81	33,20%

## Les primo-nominations selon le type de collectivités en 2018

		Primo-nominations 2018																							
		Total des primo-nominations						DGS						DGAS						DGST					
		H	%	F	%	TOTAL	H	%	DGAS	%	F	%	H	%	DGAS	%	F	%	H	%	DGST	%	F	%	
CR	23	76,67%	7	23,33%	30	4	11,11%	0	0,00%	18	14,75%	7	10,29%	1	20,00%	0	0,00%								
CD	49	66,22%	25	33,78%	74	12	33,33%	0	0,00%	37	30,33%	25	36,76%	0	0,00%	0	0,00%								
C	30	52,63%	27	47,37%	57	7	19,44%	10	83,33%	19	15,57%	17	25,00%	4	80,00%	0	0,00%								
EPCI	61	73,49%	22	26,51%	83	13	36,11%	2	16,67%	48	39,34%	19	27,94%	0	0,00%	1	100,00%								
<b>TOTAL</b>	<b>163</b>	<b>66,80%</b>	<b>81</b>	<b>33,20%</b>	<b>244</b>	<b>36</b>	<b>100,00%</b>	<b>12</b>	<b>100,00%</b>	<b>122</b>	<b>100,00%</b>	<b>68</b>	<b>100,00%</b>	<b>5</b>	<b>100,00%</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>								

## Evolution du nombre de collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle complet par type depuis 2013

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Régions – Collectivités territoriales à statut particulier	0	1	3	15	2	3
Départements	1	2	8	13	9	19
Communes de plus de 80 000 habitants	1	9	3	14	8	6
EPCI de plus de 80 000 habitants	0	0	14	20	22	17
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	<b>60</b>	<b>41</b>	<b>45</b>

## Evolution du nombre de collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle complet et soumis à une contribution par type depuis 2013

	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	Cycles achevés	Soumis à contribution										
Régions - Collectivités territoriales à statut particulier	0	0	1	1	3	1	15	1	2	1	3	2
Départements	1	0	2	1	8	1	13	0	9	1	19	6
Communes	1	0	9	1	3	0	14	1	8	3	6	3
EPCI	0	0	0	2	14	3	20	1	22	12	17	9
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>62</b>	<b>3</b>	<b>41</b>	<b>17</b>	<b>45</b>	<b>20</b>

## Liste des collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle au titre de l'année 2018

N° du dpt	Déclarant	Nombre de nominations		Déroulement du cycle	
		H	F	Début du cycle (date de la 1 <sup>ère</sup> nomination)	Durée du cycle
01	Département de l'Ain	2	3	2013	6
01	CA du Bassin de Bourg-en-Bresse	1	4	2017	2
03	Département de l'Allier	4	1	2015	4
06	Métropole Nice Côte d'Azur	4	1	2015	4
07	Département de l'Ardèche	3	2	2014	5
10	CA Troyes Champagne Métropole	5	0	2014	5
11	CA Carcassonne Agglo	5	0	2014	5
11	Département de l'Aude	2	3	2013	6
13	CA d'Arles-Crau-Camargue-Montagnette	2	3	2014	5
16	Département de la Charente	4	1	2013	6
2A	Collectivité de Corse	7	3	2018	1
27	Département de l'Eure	3	2	2013	6
28	Département d'Eure-et-Loir	4	1	2014	5
29	Brest Métropole - Brest	3	2	2013	6
29	Département du finistère	3	2	2013	6
31	TOULOUSE	4	1	2016	3
37	Département d'Indre-et-Loire	3	2	2013	6
42	Saint-Etienne Métropole	4	1	2016	3
44	Région Pays de la Loire	5	0	2017	2
45	Orléans Métropole	3	2	2015	4
49	Département du Maine-et-Loire	3	2	2014	5
58	Département de la Nièvre	3	2	2016	3
59	Métropole européenne de Lille	3	2	2016	3
59	ROUBAIX	5	0	2015	4
59	Département du Nord	3	2	2016	3
62	Département du Pas-de-Calais	4	1	2016	3
64	CA Pau Béarn Pyrénées	3	2	2013	6
68	Département du Haut Rhin	3	2	2015	4
72	Département de la Sarthe	2	3	2014	5
75	PARIS	5	11	2018	1
79	Département des Deux Sèvres	3	2	2015	4
83	Métropole Toulon-Provence-Méditerranée	4	1	2014	5
83	CA Dracénoise	4	1	2014	5
83	Département du Var	4	1	2013	6
85	Département de Vendée	4	1	2013	6
90	CA Grand Belfort	5	0	2015	4
92	EPT Grand Paris Seine Ouest	4	1	2013	6
92	Nanterre	3	2	2014	5
93	EPT Paris Terres d'Envol	3	2	2014	5
93	Aubervilliers	2	3	2013	6
93	Département de Seine-Saint-Denis	3	2	2017	2
94	Créteil	3	2	2016	3
971	CA CAP excellence	3	3	2013	6

N° du dpt	Déclarant	Nombre de nominations		Déroulement du cycle	
		H	F	Début du cycle (date de la 1 <sup>ère</sup> nomination)	Durée du cycle
972	CA du Pays Nord Martinique	3	2	2015	4
973	Collectivité territoriale de Guyane	2	3	2017	2
<b>TOTAL</b> 64,05%		155	87		
		35,95%			
<b>Durée moyenne du cycle</b>					<b>4</b>

### Collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle et soumis au règlement d'une contribution

Nom du déclarant	Nombre de nominations		Montant de la contribution	Déroulement du cycle	
	Hommes	Femmes		Début du cycle (date de la 1 <sup>ère</sup> nomination)	Durée du cycle
Collectivité de Corse	7	3	90 000 €	2018	1
Région Pays de la Loire	5	0	180 000 €	2017	2
Département de l'Allier	4	1	90 000 €	2015	4
Département de la Charente	4	1	90 000 €	2013	6
Département d'Eure-et-Loir	4	1	90 000 €	2014	5
Département du Pas-de-Calais	4	1	90 000 €	2016	3
Département du Var	4	1	90 000 €	2013	6
Département de Vendée	4	1	90 000 €	2013	6
Toulouse	4	1	90 000 €	2016	3
Roubaix	5	0	180 000 €	2015	4
Paris	5	11	90 000 €	2018	1
CA du Bassin de Bourg-en-Bresse	1	4	90 000 €	2017	2
Métropole Nice Côte d'Azur	4	1	90 000 €	2015	4
CA Troyes Champagne Métropole	5	0	180 000 €	2014	5
CA Carcassonne Agglo	5	0	180 000 €	2014	5
Saint-Etienne Métropole	4	1	90 000 €	2016	3
Métropole Toulon-Provence-Méditerranée	4	1	90 000 €	2014	5
CA Dracénoise	4	1	90 000 €	2014	5
CA Grand Belfort	5	0	180 000 €	2015	5
EPT Grand Paris Seine Ouest	4	1	90 000 €	2013	6
<b>TOTAL</b>	86	30			
	<b>74,14%</b>	<b>25,86%</b>			
<b>Durée moyenne du cycle</b>					<b>4</b>

## Annexe 4 : informations fournies par la fonction publique hospitalière

### Evolution entre 2013 et 2018

Emplois	Types d'emplois	Taux de nominations féminines						Taux de primo-nominations féminines						Part des femmes en fonction					
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018		
Directeurs généraux CHU-CHR	1	13%	33%	70%	0%	29%	33%	25%	40%	63%	0%	25%	33%	37%	35%	38%	34%		
Emplois fonctionnels DH	2	15%	32%	17%	19%	30%	29%	27%	36%	20%	26%	38%	33%	21%	23%	35%	24%		
Emplois fonctionnels D3S		0%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	25%	25%		
Emplois fonctionnels DS		-	70%	83%	89%	71%	58%	-	72%	80%	86%	71%	73%	69%	71%	72%	71%		
Emplois D3S sur échelon fonctionnel		32%	17%	63%	46%	64%	65%	31%	22%	67%	50%	67%	62%	51%	46%	51%	53%		

### Les nominations et primo-nominations dans les emplois de type 1

DG CHU-CHR	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	30	31	32	32
Dont part de femmes	-	-	37%	35%	38%	34%
Nombre de nominations	8	6	10	4	7	6
Dont part de femmes	13%	33%	70%	0%	29%	33%
Nombre de primo-nominations	4	5	8	4	4	6
Dont part de femmes	25%	40%	63%	0%	25%	33%

### Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 2

Les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital (DH)

Emplois fonctionnels de DH	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	303	319	320	299
Dont part de femmes	-	-	21%	23%	35%	24%
Nombre de nominations	123	81	101	134	116	99
Dont part de femmes	15%	32%	17%	19%	30%	29%
Nombre de primo-nominations	41	45	54	38	42	33
Dont part de femmes	27%	36%	20%	26%	38%	33%

## Les emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)

Emplois fonctionnels de D3S	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	2	4	4	4
Dont part de femmes	-	-	0%	0%	25%	25%
Nombre de nominations	0	2	0	0	2	2
Dont part de femmes	0%	0%	0%	0%	50%	0%
Nombre de primo-nominations	0	2	0	0	2	1
Dont part de femmes	0%	0%	0%	0%	50%	0%

## Les emplois fonctionnels de directeur des soins

Emplois fonctionnels de directeur des soins	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	83	84	88	87
Dont part de femmes	-	-	69%	71%	72%	71%
Nombre de nominations	0	81	12	9	17	24
Dont part de femmes	0%	70%	83%	89%	71%	58%
Nombre de primo-nominations	0	78	10	7	14	15
Dont part de femmes	0%	72%	80%	86%	71%	73%

## Les emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel

Emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	147	256	211	199
Dont part de femmes	-	-	51%	46%	51%	53%
Nombre de nominations	19	12	19	28	14	17
Dont part de femmes	32%	17%	63%	46%	64%	65%
Nombre de primo-nominations	16	9	18	24	12	13
Dont part de femmes	31%	22%	67%	50%	67%	62%

## Contributions

Ce rapport a été élaboré à partir des contributions et données transmises par l'ensemble des départements ministériels, la Mission cadres dirigeant (MCD) du Secrétariat général du Gouvernement, de la direction générale des collectivités locales (DGCL), la direction générale de l'offre de soins (DGOS) et le centre national de gestion (CNG).

**Sa rédaction a été réalisée et coordonnée par le bureau de l'encadrement supérieur et des politiques d'encadrement (Bureau 4ESPE) de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et plus particulièrement par :**

- Claire BALARESQUE (rédactrice en chef)
- Elisabeth DE COUESSIN
- Thomas HAINAUT
- Yann LE CORRE
- Xavier MAROTEL
- Philippe OUTTIER
- Blandine PARCHEMAL
- Marie-Hélène PERRIN
- Pierre PROFIZI
- Théophile RICHARD DE CAPELE D'HAUTOUL (stagiaire ENS)
- Laura CHIKH

### Les autres contributeurs :

- **La DGCL pour le suivi de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans la fonction publique territoriale :**
  - Julie DELAIDDE
  - Jean-Marc LESCURE
  - Nathalie GAILLARD
  - Sanaa TALAL
- **La DGOS et le CNG pour le suivi de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans la fonction publique hospitalière :**
  - Odile BRISQUET
  - Rodrigue FALLOURD
- **La MCD du Secrétariat général du Gouvernement pour le suivi spécifique et mensuel des emplois dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement :**
  - Florence MEAUX
  - Marie NIEDERGANG
  - Christophe CALCAGNI
  - Stéphane RICHARD

Plus d'informations sur  
[www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)



**MINISTÈRE  
DE LA TRANSFORMATION  
ET DE LA FONCTION  
PUBLIQUES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction générale  
de l'administration et  
de la fonction publique**