



MINISTÈRE DE L'ACTION  
ET DES COMPTES PUBLICS

ÉDITION  
2017

# Bilan du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique

## Rapport 2017

POLITIQUES  
D'EMPLOI PUBLIC

Direction générale  
de l'administration  
et de la fonction publique



DEH de l'Etat

## Contributions

Ce rapport a été élaboré à partir des contributions de l'ensemble des ministères, de la mission Cadres dirigeants, des collectivités locales, et des établissements hospitaliers.

**Sa rédaction a été réalisée et coordonnée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), et plus particulièrement par :**

- Fanny FRANCES (rédactrice en chef)
- Bouchra BOINA (stagiaire INSEE)
- Elisabeth de COUËSSIN
- Patricia PESON
- Benjamin THIEULIN
- Yann LE CORRE
- Nathalie GREEN

### **Liste des autres contributeurs :**

- La direction générale des collectivités locales (DGCL) pour la fonction publique territoriale :
  - Aude PLUMEAU
  - Jean-Marc LESCURE
  - Nathalie GAILLARD
  
- La direction générale de l'offre de soins (DGOS) et le centre national de gestion pour la fonction publique hospitalière :
  - Odile BRISQUET
  - Alban NIZOU
  
- La mission cadres dirigeants du Secrétariat général du Gouvernement pour le suivi spécifique et mensuel des emplois laissés à la décision du Gouvernement
  - Florence MEAUX
  - Marie NIEDERGANG
  - Christophe CALCAGNI

## Sommaire

<b>Contributions.....</b>	<b>2</b>
<b>Acronymes .....</b>	<b>6</b>
<b>Introduction.....</b>	<b>8</b>
<b>Chapitre I : Evolutions globales, constat et analyse .....</b>	<b>10</b>
A. <i>Les chiffres-clés .....</i>	<i>10</i>
<i>Nominations: statistiques de féminisation des emplois à la décision du gouvernement (« en stock ») .....</i>	<i>11</i>
B. <i>Une progression globale lente, mais continue du nombre de femmes primo-nommées.....</i>	<i>12</i>
B. <i>Un plafond de verre persistant : l'inégal accès des femmes aux corps d'encadrement supérieur . .....</i>	<i>12</i>
C. <i>Un dispositif de sanctions à parfaire.....</i>	<i>14</i>
<b>Chapitre II : La fonction publique de l'État : un taux de primo-nomination stable qui masque d'importantes disparités entre les ministères.....</b>	<b>16</b>
A. <i>Les chiffres-clés .....</i>	<i>16</i>
B. <i>Un taux de primo-nominations féminines stable, malgré l'augmentation de 8% du nombre total de primo-nominations .....</i>	<i>17</i>
C. <i>Les primo-nominations dans les emplois interministériels de l'administration centrale des administrations de l'État.....</i>	<i>19</i>
1. <i>Les primo-nominations dans les emplois pour lesquels la nomination est laissée à la décision du gouvernement.....</i>	<i>20</i>
2. <i>Les primo-nominations dans les emplois de direction des administrations centrales de l'État . .....</i>	<i>22</i>
3. <i>Les primo-nominations dans les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État .....</i>	<i>25</i>
D. <i>Les primo-nominations dans les onze départements ministériels .....</i>	<i>27</i>
1. <i>Le ministère de l'Europe et des affaires étrangères.....</i>	<i>29</i>
2. <i>Les ministères en charge des affaires sociales.....</i>	<i>37</i>
3. <i>Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation .....</i>	<i>46</i>
4. <i>Le ministère de la culture .....</i>	<i>55</i>

5. Le ministère des armées .....	64
6. Les ministères en charge de l'écologie.....	71
7. Les ministères en charge de l'économie et des finances : .....	80
8. Le ministère de l'éducation nationale.....	95
9. Le ministère de l'intérieur .....	104
10. Le ministère de la justice .....	116
11. Les services du Premier ministre.....	123

**Chapitre II : la Fonction Publique Territoriale un objectif globalement atteint avec 36% de primo-nominations féminines et une augmentation significative de quatre points par rapport à 2015..... 133**

*A. Les emplois de la fonction publique territoriale entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées..... 133*

*B. Les modalités spécifiques de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au sein de la fonction publique territoriale..... 133*

1. Les règles applicables .....	133
2. La situation en 2016 .....	134
3. Évolution du nombre de collectivités territoriales et EPCI déclarants ayant achevé un cycle complet de 5 nominations depuis le début de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées .....	134

*C. Les chiffres-clés..... 135*

*1. Les chiffres-clés pour l'année 2016..... 135*

2. Les primo-nominations dans les collectivités territoriales et EPCI ayant achevé au moins un cycle de cinq nominations successives en 2016 (Ville de Paris incluse).....	136
3. Évolution du nombre de nominations et de primo-nominations dans la fonction publique territoriale entre 2013 et 2016 (Ville de Paris incluse) .....	137

*D. L'application du dispositif des nominations équilibrées au sein de la fonction publique territoriale en 2016..... 138*

1. Les nominations et les primo-nominations dans l'ensemble des collectivités territoriales soumises aux nominations équilibrées .....	138
2. Les nominations et les primo-nominations dans les collectivités territoriales et EPCI ayant achevé au moins un cycle de 5 nominations successives au cours de l'année 2016.....	144

**Chapitre III : la Fonction publique hospitalière : un taux de primo-nominations à 38,5%, soit une légère baisse par rapport à 2015 (40%)..... 147**

*A. Les emplois de la fonction publique hospitalière entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées..... 147*

<i>B. Les chiffres-clés .....</i>	<i>147</i>
<i>C. Les primo-nominations dans la fonction publique hospitalière .....</i>	<i>151</i>
1. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 1.....	152
2. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 2.....	152
<b>Annexe Rappel du cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées .....</b>	<b>155</b>
<i>A. Le champ et les modalités d'application du dispositif.....</i>	<i>155</i>
1. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées.....	155
2. Tous les emplois listés en annexe du décret du 30 avril 2012 entrent dans le champ du dispositif quelle que soit l'origine statutaire des agents qui les occupent.....	158
3. Seules les « primo-nominations » dans les emplois concernés sont soumises à l'obligation de nominations équilibrées.....	158
4. Le taux s'apprécie dans un périmètre précis propre à chaque versant de la fonction publique : .....	159
<i>B. Une montée en charge progressive des objectifs à atteindre .....</i>	<i>160</i>
<i>C. Le suivi et l'analyse de la disposition.....</i>	<i>161</i>

## Acronymes

<b>ARS</b>	Agence régionale de santé
<b>AGFIP</b>	Administrateur général des finances publiques
<b>CBCM</b>	Contrôle budgétaire et comptable ministériel
<b>CGIET</b>	Conseil général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies
<b>CGAAER</b>	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
<b>CGEFI</b>	Contrôle général économique et financier
<b>CNG</b>	Centre national de gestion
<b>D3S</b>	Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social
<b>DASEN</b>	Directeur des services académique de l'éducation nationale
<b>DATE</b>	Emploi de direction de l'administration territoriale de l'État
<b>DDI</b>	Directions départementales interministérielles
<b>DEAL</b>	Direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement
<b>DGA</b>	Directeur général adjoint des services
<b>DGAFP</b>	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
<b>DGDDI</b>	Direction générale des douanes et des droits indirects
<b>DGFIP</b>	Direction générale des finances publiques
<b>DGOS</b>	Direction générale de l'offre de soins
<b>DGS</b>	Directeur général des services
<b>DGST</b>	Directeur général des services techniques
<b>DIRECCTE</b>	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
<b>DIRM</b>	Direction interrégionale de la mer
<b>DIR</b>	Direction interdépartementale des routes
<b>DM</b>	Direction de la mer
<b>DP</b>	Directeur de projet
<b>DRAAF</b>	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt

<b>DRAC</b>	Direction régionale des affaires culturelles
<b>DREAL</b>	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
<b>DRIEA-IF</b>	Direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement
<b>DRIHL-IF</b>	Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement
<b>DRIEE-IF</b>	Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie
<b>DRJSCS</b>	Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
<b>DS</b>	Directeur de soins
<b>EDD</b>	Emplois de direction des administrations de l'État
<b>EDG</b>	Emplois supérieurs pour lesquels la nomination est laissée à la décision du gouvernement
<b>EHN</b>	Expert de haut niveau
<b>Emplois fonctionnel de DH</b>	Emplois fonctionnel de directeur d'hôpital
<b>EPCI</b>	Établissement public de coopération intercommunale
<b>IPEF</b>	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
<b>ISVP</b>	Inspecteur de la santé publique vétérinaire
<b>SPM</b>	Services du Premier ministre

## Introduction

Le présent rapport a pour objet d'analyser les résultats obtenus quatre ans après la mise en place du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois de dirigeants et de direction de la fonction publique.

Ce dispositif inédit à l'échelle de l'Union européenne commence à produire des résultats positifs, avec une progression du taux de femmes primo-nommées en 2016 de trois points par rapport à 2012, et surtout une progression d'un point de la part des femmes effectivement en fonction sur les emplois concernés par ce dispositif entre 2015 et 2016.

Le taux global de 35% recouvre toutefois une réalité contrastée : si la fonction publique territoriale (35%) et la fonction publique hospitalière (38%) connaissent une évolution de leur taux de primo-nominations féminines particulièrement dynamique (respectivement + 4 points, et + 10 points), on constate une stabilisation du taux dans la fonction publique de l'Etat à 33% depuis le début du dispositif. Cette stabilisation est marquée dans certains segments d'activités, tels que l'économie et les finances, l'environnement, l'agriculture, et les emplois en lien avec l'ordre public, la sécurité et la défense, en partie en raison de viviers où la part des femmes est nettement inférieure à 30%.

Pour autant, l'inégal accès des femmes aux corps d'encadrement supérieur ne saurait expliquer à lui-seul cet essoufflement du dispositif pour certains types d'emplois. On constate ainsi que sur les plus hauts emplois de l'Etat, une politique volontariste de la Mission cadres dirigeants placée auprès du Secrétariat général du Gouvernement a permis d'obtenir des progrès réels dans la part des femmes en fonction sur les emplois à la décision du Gouvernement (27% en 2016, contre 25% en 2015).

Cette mission s'efforce de rechercher une candidature féminine à chaque comité d'audition organisé pour le recrutement des directeurs/directrices d'administration centrale. Elle mène également des actions de formation à destination des femmes qui ont été identifiées par les ministères comme étant des hauts potentiels et leur propose des entraînements spécifiques pour affirmer leur leadership et les préparer à l'exercice de plus hautes responsabilités.

Depuis mars 2016, les comités d'audition existent également pour les emplois de chefs de service et la circulaire du Premier ministre du 10 juin 2015 relative à la gestion des cadres et au management dans la fonction publique de l'Etat encourage l'extension de ce type de dispositif pour l'ensemble des emplois fonctionnels de la fonction publique de l'Etat. Afin d'élargir les viviers dont on sait que l'ouverture est déterminante pour la poursuite de la progression des femmes sur les postes à responsabilités, la DGAFP a par ailleurs conçu un nouveau système d'information (VINCI) qui constitue une CVthèque pour l'ensemble des profils de chefs de service, avec des requêtes par compétences.

L'année 2016 est la dernière année de transition avant la mise en œuvre de l'objectif ultime de 40% de primo-nominations de chaque sexe sur les plus hauts emplois de la fonction publique. Les résultats des quatre dernières années montrent qu'une telle cible demeure un défi pour un certain nombre d'employeurs publics, notamment dans la fonction publique de l'Etat. Pour réfléchir aux mécanismes structurels qui sont encore responsables de l'inégal accès des femmes à ces postes, un colloque a été organisé par la DGAFP et la Mission cadres dirigeants le 4 décembre 2017.



Il faut tout d'abord s'interroger sur la construction des parcours dans la fonction publique, comme y invite le récent ouvrage collectif *Le plafond de verre et l'Etat, la construction des inégalités de genre dans la fonction publique*<sup>1</sup>. La sélection s'opère encore beaucoup sur une survalorisation des fonctions exercées entre 30 et 40 ans, ce qui expose les femmes à davantage de discriminations par rapport à l'âge, dans la mesure où les femmes sont souvent amenées à candidater plus tard que les hommes sur des postes à des niveaux de responsabilité plus élevés.

Il importe également de faire évoluer l'organisation du travail qui demeure marquée par une valorisation encore importante du présentéisme, ce qui défavorise les femmes qui ont des charges de famille. Les employeurs publics sont encouragés à utiliser davantage les potentialités offertes par les nouvelles technologies pour mieux concilier les temps professionnels avec les contraintes d'une vie personnelle équilibrée, et à privilégier l'efficacité au lieu du temps de présence au bureau.

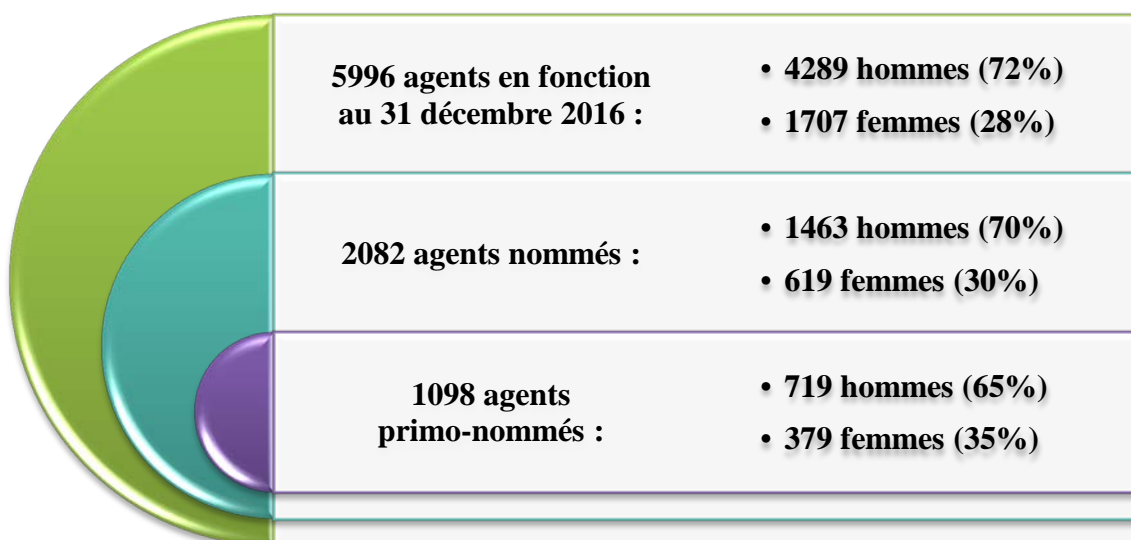
En outre, compte-tenu de l'importance déterminante des réseaux dans les stratégies de carrière ascensionnelle, la multiplication des réseaux de femmes haut-fonctionnaires est une avancée positive. C'est ainsi que l'association la plus récente, *Femmes de Bercy*, a été créée dans le cadre du plan managérial des ministères économiques et financiers. Chaque employeur public doit faciliter l'action de ce type de réseaux qui rompent l'isolement des femmes qui sont à des postes à responsabilité, et sont des lieux d'échanges et de réflexion sur les actions restant à mettre en place pour atteindre une parité profitable à l'efficacité de l'action publique.

---

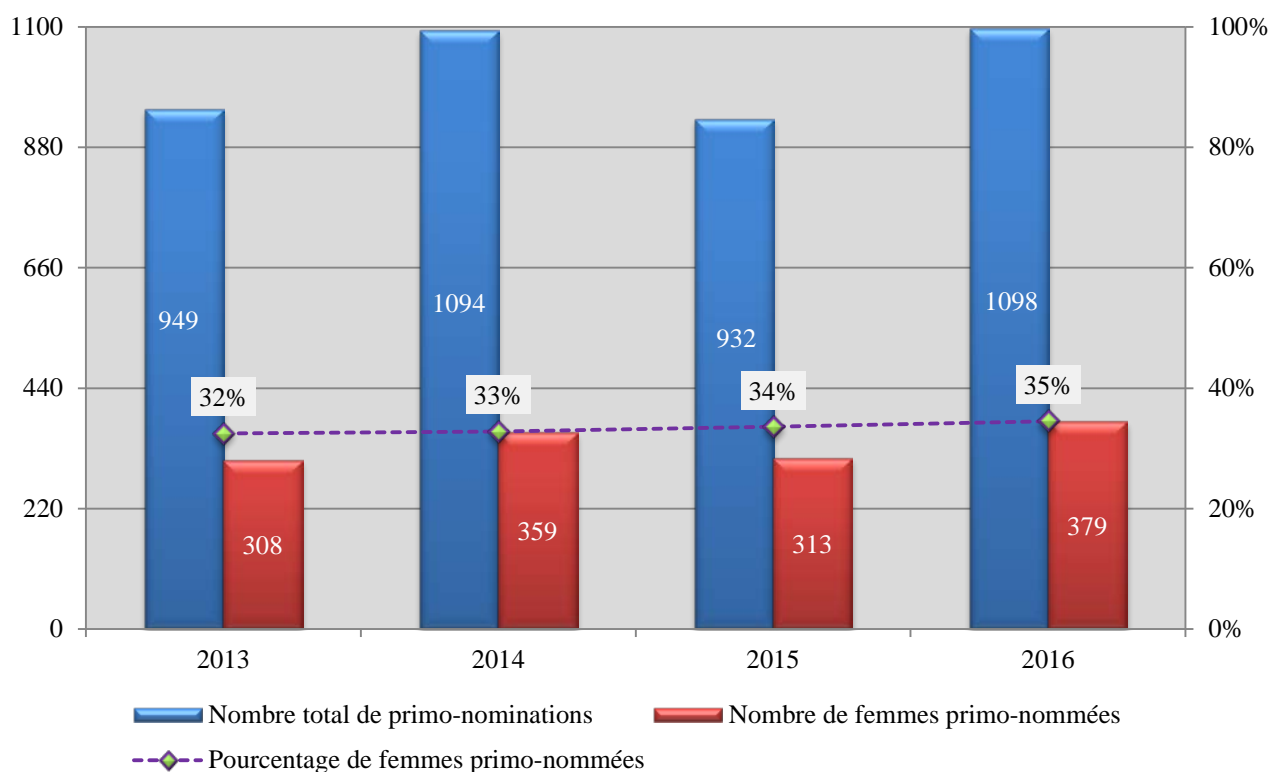
<sup>1</sup> Ouvrage collectif de Catherine Marry, Laure Bereni, Alban Jacquemart, Sophie Pochic, Anne Revillard paru le 4 octobre 2017 chez Armand Colin

## A. Les chiffres-clés

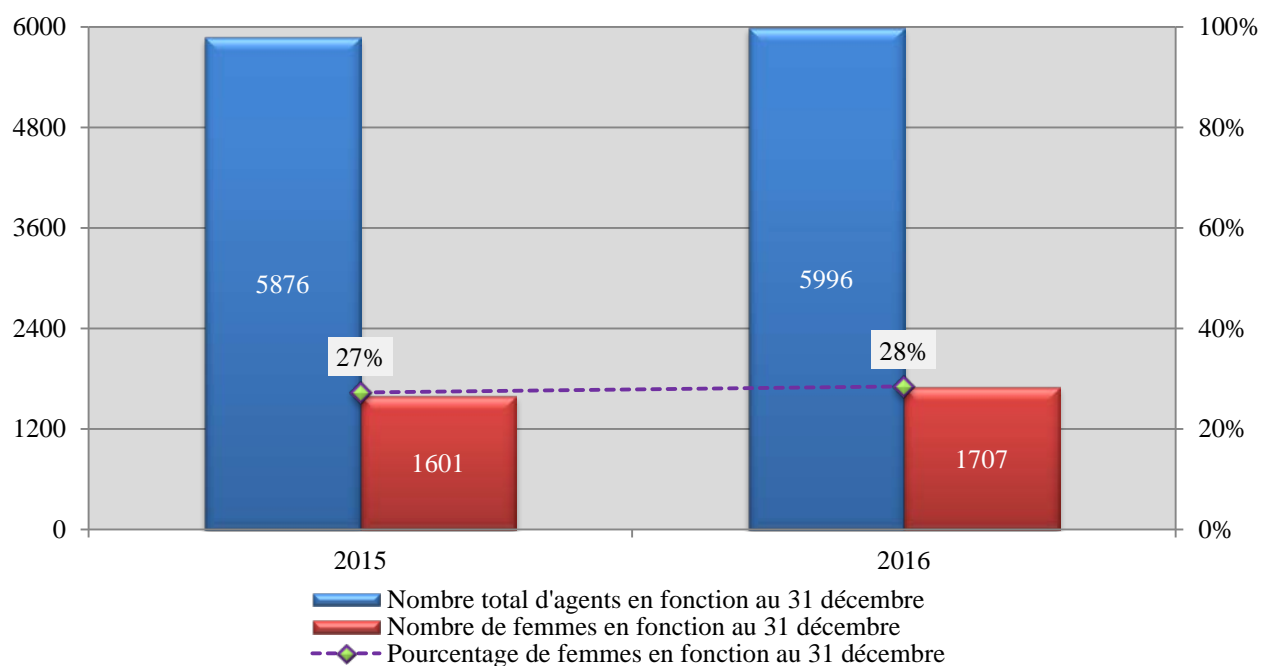
### L'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique en 2016



### L'évolution du nombre de primo-nominations féminines dans les trois versants de la fonction publique entre 2013 et 2016



**L'évolution du nombre de femmes occupant un emploi  
de l'encadrement supérieur et dirigeant  
des trois versants de la fonction publique entre 2015 et 2016**



**Nominations: statistiques de féminisation des emplois à la décision du gouvernement  
(« en stock »)**

Type de poste (hors postes vacants)	Taux de féminisation 2014	Taux de féminisation 2015	Taux de féminisation 2016	Progression
SG/DG/DAC/Autres DACs	22%	26%	28%	+ 6
Ambassadeurs	18%	23%	25%	+ 9
Préfets	13%	17%	20%	+ 8
DISA	17%	22%	22%	+ 16
Recteurs	37%	33%	50%	+ 11
DG ARS	13%	27%	27%	+ 10
<b>Total EDG</b>	<b>19%</b>	<b>23%</b>	<b>26%</b>	<b>+ 11</b>

## B. Une progression globale lente, mais continue du nombre de femmes primo-nommées

En 2016, le taux de primo-nominations féminines pour l'ensemble de la fonction publique est de 35%, soit une augmentation d'un point chaque année depuis l'entrée en vigueur du dispositif des quotas de sexes sur les nominations d'emplois supérieurs et de direction de la fonction publique.

Cette augmentation n'a pas encore conduit à un rééquilibrage effectif de la représentation des femmes sur les postes à responsabilité. En 2016, les femmes représentent moins d'un tiers des agents en fonction (28%) sur les 6 000 emplois environ soumis à ce dispositif. Il faut toutefois souligner que ce pourcentage a augmenté d'un point entre 2015 et 2016, sans qu'il soit encore possible de corréliser avec certitude cette augmentation au dispositif précité.

En effet, l'évolution du stock d'agents en fonction dans les emplois concernés n'est suivie que depuis l'année 2015, à la demande de la DGAFP, afin de mesurer l'effet de ce dispositif non plus seulement sur les flux de primo-nominations, mais sur le nombre total d'agents effectivement en fonction, intégrant ainsi un suivi des renouvellements de femmes en fonction.

### B. Un plafond de verre persistant : l'inégal accès des femmes aux corps d'encadrement supérieur

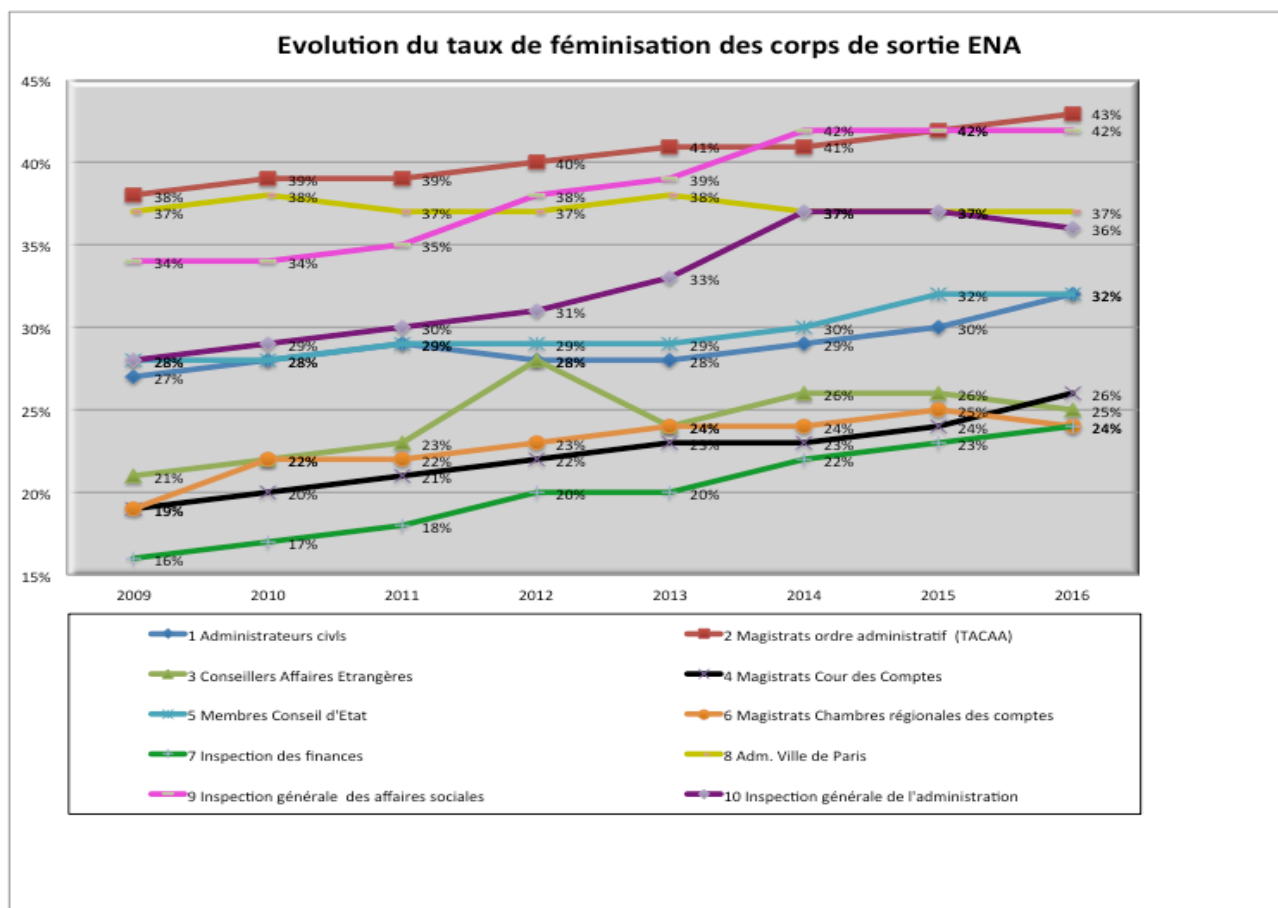
En termes de perspectives et de dynamique d'évolution, ces chiffres encourageants doivent néanmoins interroger les employeurs publics sur leur capacité à atteindre l'objectif de 40% de femmes primo-nommées en 2017. L'une des limites du dispositif actuel est qu'il ne permet pas de lutter contre l'inégal accès des femmes aux corps d'encadrement supérieur (catégorie dite A+), et à l'intérieur d'un même corps aux grades les plus élevés. Selon le rapport de recherche n°127 du Centre d'études de l'emploi<sup>2</sup>, cette ségrégation professionnelle verticale concerne essentiellement la fonction publique de l'Etat : alors que 61% des femmes qui travaillent dans la fonction publique appartiennent à des corps d'encadrement (catégorie A), seulement 38% de femmes fonctionnaires appartiennent à des corps de la catégorie A+<sup>3</sup>.

TAUX DE FEMINISATION DES CORPS DE L'ENCADREMENT SUPERIEUR DE 2009 à 2016  
( situation au 31 décembre de chaque année )

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1 Administrateurs civils	27%	28%	29%	28%	28%	29%	30%	32%
2 Magistrats ordre administratif (TACAA)	38%	39%	39%	40%	41%	41%	42%	43%
3 Conseillers Affaires Etrangères	21%	22%	23%	28%	24%	26%	26%	25%
4 Magistrats Cour des Comptes	19%	20%	21%	22%	23%	23%	24%	26%
5 Membres Conseil d'Etat	28%	28%	29%	29%	29%	30%	32%	32%
6 Magistrats Chambres régionales des comptes	19%	22%	22%	23%	24%	24%	25%	24%
7 Inspection des finances	16%	17%	18%	20%	20%	22%	23%	24%
8 Adm. Ville de Paris	37%	38%	37%	37%	38%	37%	37%	37%
9 Inspection générale des affaires sociales	34%	34%	35%	38%	39%	42%	42%	42%
10 Inspection générale de l'administration	28%	29%	30%	31%	33%	37%	37%	36%
11 Administrateurs des postes et des télécommunications	28%	28%	28%	29%	30%	30%	31%	31%
12 Sous-préfets	18%	21%	23%	24%	24%	24%	27%	NC
13 Conseillers Economiques	14%	16%	15%	12%	11%	10%	9%	9%
14 Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	23%	24%	25%	26%	27%	28%	NC	29%
15 Ingénieurs des Mines	11%	11%	10%	12%	12%	13%	13%	13%
16 Administrateurs INSEE	27%	28%	29%	29%	30%	30%	30%	30%

<sup>2</sup> "Pourquoi les femmes sont-elles moins bien rémunérées que les hommes dans les trois fonctions publiques ?", rapport de recherche du CEE n°127, janvier 2016, Chloé Duvivier, Joseph Lanfranchi, Mathieu Narcy

<sup>3</sup> Source : Le plafond de verre et l'Etat



Le graphique ci-dessus, réalisé par la DGAFP à partir des données transmises par les ministères, permet d'affiner ce constat sur les viviers. La sous-représentation des femmes dans la catégorie A+ est plus prononcée dans certains corps, comme celui du corps des ingénieurs des mines où les femmes ne représentent que 13% des effectifs ou comme celui des conseillers économiques recrutés dans les services économiques du réseau diplomatique où les femmes représentent 9% des effectifs.

Les corps d'encadrement supérieur les plus féminisés attestent d'une certaine ségrégation sexuée des professions : les femmes sont plus présentes parmi les magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel (43% de femmes), les membres de l'inspection générale des affaires sociales (42%), les administrateurs de la Ville de Paris (37%), les membres de l'inspection générale de l'administration (36%), suivis ex-aequo par les administrateurs civils (32%) et les membres du Conseil d'Etat (32%).

La dynamique d'ensemble est néanmoins positive, puisque la quasi-totalité des corps d'encadrement supérieur est caractérisée par une augmentation progressive du pourcentage de femmes, qui varie entre 2 et 8 points d'augmentation entre 2016 et 2009, à l'exception du corps des conseillers économiques marqué par une baisse de cinq points. L'augmentation la plus remarquable concerne les trois corps d'inspections interministérielles (IGF, IGAS, IGA) où la part des femmes a progressé de 8 points en sept ans. Même les corps de sortie Polytechnique ont bénéficié de cette lente féminisation : le pourcentage de femmes a augmenté de 2 points parmi les ingénieurs des mines, de 3 points parmi les administrateurs de l'INSEE, et de 6 points parmi les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.

Malgré cette augmentation qu'il faut relativiser au regard de la réduction globale des effectifs des corps d'encadrement supérieur de 13% sur la période étudiée, l'atteinte de l'objectif de 40% de primo-nominations de femmes sur les postes d'encadrement supérieur et de direction apparaît comme un défi dans la plupart des ministères avec des corps viviers comprenant moins de 40% de femmes.

Les employeurs publics doivent désormais impérativement s'attacher à rechercher et à repérer des profils en dehors de leur strict périmètre ministériel. **L'ouverture des viviers est ainsi devenue déterminante pour faire progresser les femmes dans l'accès aux postes de responsabilité.** Dans cette perspective, la DGAFP, en lien avec le CISIRH, est en train d'expérimenter un nouveau système d'information, appelé VINCI, pour gérer les curriculum vitae de tous les personnes en fonction sur des postes de chefs de service.

A terme, l'objectif de la DGAFP est d'élargir le périmètre de cette CV-thèque à tous les emplois de direction, afin d'offrir un nouvel outil interministériel mieux à même de répondre à cette problématique de l'ouverture des viviers. Cet outil s'inscrit dans la continuité de la politique de décloisonnement et de diversification des viviers menée par le SGG et la Mission cadres dirigeants pour les EDG depuis 2012, grâce notamment au Système d'Information des Cadres Dirigeants – SICD. Cet outil, qui intègre des fiches profils pour chaque cadre, permet de procéder à des recherches de compétences, des appariements avec les compétences nécessaires pour occuper un poste de cadre dirigeant et est déployé en interministériel.

### **C. Un dispositif de sanctions à parfaire**

Des sanctions financières, versées directement au budget général de l'Etat, sont applicables en cas de non-respect du quota de primo-nominations de chaque sexe sur les emplois supérieurs et dirigeants de l'Etat. Une circulaire du 11 avril 2016 précise les modalités de versement de ces contributions financières annuelles qui sont passées à 60 000 euros par unité manquante en 2015, et passeront à 90 000 euros en 2017.

- **En 2016, le montant global des sanctions pour non-respect de ce dispositif s'élève à 420 000 euros pour l'ensemble de la fonction publique, contre 240 000 euros en 2015.**

Alors qu'aucun ministère n'était redevable d'une contribution financière en 2015, le bilan 2016 fait apparaître deux ministères dans le registre des employeurs publics sanctionnables pour non-respect du quota de 30% de primo-nominations féminines en 2016. Il s'agit du ministère de la justice et ministère des armées qui devront s'acquitter respectivement d'une contribution de 60 000 € (pour une unité manquante) et de 120 000 € (pour deux unités manquantes).

Le ministère de l'agriculture, bien que n'ayant pas atteint le taux de 30%, échappe cette année de justesse à une sanction, en application de la règle relative à l'arrondi à l'unité inférieure fixée au I de l'article 6 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligation des fonctionnaires.

S'agissant de la fonction publique territoriale, seuls 3 des 60 collectivités territoriales et EPCI de plus de 80 000 habitants ayant achevé ou réalisé un cycle complet n'ont pas atteint l'objectif légal fixé pour l'année 2016, contre 5 en 2015 : il s'agit de la Région Grand Est, de la Communauté d'agglomération de la région de Compiègne et de la Commune nouvelle de Cherbourg-en-Cotentin. Le montant total des pénalités dont ces collectivités doivent s'acquitter est de 240 000 €

Aucun employeur n'est redevable d'une contribution dans la fonction publique hospitalière, qui a toujours dépassé l'objectif légal fixé par la loi depuis la mise en œuvre du dispositif.

- **Les modalités de collecte de ces contributions gagneraient à être renforcées et clarifiées.**

Le dispositif actuel repose sur l'ordonnement par le ministère lui-même du montant de la contribution financière au titre de la pénalité pour non-respect de ce dispositif. Aucun mécanisme n'est prévu en cas de non-réalisation de cette obligation, sauf dans la fonction publique territoriale où une procédure de mandatement d'office par le préfet est prévue. Ainsi, la portée contraignante du dispositif des sanctions peut s'avérer limitée pour les ministères en cas non-mandatement des sommes dues au titre de ce dispositif.

Outre cette limite, il faut souligner l'insuffisante valorisation de ces contributions financières. Il est prévu que celles-ci soient reversées au budget général de l'Etat. Le principe qui fonde les pénalités n'a pas pour objet de générer une recette, mais de corriger une externalité négative. Toutefois, il pourrait être envisagé que des actions pédagogiques en faveur de la progression de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur public, et que des actions proposées par les réseaux de femmes hauts-fonctionnaires, soient financées en tenant compte du montant des pénalités prélevées dans le cadre de ce dispositif.

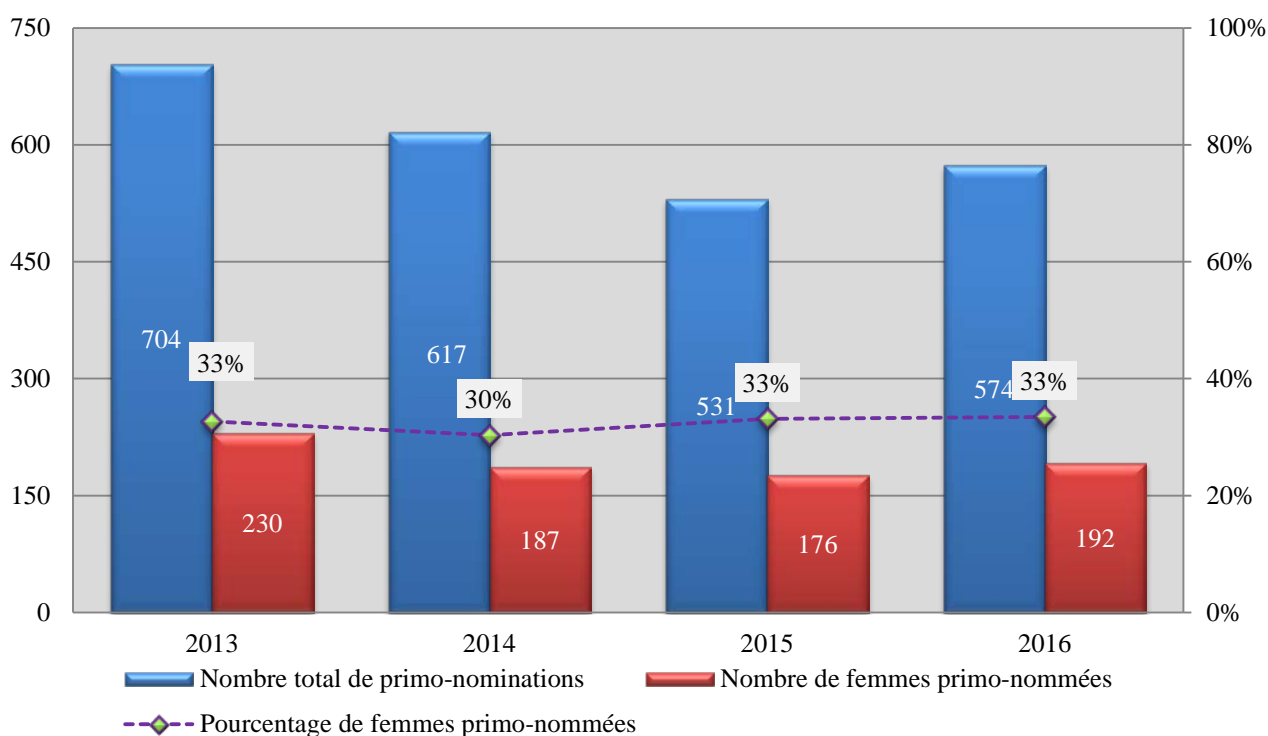
## Chapitre II : La fonction publique de l'État : un taux de primo-nomination stable qui masque d'importantes disparités entre les ministères

### A. Les chiffres-clés

#### L'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique de l'État en 2016

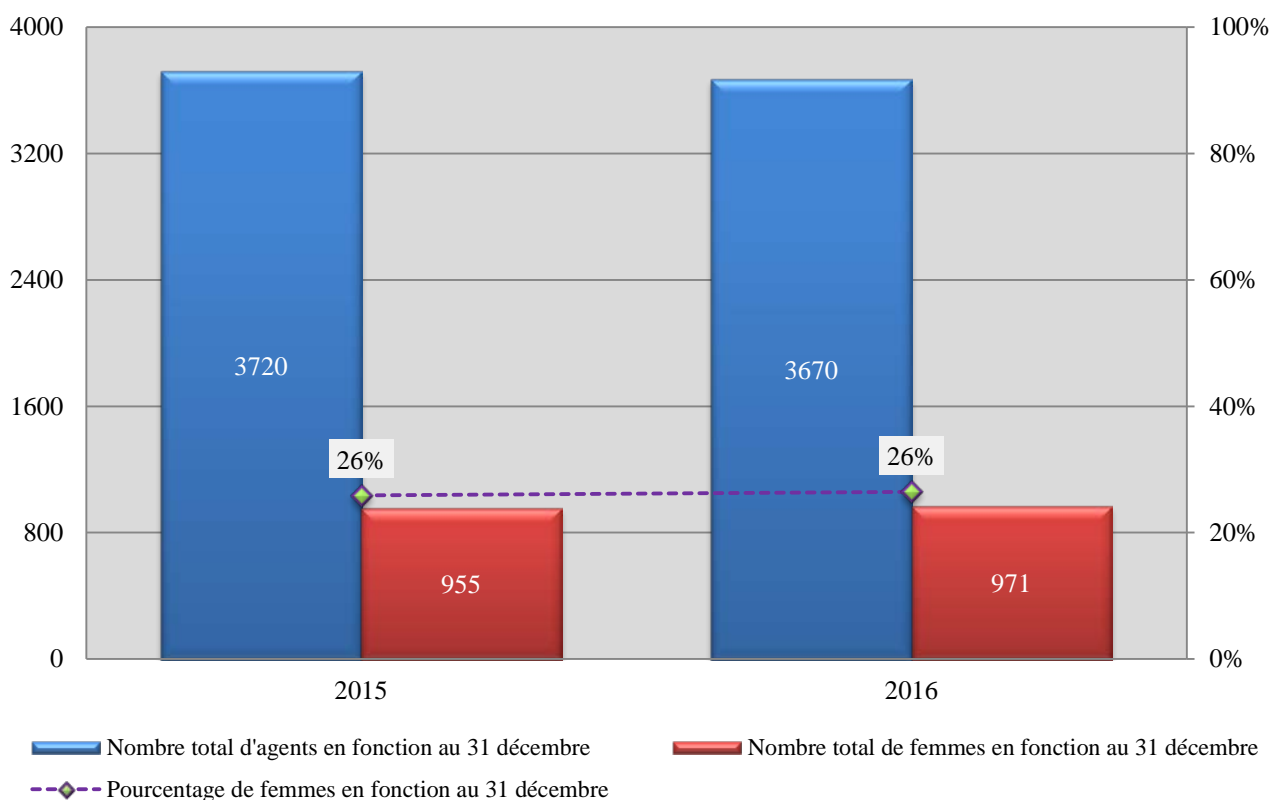


#### Évolution du nombre de primo-nominations dans la fonction publique de l'État entre 2013 et 2016





### Évolution du nombre d'agents en fonction dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique de l'État entre 2015 et 2016



#### **B. Un taux de primo-nominations féminines stable, malgré l'augmentation de 8% du nombre total de primo-nominations**

La fonction publique de l'Etat se caractérise par une stabilisation du taux de primo-nominations féminines à 33%, qui est le même taux depuis l'entrée en vigueur du dispositif. La part des femmes en fonction n'a pas non plus changé entre 2016 et 2015 : elle s'élève à 26%.

Pourtant, le constat est celui d'une augmentation de 8% du nombre total de primo-nominations en 2016. Cette stabilisation marque donc un essoufflement du dispositif pour les employeurs de la fonction publique de l'Etat, qui sont pour la plupart très loin de l'objectif fixé pour l'année 2017.

Ce constat opéré à l'échelle de la fonction publique de l'État masque des disparités entre les différents types d'emplois et selon les ministères.

**Tableau par type d'emplois dans la fonction publique de l'État en 2016**

Types d'emplois	Emplois	Nominations (Primo-nominations incluses)					Primo-nominations					Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2016 (nominations et primo-nominations incluses)					
		Nombre en unité			Répartition H / F en %		Nombre en unité			Répartition H / F en %		Nombre en unité			Répartition H / F en %		
		H	F	Total	H	F	H	F	Total	H	F	H	F	Total	H	F	
1	SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	35	19	54	65%	35%	31	19	50	62%	38%	135	52	187	72%	28%	
	Commissaires, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	9	1	10	90%	10%	6	1	7	86%	14%	18	3	21	86%	14%	
	Ambassadeurs	58	19	77	75%	25%	22	12	34	65%	35%	146	49	195	75%	25%	
	Préfets en poste territorial	64	13	77	83%	17%	19	2	21	90%	10%	101	25	126	80%	20%	
	Directeurs des services actifs de la police nationale et chef du service de l'IGPN	1	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%	7	2	9	78%	22%	
	Chefs du service de corps d'inspection et de contrôle	0	0	0			0	0	0			1	3	4	25%	75%	
	Recteurs d'académie	6	6	12	50%	50%	2	4	6	33%	67%	15	15	30	50%	50%	
	Emplois de direction du CGAER	4	2	6	67%	33%	2	1	3	67%	33%	6	3	9	67%	33%	
	Emplois de direction du CGEDD	1	1	2	50%	50%	1	0	1	100%	0%	3	3	6	50%	50%	
	Emplois de direction du CGIET	1	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%	7	2	9	78%	22%	
	DG d'ARS	8	5	13	62%	38%	3	1	4	75%	25%	11	4	15	73%	27%	
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>66</b>	<b>253</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>	<b>88</b>	<b>40</b>	<b>128</b>	<b>69%</b>	<b>31%</b>	<b>450</b>	<b>161</b>	<b>611</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>		
2	Chefs de service	52	23	75	69%	31%	15	9	24	63%	38%	137	54	191	72%	28%	
	Sous-directeurs	143	56	199	72%	28%	68	30	98	69%	31%	355	144	499	71%	29%	
	Directeurs de projet	16	13	29	55%	45%	10	3	13	77%	23%	51	28	79	65%	35%	
	Experts de haut niveau	26	4	30	87%	13%	12	2	14	86%	14%	55	19	74	74%	26%	
	Inspecteurs civils du ministère de la défense	0	0	0			0	0	0			2	3	5	40%	60%	
	<b>Total</b>	<b>237</b>	<b>96</b>	<b>333</b>	<b>71%</b>	<b>29%</b>	<b>105</b>	<b>44</b>	<b>149</b>	<b>70%</b>	<b>30%</b>	<b>600</b>	<b>248</b>	<b>848</b>	<b>71%</b>	<b>29%</b>	
3	Emplois de direction et de contrôle de la police nationale	0	0	0			0	0	0			5	0	5	100%	0%	
	Emplois d'inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale	27	8	35	77%	23%	9	1	10	90%	10%	98	20	118	83%	17%	
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>35</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>90%</b>	<b>10%</b>	<b>103</b>	<b>20</b>	<b>123</b>	<b>84%</b>	<b>16%</b>	
4	Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	231	89	320	72%	28%	77	44	121	64%	36%	607	215	822	74%	26%	
	Responsables d'unité territoriale en DIRECCTE	13	9	22	59%	41%	5	7	12	42%	58%	59	29	88	67%	33%	
	<b>Total</b>	<b>244</b>	<b>98</b>	<b>342</b>	<b>71%</b>	<b>29%</b>	<b>82</b>	<b>51</b>	<b>133</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>666</b>	<b>244</b>	<b>910</b>	<b>73%</b>	<b>27%</b>	
5	Postes territoriaux occupés par des sous-préfets	125	64	189	66%	34%	34	27	61	56%	44%	310	124	434	71%	29%	
	<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>64</b>	<b>189</b>	<b>66%</b>	<b>34%</b>	<b>34</b>	<b>27</b>	<b>61</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>	<b>310</b>	<b>124</b>	<b>434</b>	<b>71%</b>	<b>29%</b>	
6	Chefs de mission du CGEFI	7	3	10	70%	30%	7	3	10	70%	30%	34	13	47	72%	28%	
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>70%</b>	<b>30%</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>70%</b>	<b>30%</b>	<b>34</b>	<b>13</b>	<b>47</b>	<b>72%</b>	<b>28%</b>	
7	Emplois de direction des services du CBCM	1	2	3	33%	67%	0	1	1	0%	100%	9	2	11	82%	18%	
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>82%</b>	<b>18%</b>	
8	Emplois de direction de la direction des douanes et droits indirects	20	9	29	69%	31%	4	2	6	67%	33%	102	23	125	82%	18%	
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>29</b>	<b>69%</b>	<b>31%</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>102</b>	<b>23</b>	<b>125</b>	<b>82%</b>	<b>18%</b>	
9	Directeurs et directeurs adjoints des services académiques de l'Education nationale	52	24	76	68%	32%	12	9	21	57%	43%	114	47	161	71%	29%	
	Secrétaires généraux d'académie	11	0	11	100%	0%	5	0	5	100%	0%	25	6	31	81%	19%	
	<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>24</b>	<b>87</b>	<b>72%</b>	<b>28%</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>65%</b>	<b>35%</b>	<b>139</b>	<b>53</b>	<b>192</b>	<b>72%</b>	<b>28%</b>	
10	Postes et fonctions occupés par des AGEFIP de classe normale, de 1ère classe et de classe exceptionnelle	11	7	18	61%	39%	11	7	18	61%	39%	181	54	235	77%	23%	
	Emplois de chef de service comptable de 1ère et 2è catégories à la DGFIP	49	9	58	84%	16%	25	7	32	78%	22%	105	29	134	78%	22%	
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>16</b>	<b>76</b>	<b>79%</b>	<b>21%</b>	<b>36</b>	<b>14</b>	<b>50</b>	<b>72%</b>	<b>28%</b>	<b>286</b>	<b>83</b>	<b>369</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>	
<b>Total</b>		<b>971</b>	<b>386</b>	<b>1357</b>	<b>72%</b>	<b>28%</b>	<b>382</b>	<b>192</b>	<b>574</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>2699</b>	<b>971</b>	<b>3670</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>	

### C. Les primo-nominations dans les emplois interministériels de l'administration centrale des administrations de l'État

Seuls trois des dix types d'emplois entrant dans le dispositif des nominations équilibrées sont interministériels, c'est-à-dire communs à l'ensemble ou à plusieurs départements ministériels.

Il s'agit de certains emplois à laissés à la décision du gouvernement (EDG)<sup>4</sup>, des emplois de direction de l'administration centrale (EDD)<sup>5</sup> et des emplois de l'administration territoriale de l'État (Emplois DATE)<sup>6</sup>.

#### Emplois pour lesquels la nomination est laissée à la décision du gouvernement (Emplois de type 1)

- Secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale
- Commissaire général, haut commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre
- Chef du service du corps d'inspection et de contrôle

#### Emplois de direction des administrations de l'État (Emplois de type 2)

- Chef de service et de sous-directeur des administrations de l'État
- Directeur de projet et expert de haut-niveau des administrations de l'État et de ses établissements publics

#### Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État (Emplois de type 4)

<sup>4</sup> 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. Les résultats relatifs aux EDG spécifiques à chaque département ministériel (préfets, ambassadeurs, les recteurs) sont traités dans la quatrième partie de ce chapitre.

<sup>5</sup> Il s'agit des emplois 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'État et 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'État et de ses établissements publics.

<sup>6</sup> Il s'agit des emplois régis par le décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 relatifs aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'État.

Les emplois de responsables d'unité territoriale en DIRRECTE sont étudiés dans la quatrième partie de ce chapitre dans la partie consacrée aux résultats des ministères chargés des affaires sociales.

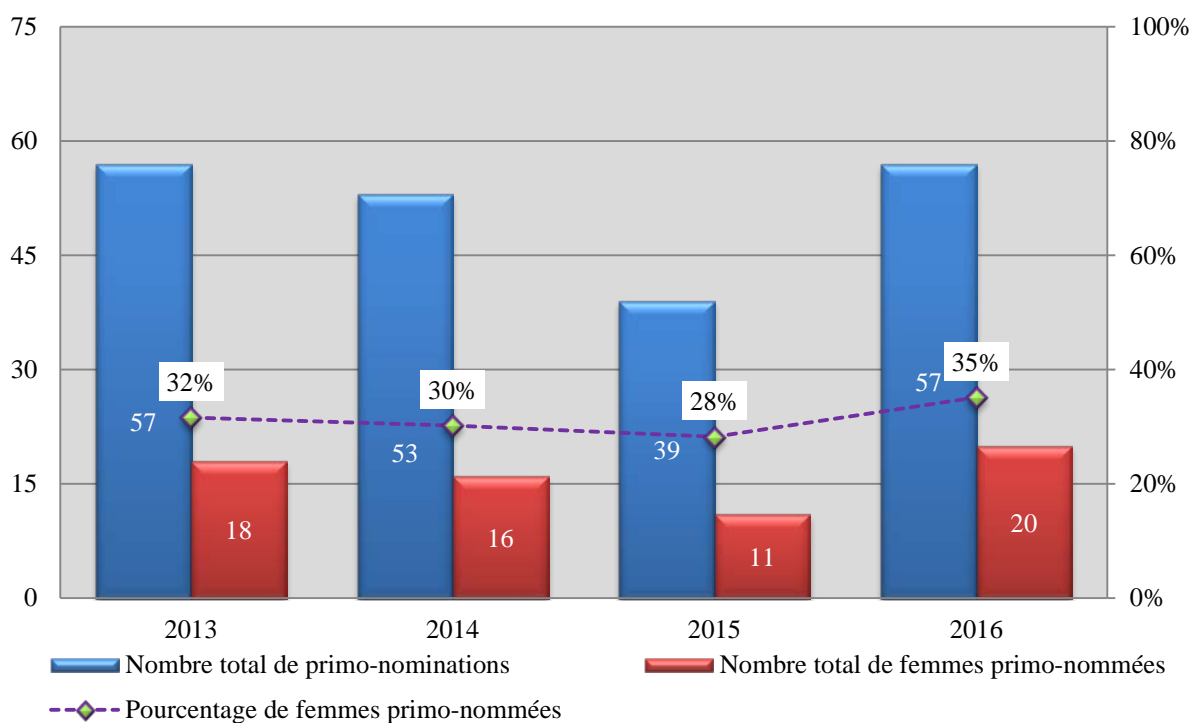
# 1. Les primo-nominations dans les emplois pour lesquels la nomination est laissée à la décision du gouvernement

## a. Les chiffres-clés

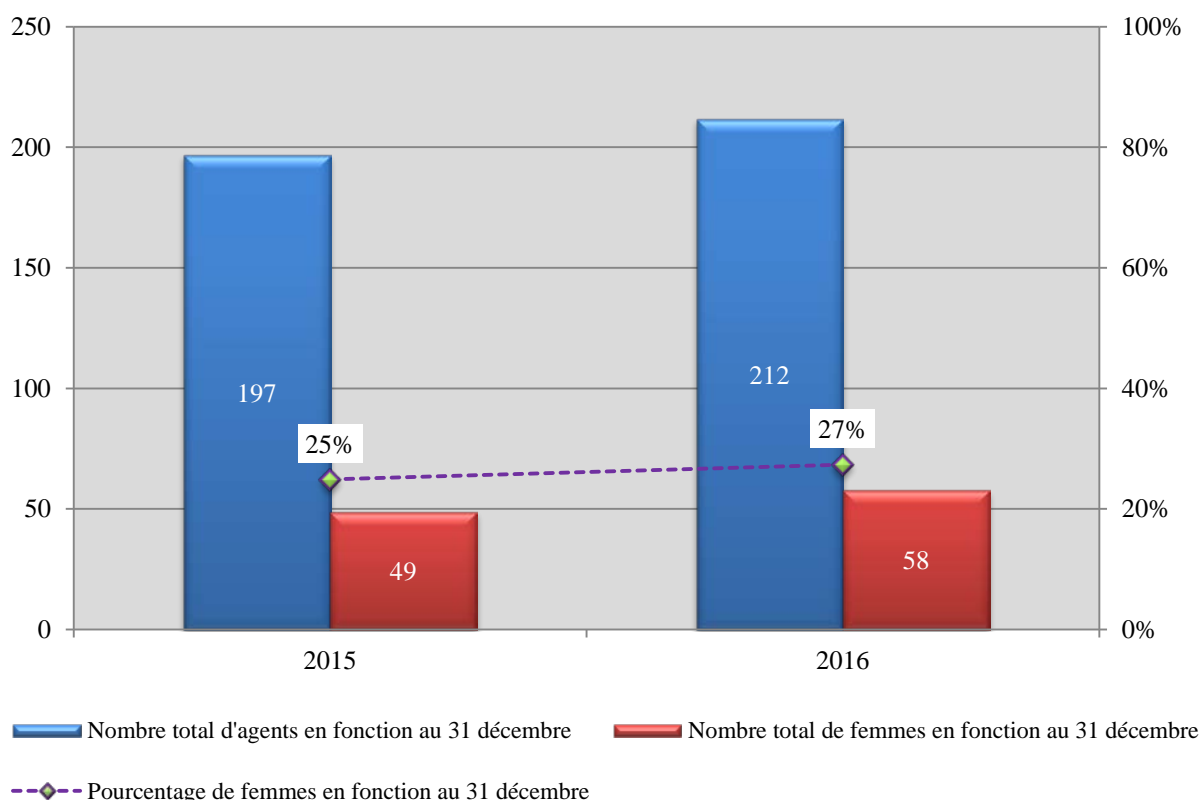
### Les emplois pour lesquels la nomination est laissée à la décision du gouvernement en 2016



### Évolution du nombre de primo-nominations dans les emplois pour lesquels la nomination est laissée à la décision du gouvernement entre 2013 et 2016



## **Évolution du nombre d'agents occupant un emploi dont la nomination est laissée à la décision du gouvernement entre 2015 et 2016**



### **b. Une augmentation de 7 points du taux de primo-nominations féminines dans un contexte global de hausse du nombre de primo-nominations**

Au 31 décembre 2016, 212 agents dont 27% de femmes occupaient un emploi dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement. Ce type d'emplois est caractérisé par un dynamisme particulier avec une augmentation de 46% du nombre de primo-nominations entre 2015 et 2016, augmentation qui a bénéficié aux femmes (+7 points).

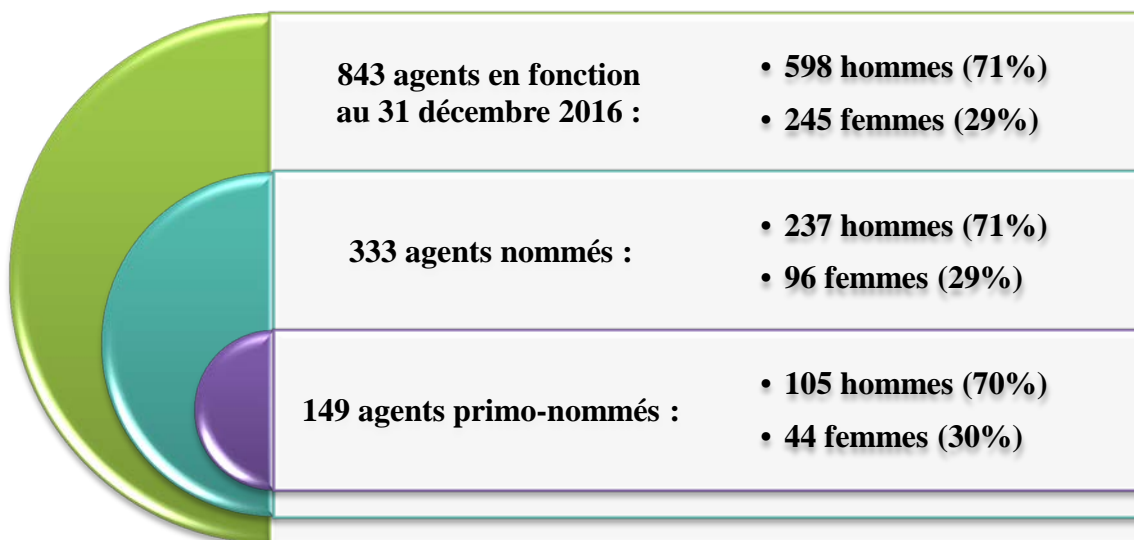
Plus généralement, depuis l'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées, les primo-nominations représentent plus de 75% des nominations et les femmes primo-nommées représentent plus de 85% des nominations féminines.

Cette dynamique positive se retrouve dans l'augmentation de 2 points de la part des femmes exerçant ces fonctions entre 2016 et 2015. Elle illustre le volontarisme de la Mission cadres dirigeants placée auprès du Secrétariat général du Gouvernement. Cette mission s'efforce de rechercher une candidature féminine à chaque comité d'audition organisé pour le recrutement des directeurs/directrices d'administration centrale. Elle mène également des actions de formation à destination des femmes qui ont été identifiées par les ministères comme étant des hauts potentiels et leur propose des entraînements spécifiques pour affirmer leur leadership et les préparer à l'exercice de plus hautes responsabilités.

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

### a. Les chiffres-clés

#### Les emplois de direction des administrations centrales de l'État en 2016

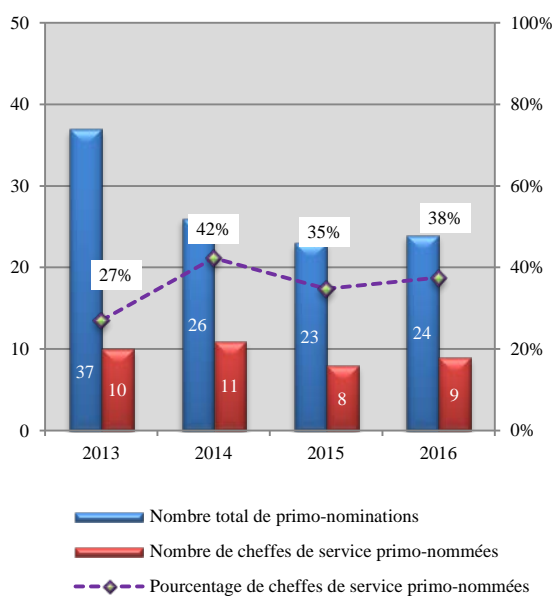


### b. Les emplois de chefs de service et de sous-directeurs

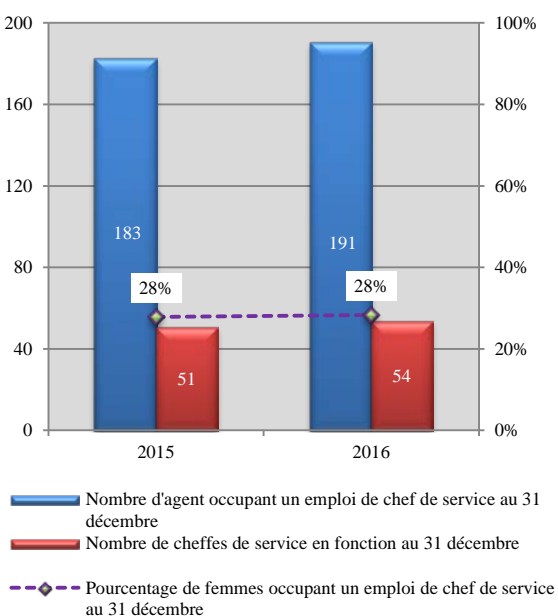
Au 31 décembre 2016, 191 chefs de service et 499 sous-directeurs étaient en fonction dans les administrations de l'État et de ses établissements publics.

#### Zoom sur les chefs de service

Évolution du nombre primo-nominations dans les emplois de chef de service entre 2013 et 2016



Évolution du nombre de chefs de service en fonction entre 2015 et 2016

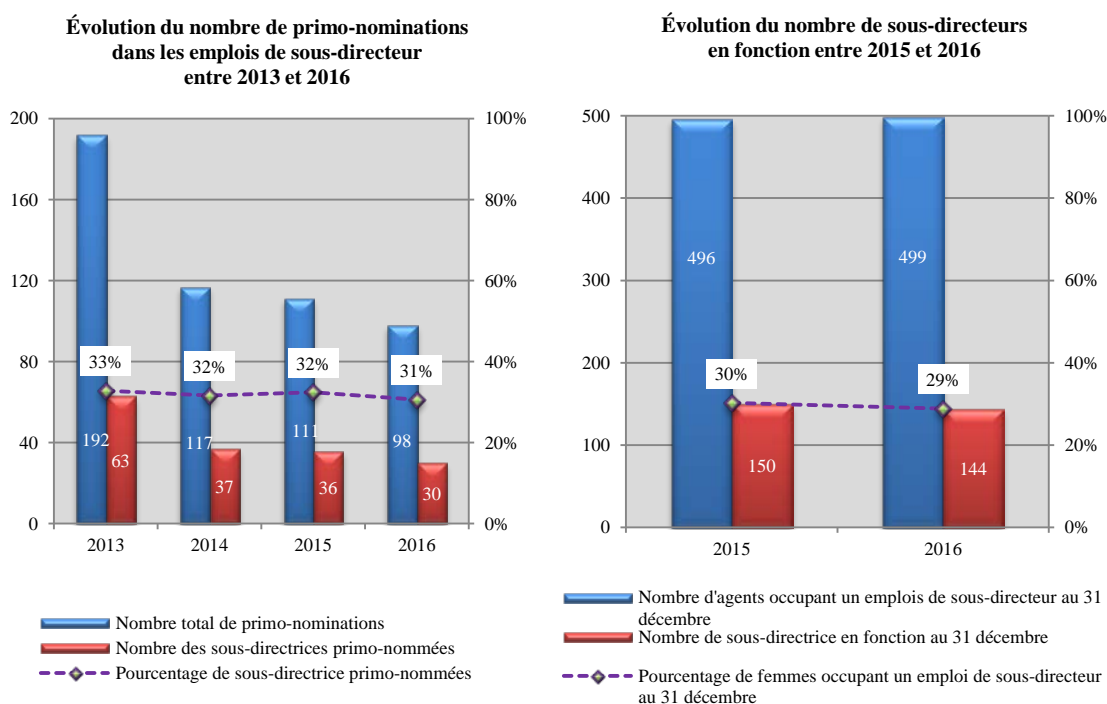


Au 31 décembre 2016, 191 agents dont 28% de femmes occupaient un emploi de chef de service. On ne constate pas de véritable progression de la part des femmes en fonction sur ce type de poste. **C'est sur ce type d'emploi que l'effort des ministères devra le plus porter en 2017.**

Depuis 2016, la mise en place des comités d'audition vise à rendre plus transparents les critères retenus par les employeurs publics pour l'accès à ces emplois, mais elle ne s'est pas encore traduite par une augmentation de femmes primo-nommées. Le premier bilan de la mise en place des comités d'audition révèle la faiblesse du nombre de candidatures féminines qui hésitent à candidater. Entre juillet 2016 et fin février 2017, sur un total de 152 candidatures pour 32 comités organisés pour des chefs de service, 33 candidatures étaient féminines, 24 femmes ont été auditionnées et 8 nommées.

Cette faiblesse des candidatures, malgré un vivier certain de femmes remplissant les conditions pour devenir chefs de service, invite à explorer d'autres facteurs d'explication que la supposée moindre ambition des femmes. D'après les sociologues auteures du livre précité Le Plafond de verre et l'Etat<sup>7</sup>, ce constat révèle la persistance d'une organisation du travail survalorisant l'extrême disponibilité horaire, et une politique de gestion des carrières qui survalorise également certains moments de la carrière (entre 30 et 40 ans).

### Zoom sur les sous-directeurs



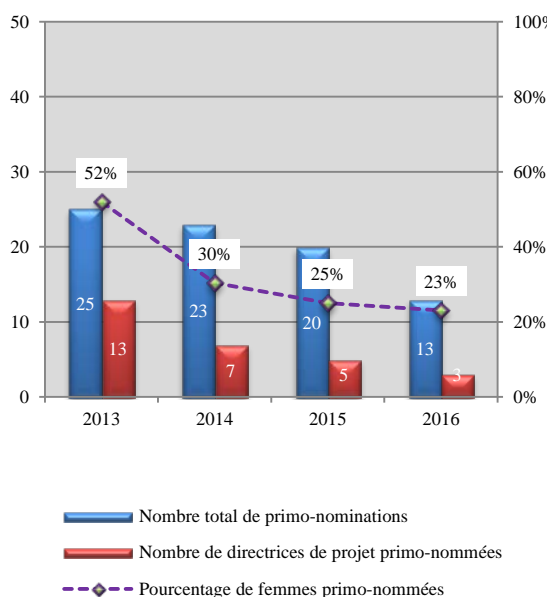
Pour les postes de sous-directeurs/sous-directrices, l'évolution du taux de primo-nominations féminines depuis 2013 n'est pas positive et interroge encore davantage. On constate même une diminution de femmes en fonction au global entre 2016 et 2015 (- 1 point). Cette diminution devrait alerter les employeurs publics, parce qu'elle ne peut s'expliquer par une insuffisance de viviers. Elle est sans doute à corréliser avec une autre tendance constatée sur les cinq dernières années : certains ministères voient progresser le nombre de membres des corps techniques sur ces emplois, dont les viviers sont plus masculins. +

#### **c. Les emplois de directeurs de projet et d'expert de haut niveau**

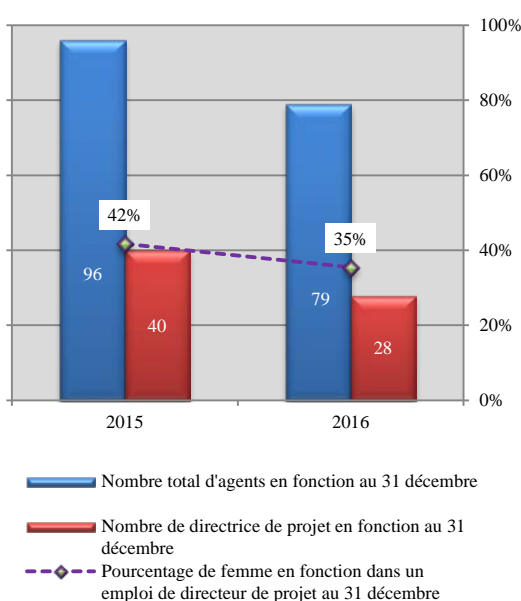
Au 31 décembre 2016, 79 directeurs de projet et 74 experts de haut niveau étaient en fonction au sein des administrations de l'État et de ses établissements publics.

<sup>7</sup> cf. Le Plafond de verre et l'Etat

**Évolution du nombre de primo-nominations dans les emplois de directeurs de projet entre 2013 et 2015**



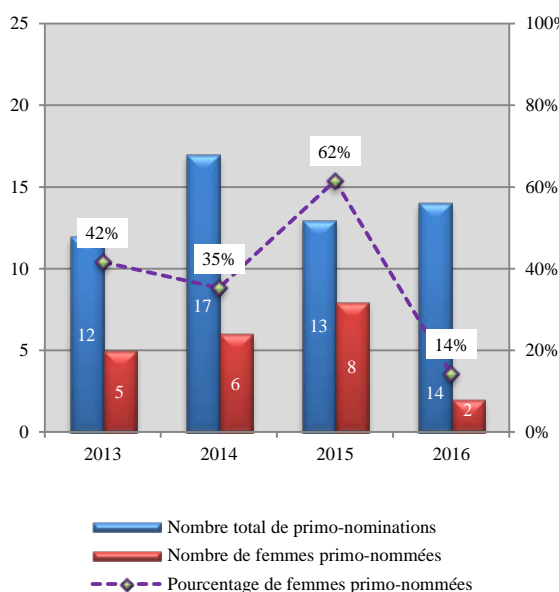
**Évolution du nombre de directeurs de projet en fonction entre 2015 et 2016**



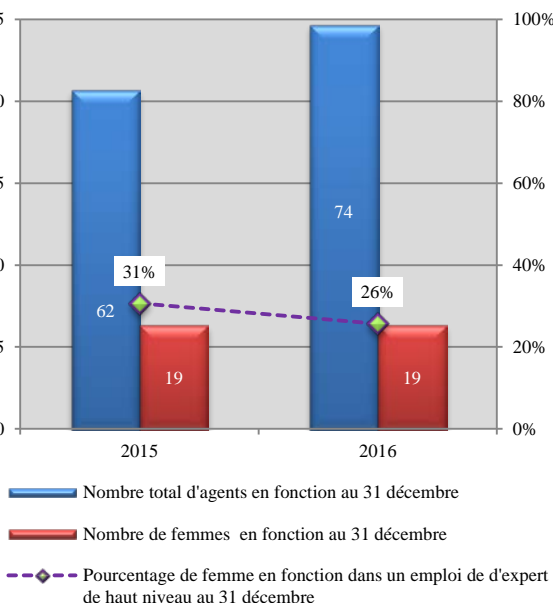
S'agissant des emplois de directeurs de projet, le nombre de primo-nominations et le taux de primo-nominations féminines diminuent de façon continue depuis 2013.

La baisse du nombre de directeurs de projet, au profit des postes d'expert de haut niveau, pourrait expliquer cette évolution, dans un contexte où le contrôle de la création de ce type d'emplois a été renforcé depuis l'instauration en 2015 d'un contrôle a priori des avis de vacance avant publication par la DGAFP et le Secrétariat Général du Gouvernement.

**Évolution du nombre de primo-nominations dans les emplois d'expert de haut niveau entre 2013 et 2016**



**Évolution du nombre d'experts de haut niveau en fonction entre 2015 et 2016**



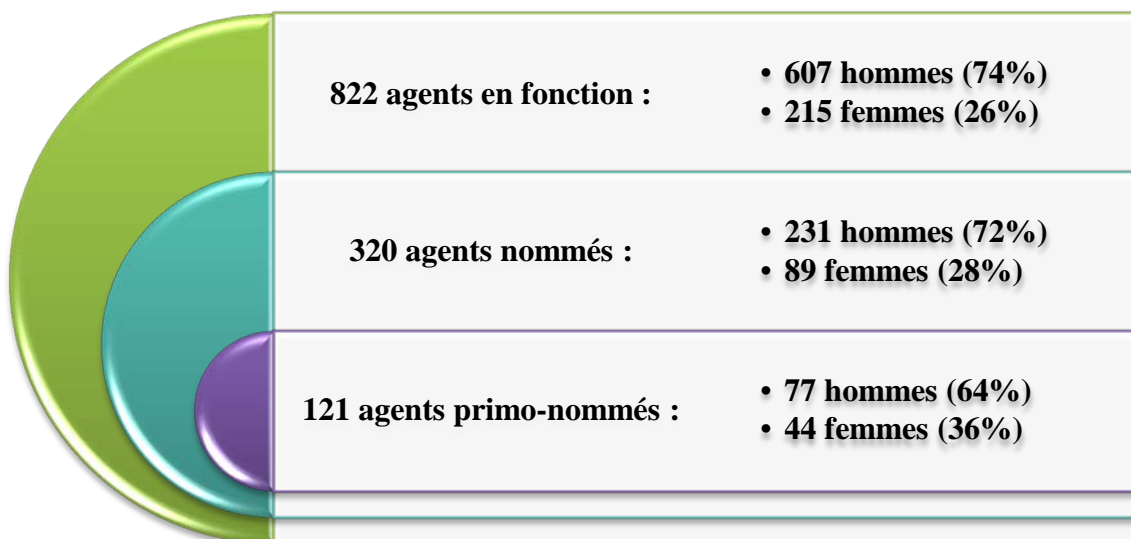
L'évolution de la part des femmes sur les emplois d'expert de haut niveau est très irrégulière, sans qu'il soit possible d'en tirer une conclusion. Le faible effectif concerné invite à nuancer l'évolution des pourcentages présentée ci-dessus.



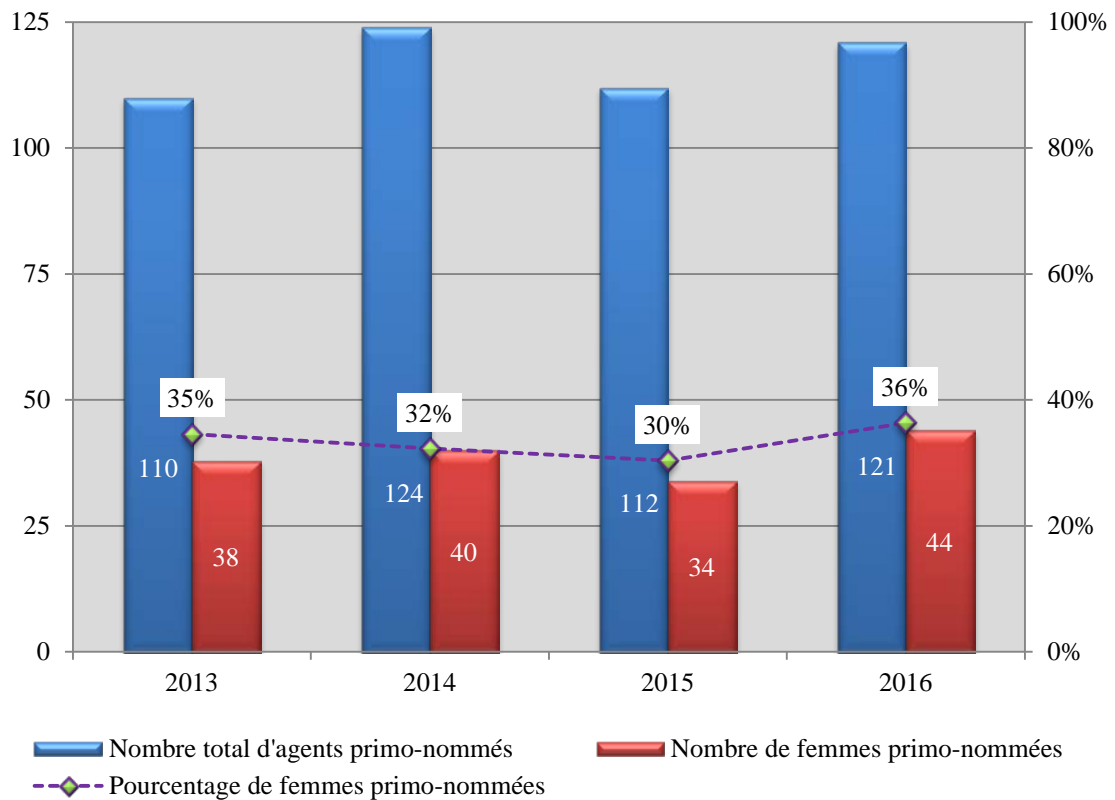
### 3. Les primo-nominations dans les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État

#### a. Les chiffres-clés

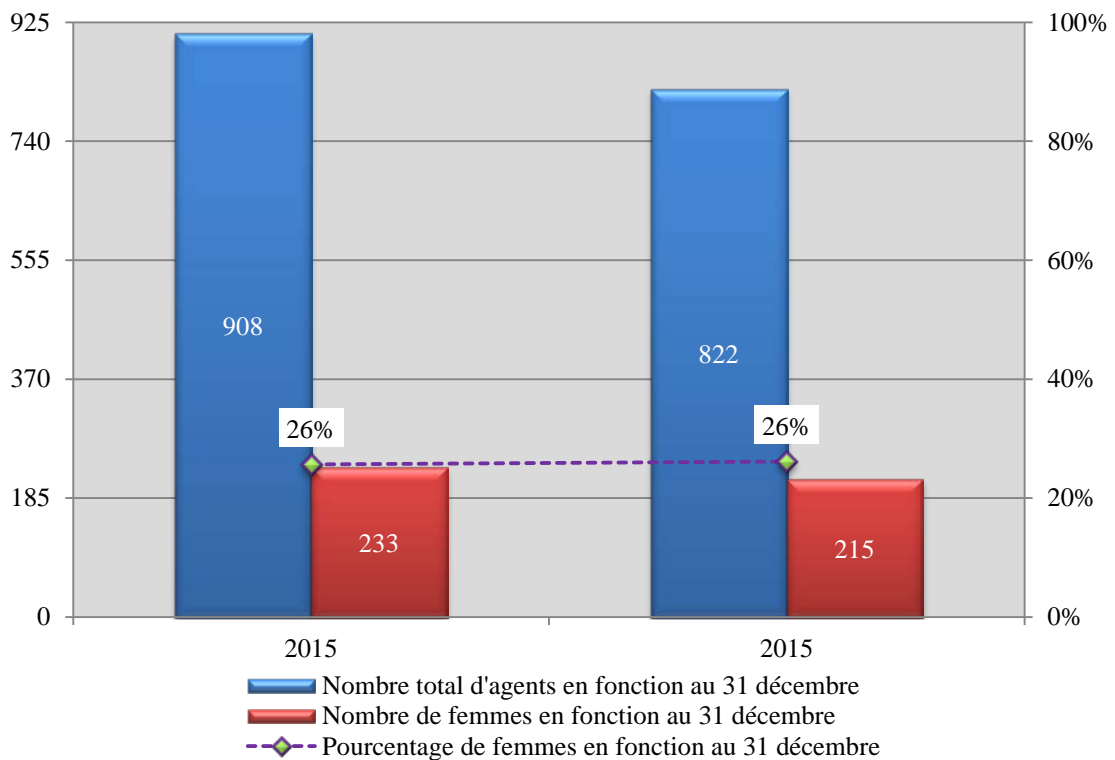
#### Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État



**Évolution de nombre de primo-nominations féminines  
dans les emplois de l'administration territoriale de l'État entre 2013 et 2016**



**Évolution du nombre de femmes occupant un emploi de direction au sein des directions  
de l'administration territorial de l'État entre 2015 et 2016**



## **b. Une augmentation des primo-nominations dans un contexte de réorganisation de l'administration territoriale de l'État**

Les chiffres relatifs aux primo-nominations et au nombre d'agents en fonction dans les emplois de l'administration territoriale de l'État doivent être relativisés en raison de l'impact de la réforme de la carte régionale.

La création des nouvelles régions à la suite de l'entrée en vigueur de la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral a eu des conséquences sur l'organisation de l'administration territoriale de l'État.

La réorganisation de l'administration territoriale a conduit à nommer ou à renommer des agents déjà en fonction.

Cette réforme explique l'augmentation de 8% du nombre de primo-nominations entre 2015 et 2016, et la baisse de 9% du nombre d'agents en fonction dans ces emplois au cours de cette période.

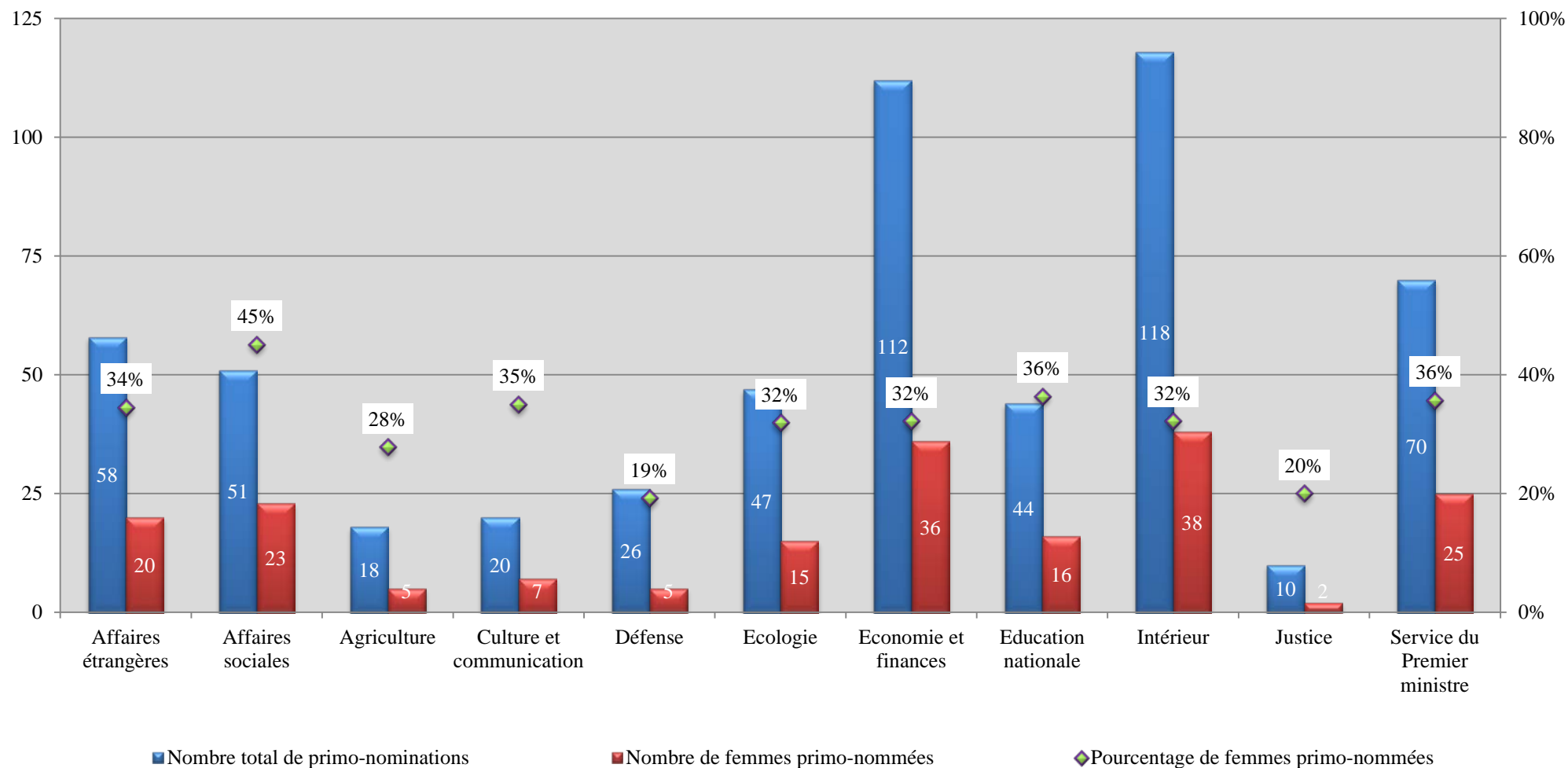
Il faut toutefois souligner que la diminution du nombre d'agents occupant un emploi de l'administration territoriale de l'État n'a pas eu d'impact sur le taux de présence féminine dans ces emplois (26%).

Par ailleurs, il importe de souligner la relative stabilité du taux de primo-nominations féminines dans ces emplois depuis 2013. En effet, les femmes représentent plus du tiers des primo-nominations.

## **D. Les primo-nominations dans les onze départements ministériels**

En 2016, huit des onze départements ministériels n'ont pas atteint l'objectif légal de 30% de primo-nominations de personnes de chaque sexe.

## Les primo-nominations féminines dans les départements ministériels en 2016



## 1. Le ministère de l'Europe et des affaires étrangères

### a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

#### Emplois de type 1

- Secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale
- Commissaire général, haut commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre
- Ambassadeur
- Chef du service du corps d'inspection et de contrôle

#### Emplois de type 2

- Chef de service et sous-directeur des administrations de l'État
- Expert de haut niveau et directeur de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics

### b. Les chiffres-clés

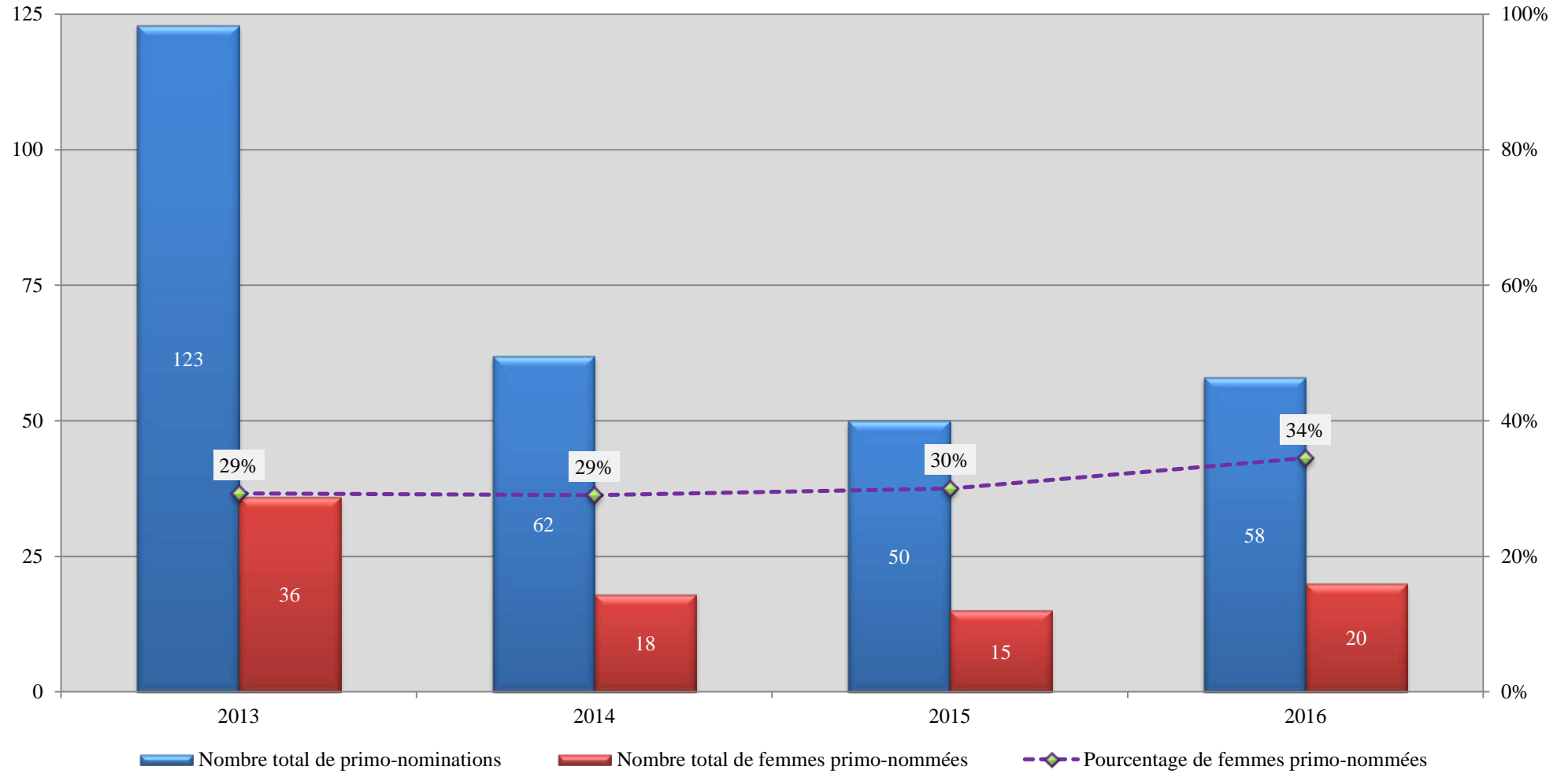
#### Chiffres-clés pour l'année 2016



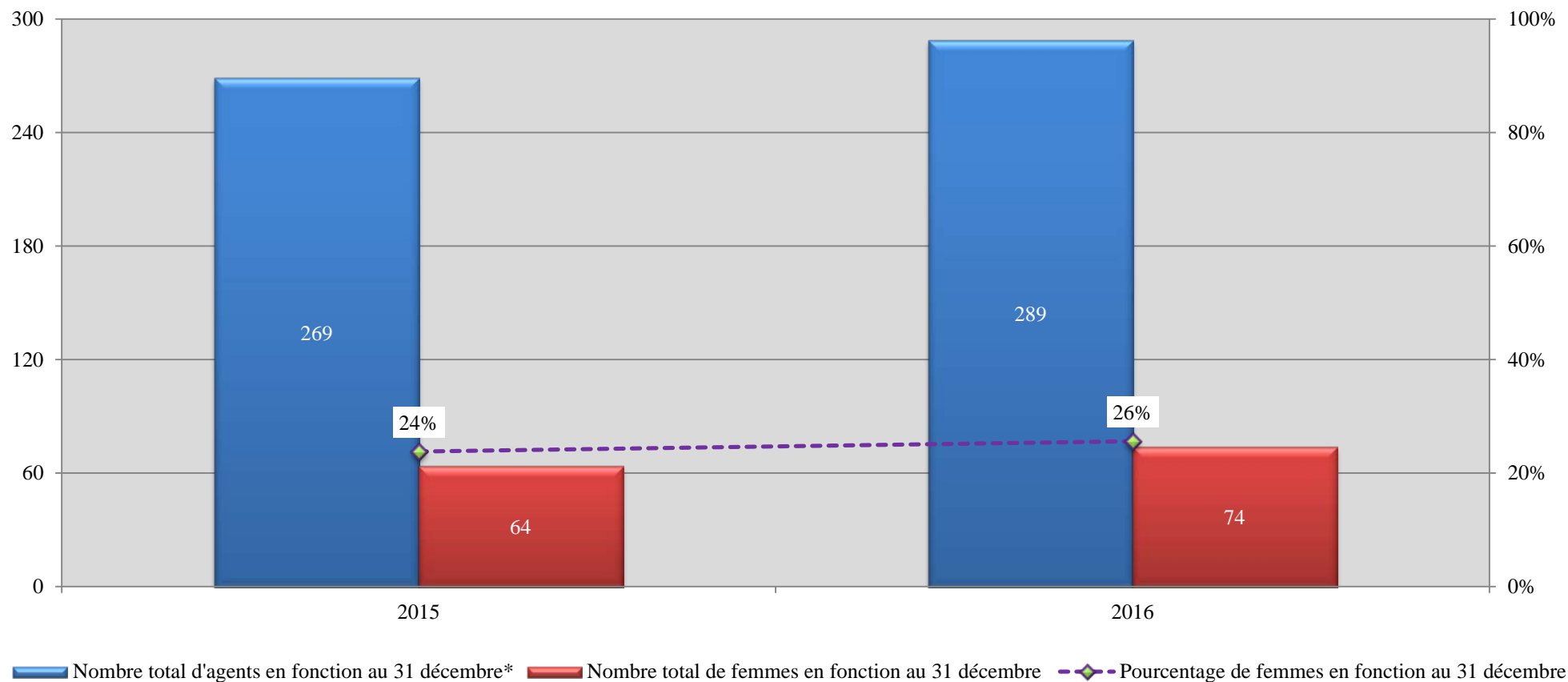
## Évolution entre 2013 et 2016

Emplois	Types d'emploi	Pourcentage de femmes nommées				Pourcentage de femmes primo-nommées				Pourcentage de femmes en fonction au 31 décembre	
		2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2015	2016
<b>Secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale</b>	<b>1</b>	25%	0%	0%	25%	33%	0%	0%	100%	8%	18%
<b>Ambassadeurs</b>		26%	24%	27%	25%	29%	23%	33%	35%	22%	25%
<b>Chefs de service</b>	<b>2</b>	43%	43%	20%	11%	25%	50%	50%	0%	33%	25%
<b>Sous-directeurs</b>		29%	37%	23%	30%	30%	37%	24%	37%	28%	29%

### Évolution du nombre de primo-nominations féminines entre 2013 et 2016



### Évolution du nombre de femmes occupant un emploi entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées entre 2015 et 2016



\*Les données relatives au nombre d'agents en fonction sont communiquées depuis 2015.



**c. Les nominations et les primo-nominations au ministère de l'Europe et des affaires étrangères**

**En 2016, comme les années précédentes, le ministère de l'Europe et des affaires étrangères a atteint le taux légal de primo-nominations de personnes de chaque sexe. 35% de femmes ont été primo-nommées dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère.**

L'augmentation de 5 points du taux de primo-nominations féminines par rapport à l'année 2015, dans un contexte de quasi-stagnation du nombre global de primo-nominations, atteste d'une politique volontariste du ministère. Toutefois, les efforts devront encore être poursuivis puisqu'au 31 décembre 2016, seuls 18% des postes de l'encadrement dirigeant, 25% des emplois de chefs et 29% de ceux de sous-directeur sont occupés par des femmes. Le même constat s'observe au sein de la population des ambassadeurs, les ambassadrices ne représentant que 25% du nombre d'agents en fonction.

**d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels en administration centrale**

**– Les emplois de type 1**

**▪ Les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale**

<b>Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	12	11
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	8%	18%
Nombre de nominations	4	3	2	4
<i>Dont part de femmes</i>	25%	0%	0%	25%
Nombre de primo-nominations	3	2	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	33%	0%	0%	100%

Les chiffres relatifs à ces emplois doivent être nuancés du fait du faible effectif concerné et du nombre de nominations et de primo-nominations intervenues au cours des 4 premières années de mise en œuvre du dispositif.

En 2016 la seule nomination féminine intervenue est une primo-nomination.

**– Les emplois de type 2**

Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service et de sous-directeur doivent être pondérées au regard de la mise en place récente des emplois fonctionnels au sein de ce ministère.

Les nominations dans ces emplois ont en effet été généralisées à partir de l'année 2013.

Cette situation explique la part des primo-nominations dans les nominations sur les emplois de sous-directeurs supérieurs à 90% au cours des trois premières années du dispositif.

- *Les emplois de chef de service*

<b>Chef de service</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2016	-	-	21	20
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	33%	25%
Nombre de nominations	14	7	5	9
<i>Dont part de femmes</i>	43%	43%	20%	11%
Nombre de primo-nominations	8	6	2	4
<i>Dont part de femmes</i>	25%	50%	50%	0%

La diminution de 8 points de nombre de cheffes de service en fonction repose principalement sur la fin de fonction de deux d'entre elles, dans un contexte de diminution du nombre de chefs de service.

Aucune femme n'a été primo-nommée en 2016 dans cette catégorie d'emploi. Toutefois, il importe souligner que la parité a été atteinte en 2014 et 2015.

- **Les emplois de sous-directeur**

<b>Sous-directeur</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2016	-	-	58	63
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	28%	29%
Nombre de nominations	75	19	22	33
<i>Dont part de femmes</i>	29%	37%	23%	30%
Nombre de primo-nominations	71	19	21	19
<i>Dont part de femmes</i>	30%	37%	24%	37%

Au 31 décembre 2016, 29% des sous-directeurs étaient des femmes.

L'augmentation de 13 points de la part des primo-nominations féminines, dans un contexte de diminution globale des primo-nominations dans ces emplois, s'explique simultanément par la hausse du nombre de femmes primo-nommées.

- e. **Les nominations et les primo-nominations dans les emplois spécifiques au ministère de l'Europe et des affaires étrangères**

- **Les emplois de type 1**

- **Les emplois d'ambassadeur**

<b>Ambassadeur</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	178	195
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	22%	25%
Nombre de nominations	70	67	49	77
<i>Dont part de femmes</i>	26%	24%	27%	25%
Nombre de primo-nominations	41	35	27	34
<i>Dont part de femmes</i>	29%	23%	33%	35%

Au 31 décembre 2016, 25% des ambassadeurs étaient des femmes. La hausse de 3 points de la part des ambassadrices par rapport à 2015 s'explique par l'augmentation générale du nombre d'ambassadeurs en fonction.

Si les femmes ne représentent qu'un quart des ambassadeurs, il faut toutefois souligner l'augmentation continue de la part des primo-nominations féminines depuis 2014.

Ainsi, depuis l'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées, plus de 50% des ambassadrices nommées ont fait l'objet d'une primo-nomination.

## 2. Les ministères en charge des affaires sociales

### a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées<sup>8</sup>

#### Emplois de type 1

- Secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale
- Chef du service d'un corps d'inspection et de contrôle
- Directeur général d'Agence régionale de santé (ARS)

#### Emplois de type 2

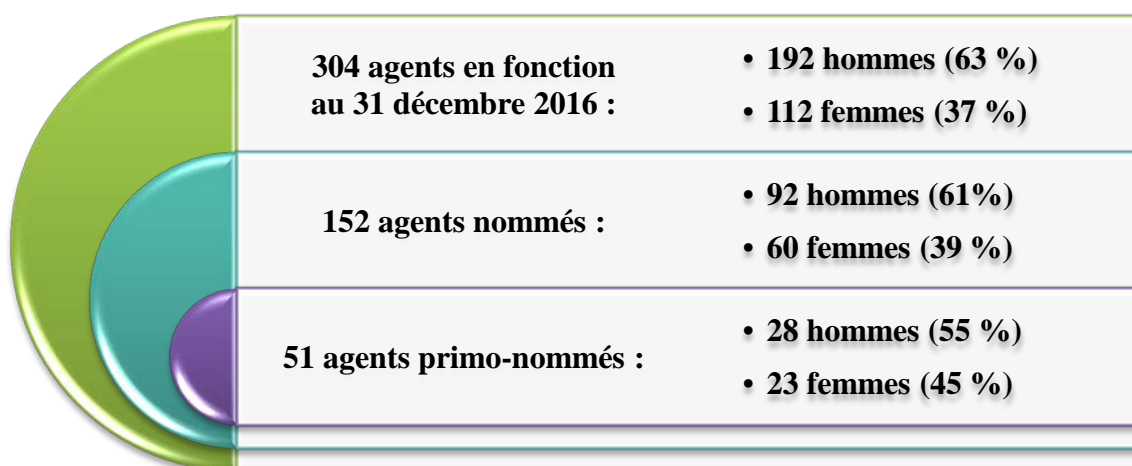
- Chef de service et sous-directeur des administrations de l'État
- Directeurs de projet et experts de haut-niveau des administrations de l'État et de ses établissements publics

#### Emplois de type 4

- Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État
- Responsable d'unité départementale en DIRECCTE

### b. Les chiffres-clés

#### Chiffres-clés pour l'année 2016

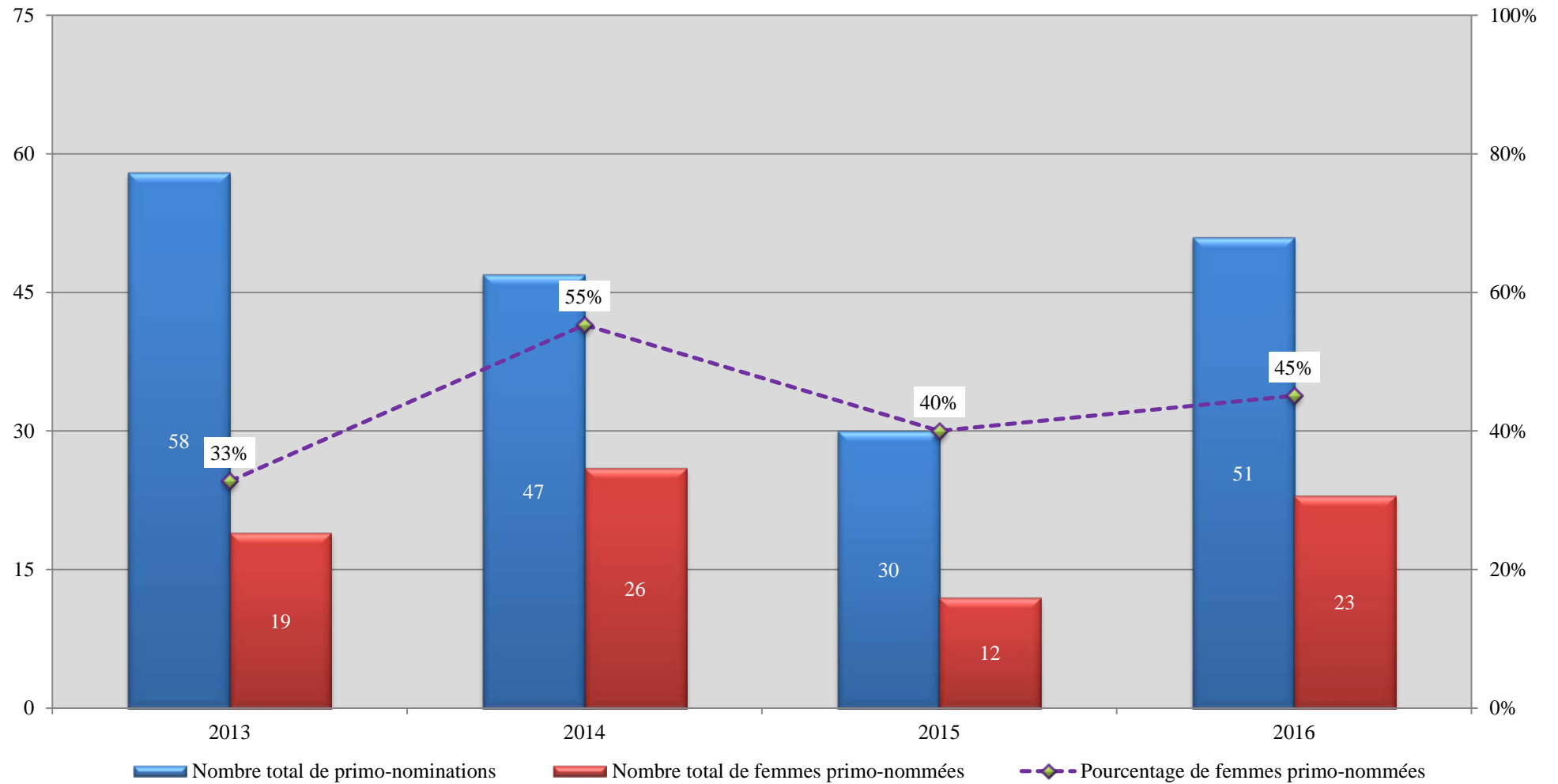


<sup>8</sup> Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État relevant du périmètre des ministères en charge des affaires sociales sont les emplois de direction au sein des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) et certains emplois de direction au sein des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)

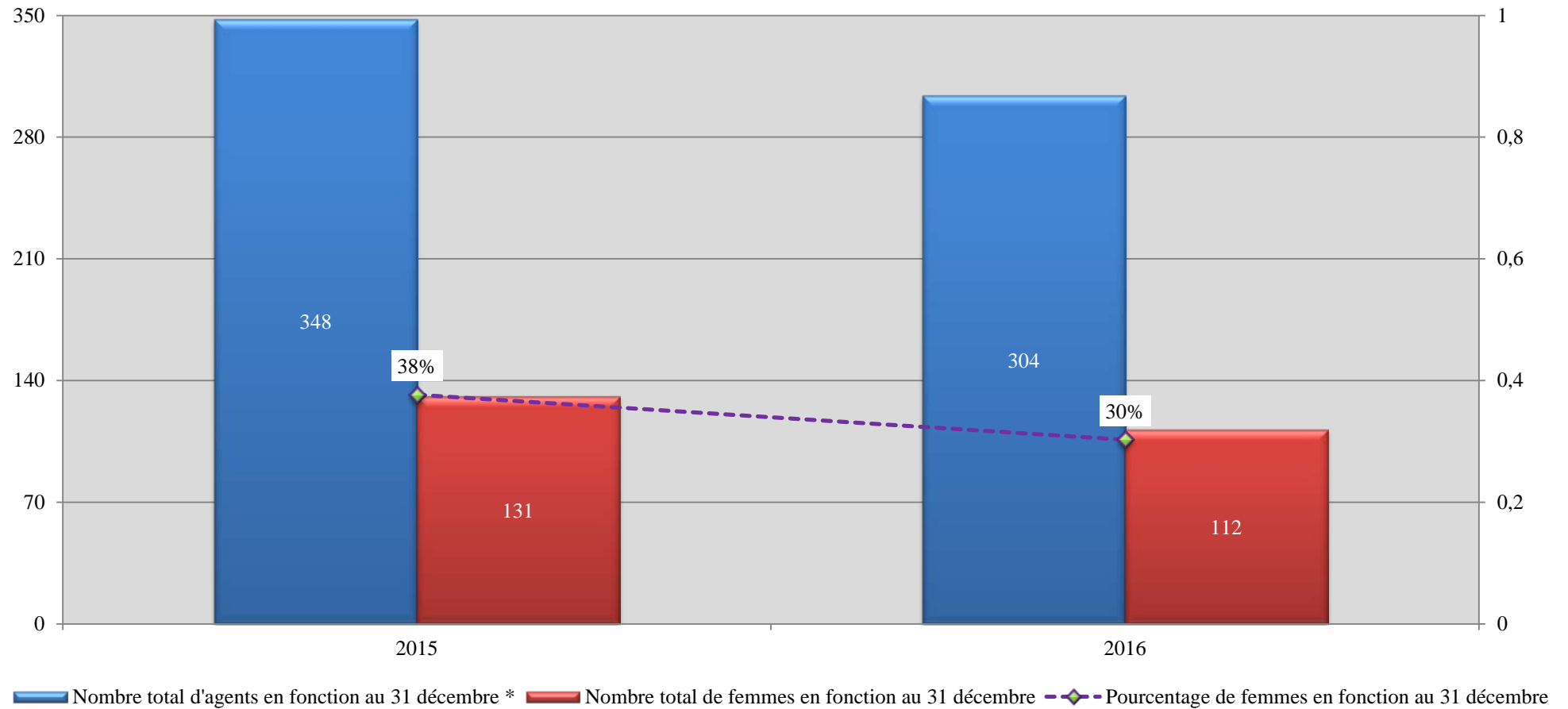
### Évolution entre 2013 et 2016

Emplois	Types d'emploi	Pourcentage de femmes nommées				Pourcentage de femmes primo-nommées				Pourcentage de femmes en fonction au 31 décembre	
		2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2015	2016
<b>SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale</b>	1	9%	44%	0%	86%	0%	50%	0%	86%	19%	44%
<b>Directeur général d'ARS</b>		-	-	0%	38%	-	-	0%	25%	26%	27%
<b>Chefs de service</b>	2	44%	40%	60%	45%	50%	50%	67%	50%	47%	50%
<b>Sous-directeurs</b>		39%	79%	69%	30%	36%	75%	43%	20%	60%	45%
<b>Directeurs de projet et experts de haut niveau</b>		40%	79%	50%	43%	33%	40%	50%	33%	63%	50%
<b>Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État</b>	4	28%	41%	35%	36%	42%	55%	45%	36%	31%	32%
<b>Responsables d'unité départementale en DIRECCTE</b>		32%	42%	29%	41%	38%	44%	25%	58%	35%	33%

## Évolution du nombre de primo-nominations féminines entre 2013 et 2016



### Évolution du nombre de femmes occupant un emploi entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées entre 2015 et 2016



\*Les données relatives au nombre d'agents en fonction sont communiquées depuis 2015



**c. Les ministères sociaux : un taux de primo-nominations féminines supérieur à 40%, dans la continuité des trois dernières années**

En 2016, 152 nominations ont été effectuées dans un contexte marqué par la réorganisation territoriale de l'État qui a fait diminuer de 348 à 304 le nombre d'emplois concernés par le dispositif. Ce renouvellement important n'a cependant pas eu d'impact sur le nombre de femmes détachées dans ces emplois, puisqu'elles en occupent 37% contre 38% en 2016.

Ce maintien s'illustre d'une part par le nombre de nominations féminines qui représentent près de 40% des nominations globales et, d'autre part, par le taux de primo-nominations féminines qui s'élève à 45%.

**Ainsi, les ministères sociaux ont atteint l'objectif légal.**

Depuis la mise en place du dispositif des nominations équilibrées en 2013, le taux de primo-nominations féminines de ce ministère a toujours dépassé l'objectif fixé par la loi.

Ce constat témoigne de la politique de féminisation de l'encadrement engagée par ces ministères qui est un axe central de leur plan managérial et doit notamment se traduire par l'identification et l'accompagnement d'un vivier féminin permettant à des cadres territoriaux d'accéder aux postes de directeur régional et de directeur régional adjoint dans les DIRECCTE et les DRJSCS.

Cependant, l'effort accompli dans les services déconcentrés des ministères devra également concerner les emplois de directeurs généraux des agences régionales de santé (ARS) qui étaient occupés à 73% par des hommes en 2016, et qui ont fait l'objet d'une seule primo-nomination féminine sur un total de 16 nominations depuis 2015.

**d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels en administration centrale**

– **Les emplois de type 1**

▪ *Les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale*

<b>Secrétaire général, directeur général, directeur d'administration centrale</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	16	18
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	19%	44%
Nombre de nominations	11	9	1	7
<i>Dont part de femmes</i>	9%	44%	0%	86%
Nombre de primo-nominations	8	8	1	7
<i>Dont part de femmes</i>	0%	50%	0%	86%

Au 31 décembre 2016, 8 des 18 agents occupant un emploi de secrétaire général, directeur général ou directeur en administration centrale étaient des femmes. Ce chiffre est en forte augmentation par rapport à l'année 2015.

Cette catégorie d'emplois a été exclusivement pourvue par des primo-nominations en 2016, ce qui correspond à la tendance observée depuis 2013.

– **Les emplois de type 2**

▪ *Les emplois de chef de service*

<b>Chef de service</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	17	18
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	47%	50%
Nombre de nominations	16	5	5	11
<i>Dont part de femmes</i>	44%	40%	60%	45%
Nombre de primo-nominations	2	2	3	4
<i>Dont part de femmes</i>	50%	50%	67%	50%

S'agissant des nominations et des primo-nominations féminines sur les emplois de chef de service, les chiffres de 2016 (45% et 50%) s'inscrivent dans la continuité des trois années précédentes et démontrent la capacité des ministères sociaux à atteindre la parité dans leurs recrutements.

Au 31 décembre 2016, ces emplois étaient occupés de manière strictement paritaire.

- ***Les emplois de sous-directeur***

<b>Sous-directeur</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	43	42
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	60%	45%
Nombre de nominations	23	19	13	23
<i>Dont part de femmes</i>	39%	79%	69%	30%
Nombre de primo-nominations	11	12	7	10
<i>Dont part de femmes</i>	36%	75%	43%	20%

Après deux années durant lesquelles le taux de nominations féminines sur les emplois de sous-directeurs a été supérieur à 50%, ce taux a chuté à 30% en 2016, dans un contexte marqué par une augmentation du nombre total de nominations.

Au 31 décembre 2016, 45% des emplois de sous-directeurs restent occupés par des femmes.

- ***Les emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau***

<b>Directeur de projet et expert de haut niveau</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	27	18
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	63%	50%
Nombre de nominations	20	14	6	7
<i>Dont part de femmes</i>	40%	79%	50%	43%
Nombre de primo-nominations	9	5	2	3
<i>Dont part de femmes</i>	33%	40%	50%	33%

S'agissant des emplois de directeur de projet, malgré une baisse de 17 points par rapport au niveau de 2015, le taux de primo-nominations féminines reste au-dessus de l'objectif légal de 30%.

Au 31 décembre 2016, ces emplois respectaient la parité.

Concernant les experts de haut niveau, l'emploi occupé par une femme en 2015 n'était pas pourvu au 31 décembre 2016.

**e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois spécifiques aux ministères chargés des affaires sociales**

– **Les emplois de type 1**

▪ *Les emplois de directeur général d'agence régionale de santé*

<b>Directeur général d'ARS</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	27	15
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	26%	27%
Nombre de nominations	-	-	3	13
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0%	38%
Nombre de primo-nominations	-	-	2	4
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0%	25%

En 2016, la réorganisation de l'administration territoriale de l'État a conduit à la nomination de 13 directeurs généraux à la tête des ARS issues de la fusion d'agences.

Sur ce périmètre, 5 femmes ont été nommées dont une primo-nominée.

Toutefois, cette année exceptionnelle en termes de réorganisation invite à porter une attention particulière aux nominations de l'exercice 2017.

– **Les emplois de type 4**

▪ *Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat*

<b>Les emplois de direction au sein DIRECCTE et des DRJSCS</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	162	105
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	31%	32%
Nombre de nominations	25	27	34	69
<i>Dont part de femmes</i>	28%	41%	35%	36%

Nombre de primo-nominations	12	11	11	11
<i>Dont part de femmes</i>	42%	55%	45%	36%

Le taux de primo-nominations féminines sur les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État est en baisse continue depuis 2014 atteignant 36% en 2016.

Les données de 2016 s'inscrivent dans le contexte de la réorganisation de l'administration territoriale de l'État. Ainsi, le nombre de nominations a doublé par rapport à 2015, et seules 11 primo-nominations ont été effectuées.

En effet, plusieurs nominations ont consisté à nommer à la tête des nouveaux services déconcentrés des personnes qui occupaient déjà un emploi de direction.

Par ailleurs, la baisse du nombre d'emplois, conséquence de la fusion de nombreux services, n'a pas eu d'impact sur la proportion de ces emplois occupés par des femmes. Les femmes représentaient 31% des agents en fonction dans ces emplois en 2015 et 32% en 2016.

▪ *Les emplois de responsable d'unité départementale de DIRECCTE<sup>9</sup>*

<b>Responsable d'unité départementale de DIRECCTE</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2016	-	-	83	88
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	35%	33%
Nombre de nominations	22	12	14	22
<i>Dont part de femmes</i>	32%	42%	29%	41%
Nombre de primo-nominations	16	9	4	12
<i>Dont part de femmes</i>	38%	44%	25%	58%

S'agissant des emplois de responsable d'unité départementale de DIRECCTE, le taux de primo-nominations féminines atteint 58% en 2016, soit son niveau le plus haut depuis l'instauration du dispositif.

<sup>9</sup> Les chiffres relatifs à l'année 2015 ont été consolidés à l'occasion de la rédaction du rapport 2015.

### 3. Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation

#### a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées<sup>10</sup>

##### Emplois de type 1

- Secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale
- Vice président, président de section et secrétaire général du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER)

##### Emplois de type 2

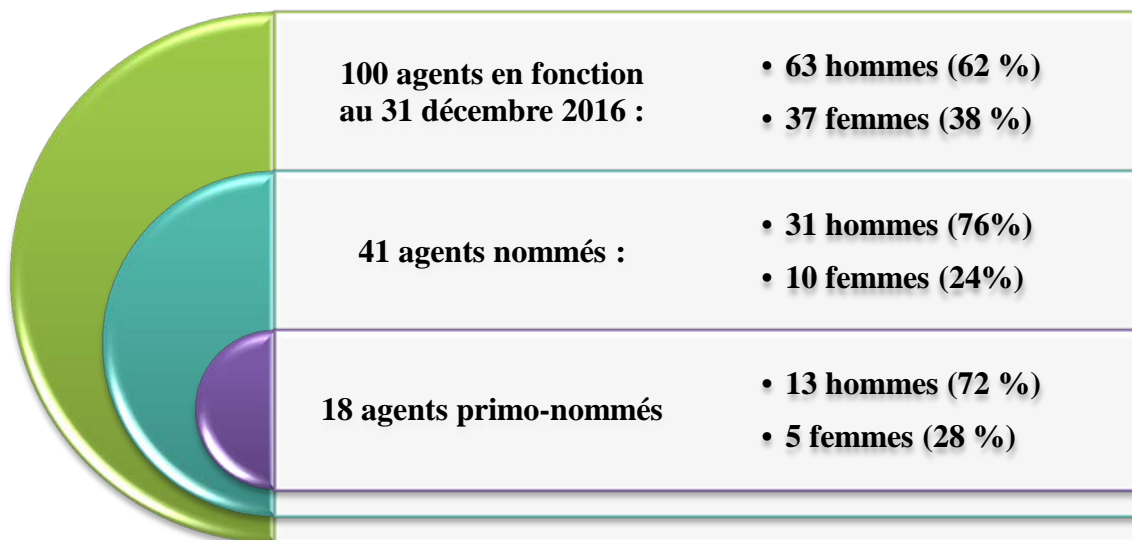
- Chef de service et sous-directeur des administrations de l'État
- Directeur de projet et expert de haut-niveau des administrations de l'État et de ses établissements publics

##### Emplois de type 4

- Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État

#### b. Les chiffres-clés

##### Chiffres-clés pour l'année 2016

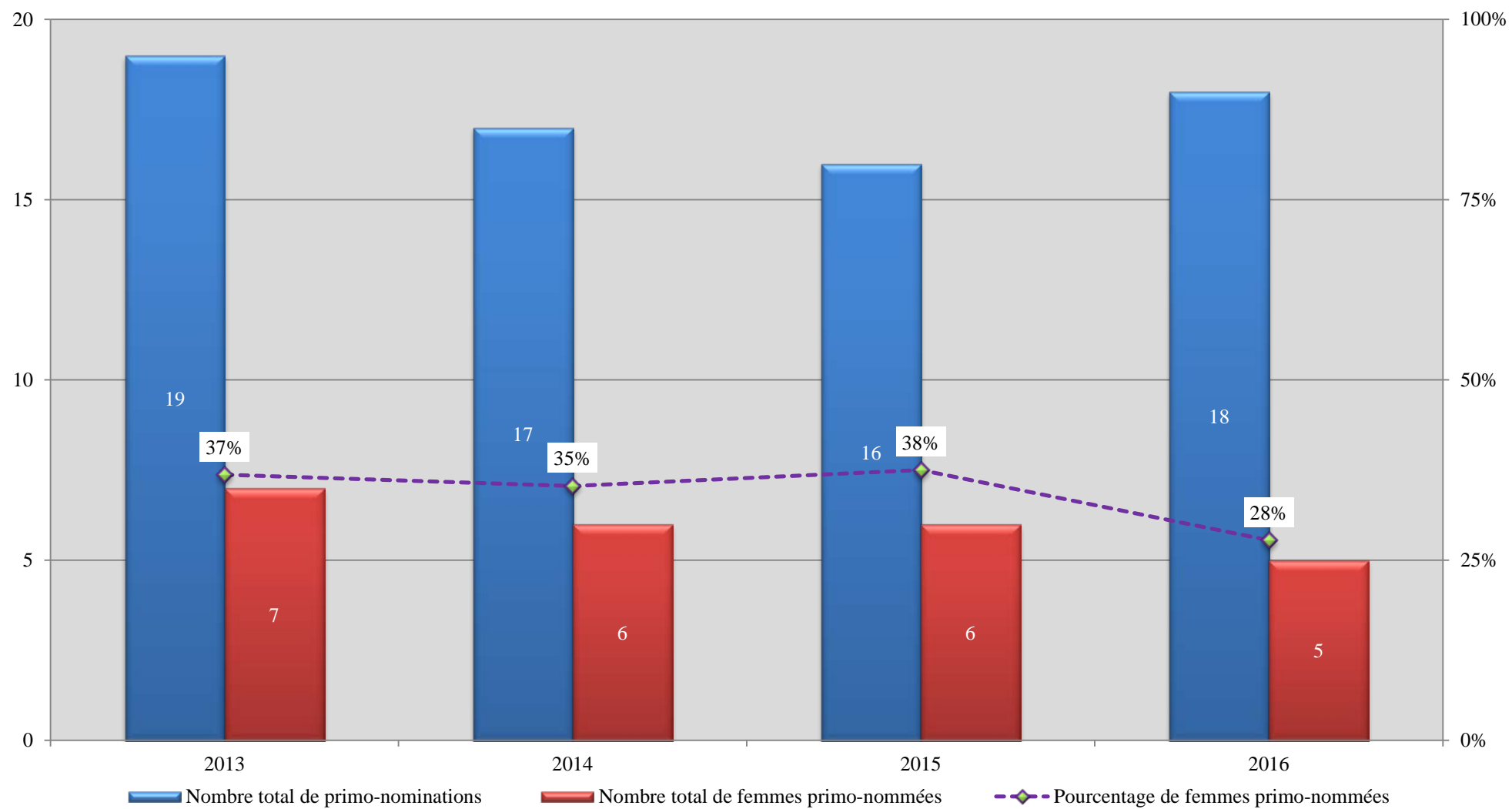


<sup>10</sup> Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État relevant du périmètre du ministère de l'agriculture sont les emplois de direction au sein des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF).

### Évolution entre 2013 et 2016

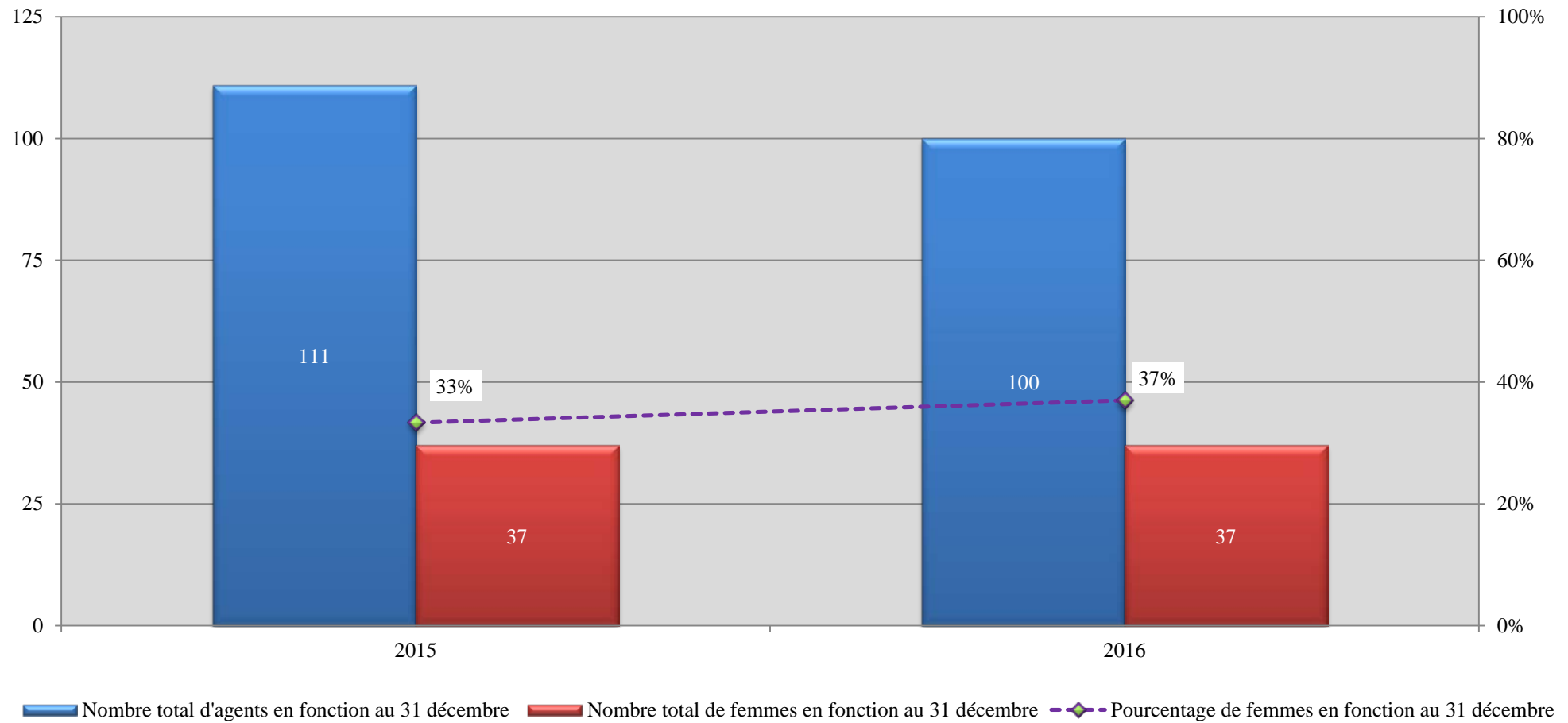
Emplois	Types d'emploi	Pourcentage de femmes nommées				Pourcentage de femmes primo-nommées				Pourcentage de femmes en fonction au 31 décembre	
		2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2015	2016
<b>SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale</b>	1	100%	100%	100%	0%	100%	100%	100%	0%	67%	50%
<b>Emplois de direction du CGAAER</b>		40%	0%	25%	33%	0%	0%	100%	33%	25%	33%
<b>Chefs de service</b>	2	50%	0%	17%	67%	50%	0%	0%	0%	31%	33%
<b>Sous-directeurs</b>		44%	40%	33%	67%	33%	50%	50%	0%	42%	42%
<b>Experts de haut niveau</b>		0%	0%	50%	0%	0%	0%	50%	0%	33%	50%
<b>Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État</b>	4	18%	33%	14%	15%	40%	40%	14%	29%	27%	32%

### Évolution du nombre de primo-nominations féminines entre 2013 et 2016





### Évolution du nombre de femmes occupant un emploi entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées



\*Les données relatives au nombre d'agents en fonction sont communiquées depuis 2015

**c. Les nominations et les primo-nominations au ministère de l'agriculture et de l'alimentation : un taux de primo-nominations féminines légèrement en-dessous de l'objectif légal**

En 2016, le taux de primo-nominations féminines de ce ministère atteint 28% soit son plus bas niveau depuis l'instauration du dispositif des nominations équilibrées en 2013. **Toutefois, le ministère de l'agriculture et de l'alimentation atteint l'objectif fixé par loi. En effet, le nombre de primo-nominations effectuées est inférieur à 1 unité du nombre nécessaire pour atteindre le pourcentage fixé par la loi.**

Deux enseignements majeurs peuvent être tirés de ces chiffres : la baisse de la population féminine éligible et l'absence de primo-nomination sur les emplois de chef de service et de sous-directeur.

Situé au-dessus de 35% depuis 3 ans, le taux de primo-nominations féminines de ce ministère a baissé de 10 points entre 2015 et 2016. Cette baisse pourrait s'expliquer par une réduction importante de la population éligible après 2 années de fortes nominations féminines.

Les caractéristiques du vivier naturel des emplois du ministère permettent également d'expliquer les résultats de 2016. En effet, à l'exception des administrateurs civils, les emplois du ministère sont principalement pourvus par des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) et des inspecteurs de la santé publique vétérinaire (ISPV). Or ces corps sont composés en majorité par des hommes, notamment parmi les classes d'âge concernées par l'accès aux emplois d'encadrement supérieur.

Le ministère travaille néanmoins à l'élargissement de ce vivier en portant une attention particulière au suivi et à l'accompagnement des parcours professionnelles des femmes recrutées dans les corps techniques précités à travers l'action de la délégation à la mobilité et aux carrières.

En outre, les emplois de chef de service et de sous-directeur n'ont pas fait l'objet de primo-nomination en 2016, dans un contexte marqué par la volonté du Secrétariat général du Gouvernement et de la DGAFP de faire respecter le quota de 50% d'administrateurs civils nommés sur ce type d'emplois.

**d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels en administration centrale**

– **Les emplois de type 1**

▪ *Emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale*

<b>Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	6	6
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	67%	50%
Nombre de nominations	1	1	2	1
<i>Dont part de femmes</i>	100%	100%	100%	0%
Nombre de primo-nominations	1	1	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	100%	100%	100%	0%

Ces emplois font l'objet d'un nombre de nominations annuelles peu élevé. Cependant, ces quatre dernières années, les 3 primo-nominations effectuées ont concerné des femmes.

En outre, l'occupation de ces emplois de cadre dirigeant était paritaire au 31 décembre 2016.

– **Les emplois de type 2**

▪ *Les emplois de chef de service*

<b>Chefs de service</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	13	11
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	31%	36%
Nombre de nominations	6	3	6	3
<i>Dont part de femmes</i>	50%	0%	17%	67%
Nombre de primo-nominations	4	2	1	0
<i>Dont part de femmes</i>	50%	0%	0%	0%

Sur 3 primo-nominations effectuées depuis 2014 sur les emplois de chef de service, aucune n'a concerné une femme. On observe également que 24% de ces emplois étaient occupés par des femmes au 31 décembre 2016.

- **Les emplois de sous-directeur**

<b>Sous-directeur</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	31	31
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	42%	42%
Nombre de nominations	9	5	6	3
<i>Dont part de femmes</i>	44%	40%	33%	67%
Nombre de primo-nominations	6	2	4	0
<i>Dont part de femmes</i>	33%	50%	50%	0%

En 2016, à l'instar des emplois de chef de service, aucune primo-nomination n'a été effectuée sur les emplois de sous-directeurs.

Toutefois, 2 nominations sur 3 ont concerné des femmes. En outre, depuis 2013, 5 primo-nominations féminines ont été effectuées sur 12 primo-nominations soit 41%.

Les emplois de sous-directeurs sont occupés à 42% par des femmes et pourraient constituer un vivier intéressant pour les emplois de chef de service.

- **Les emplois d'expert de haut niveau**

<b>Expert de haut niveau</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	3	2
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	33%	50%
Nombre de nominations	2	0	2	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	50%	0%
Nombre de primo-nominations	2	0	2	0
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	50%	0%

Le nombre réduit de ces emplois ne permet pas une analyse détaillée des nominations les concernant.

e. **Les nominations et les primo-nominations dans les emplois spécifiques du ministère de l'agriculture et de l'alimentation**

– **Les emplois de type 1**

- *Emplois de direction du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER)*

<b>Emplois de direction du CGAAER</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année</b>	-	-	8	9
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	25%	33%
Nombre de nominations	5	2	4	6
<i>Dont part de femmes</i>	40%	0%	25%	33%
Nombre de primo-nominations	1	2	1	3
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	100%	33%

Sur 6 nominations effectuées sur les emplois de direction du CGAAER en 2016, 2 ont concerné des femmes dont une primo-nomination.

La féminisation de ces emplois se heurte aux caractéristiques de leur vivier naturel. Les membres des grades supérieurs des corps des IPEF, des ISPV et des inspecteurs généraux de l'agriculture sont encore en grande majorité des hommes.

– **Les emplois de type 4**

- *Les emplois de direction des directions de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF)*

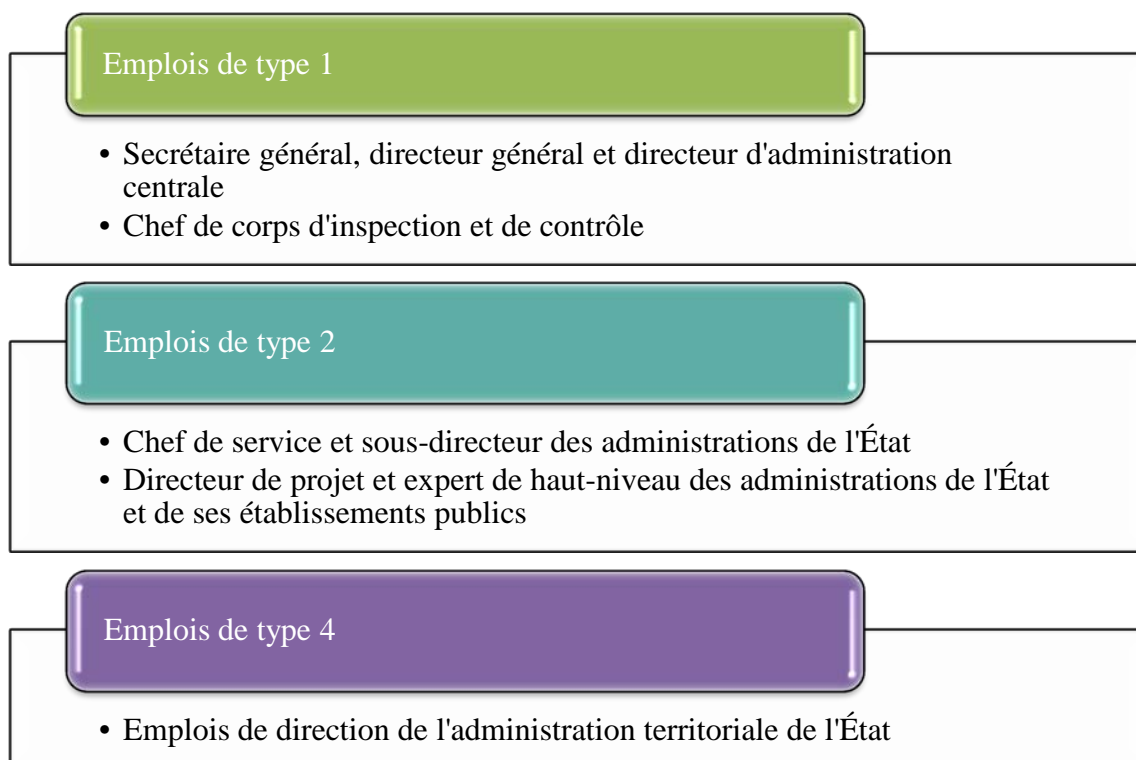
<b>Les emplois de direction des DRAAF</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	49	41
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	27%	32%
Nombre de nominations	11	15	21	27
<i>Dont part de femmes</i>	18%	33%	14%	15%
Nombre de primo-nominations	5	10	7	14
<i>Dont part de femmes</i>	40%	40%	14%	29%

15% des 27 nominations effectuées sur les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État ont concerné des femmes, tandis que le taux de primo-nominations féminines atteint 29%.

Ces chiffres, notamment le nombre peu élevé de nominations féminines, doivent être replacés dans le contexte de la réorganisation de l'administration territoriale de l'État suite à la fusion des régions qui a conduit à la nomination ou à la reconduction de directeurs et de directeurs adjoints déjà en poste. Or le stock de ces emplois est composé en majorité d'hommes (68% au 31 décembre 2016).

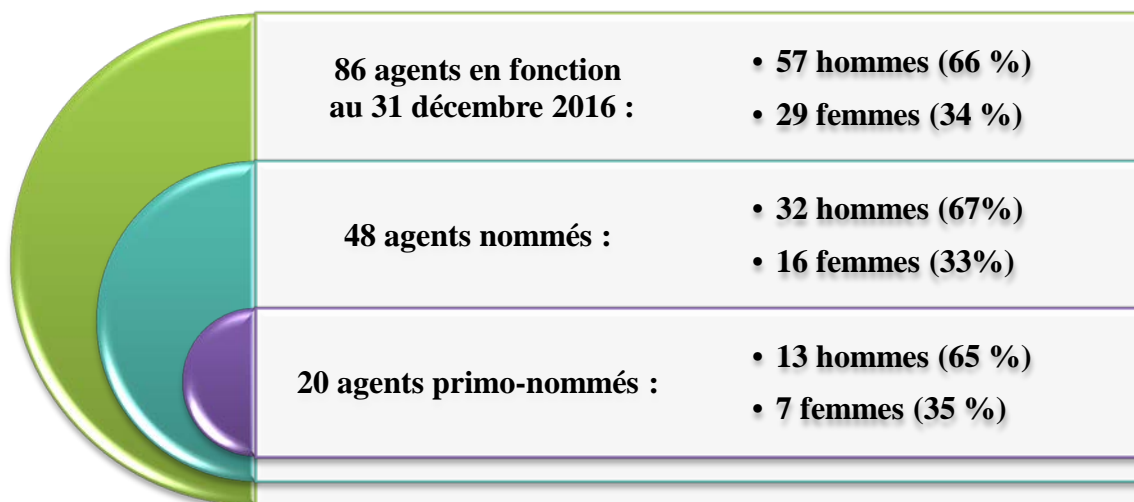
#### 4. Le ministère de la culture

##### a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées<sup>11</sup>



##### b. Les chiffres clés

#### Chiffres clés pour l'année 2016



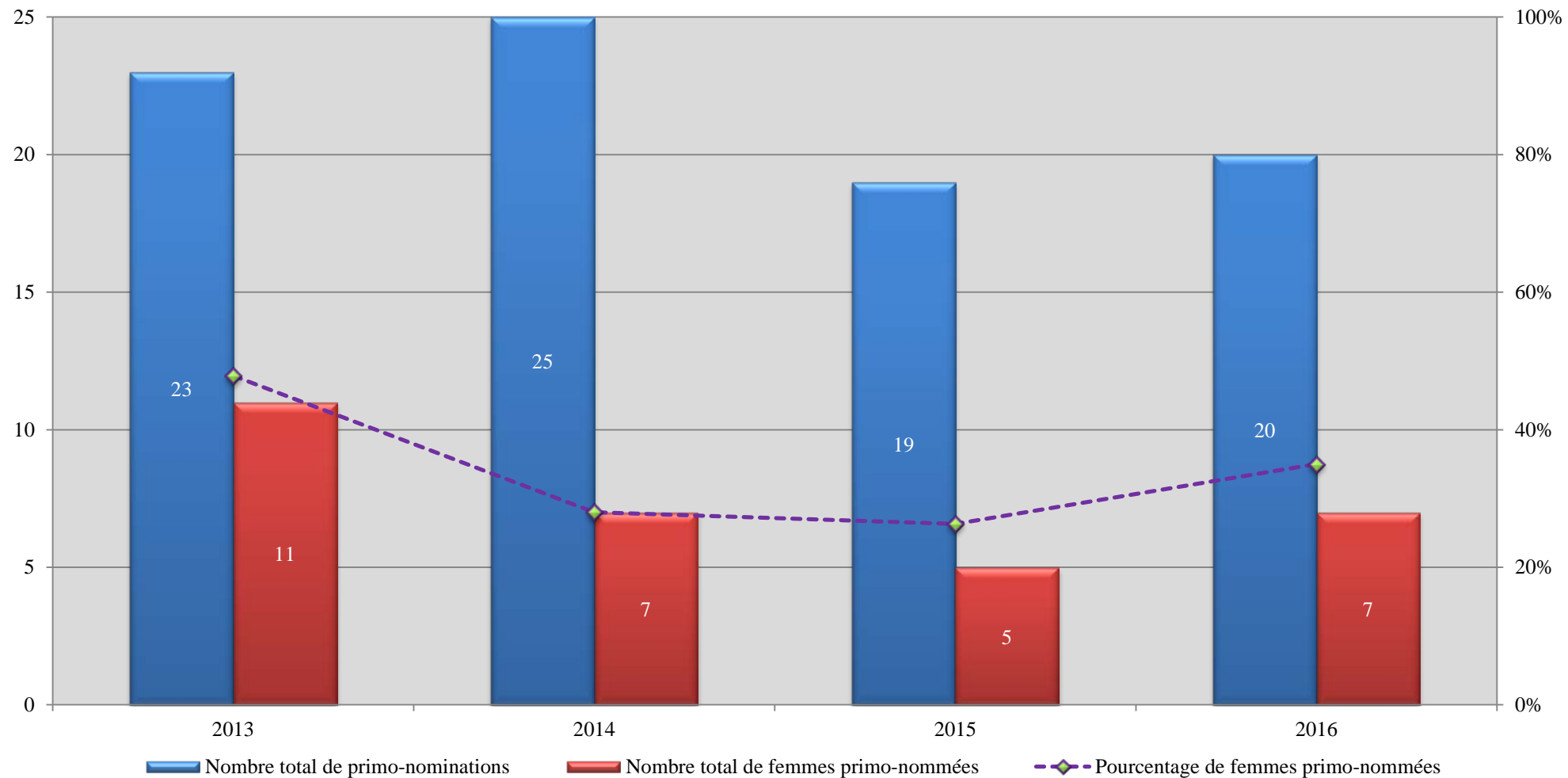
<sup>11</sup> Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État relevant du ministère de la culture sont les emplois de direction au sein des directions régionales des affaires culturelles (DRAC)

### Évolution entre 2013 et 2016

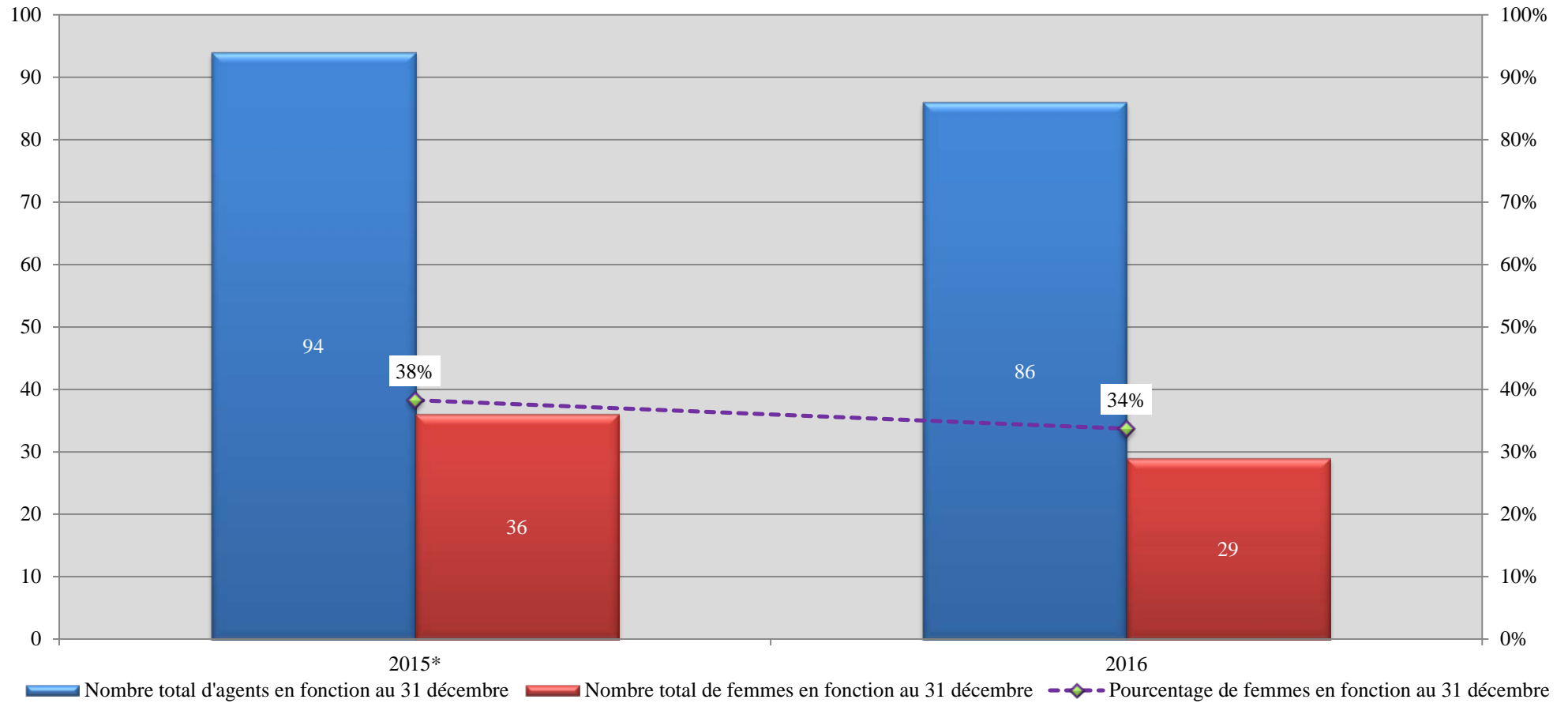
Emplois	Types d'emploi	Pourcentage de femmes nommées				Pourcentage de femmes primo-nommées				Pourcentage de femmes en fonction au 31 décembre	
		2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2015	2016
<b>SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale</b>	<b>1</b>	0%	67%	0%	50%	0%	100%	0%	50%	30%	30%
<b>Chefs de service</b>	<b>2</b>	50%	67%	25%	67%	100%	0%	0%	100%	44%	50%
<b>Sous-directeurs</b>		31%	29%	30%	0%	38%	17%	29%	0%	27%	24%
<b>Directeurs de projet</b>		0%	50%	50%	100%	0%	0%	50%	0%	50%	50%
<b>Experts de haut niveau</b>		100%	33%	100%	100%	100%	0%	0%	0%	50%	33%
<b>Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État</b>	<b>4</b>	46%	35%	36%	32%	50%	30%	33%	38%	41%	33%



### Évolution du nombre de primo-nominations féminines entre 2013 et 2016



### Évolution du nombre de femmes occupant un emploi entrant dans le dispositif des nominations équilibrées entre 2015 et 2016



\*Les données relatives au nombre d'agents en fonction sont communiquées depuis 2015

### **c. Les nominations et les primo-nominations au ministère de la culture**

L'année 2016 est caractérisée par un renouvellement important de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère.

56% des 86 agents actuellement détachés dans un emploi entrant dans le périmètre du dispositif ont été nommés au cours de cette année, et 42% des 48 agents nommés ont fait l'objet d'une primo-nomination.

Les femmes occupent 34% des 86 emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant. Elles représentent 33% des 48 nominations et 35% des 20 primo-nominations intervenues durant l'année.

#### **Le ministère de la culture a donc atteint et dépassé de 5 points l'objectif légal.**

Sans atteindre le niveau réalisé en 2013, année où la parité avait quasiment été atteinte, ce résultat, en hausse de 9 points par rapport à l'année 2015, met un terme à deux années consécutives de diminution du taux de primo-nominations féminines.

Cette évolution témoigne non seulement de l'appropriation du dispositif par le ministère, mais également de son dynamisme et de son ouverture.

Celle-ci s'illustre également par l'évolution de la part des femmes primo-nommées dans les nominations féminines. En 2016, 44% des femmes nommées ont fait l'objet d'une primo-nomination.

Il est possible d'analyser l'imbrication des viviers externes de recrutement des différents types et catégories d'emplois du dispositif des nominations équilibrées. Certes, le recrutement des agents occupant un emploi de type 1 parmi les chefs de service reste exceptionnel. Toutefois, l'occupation d'un emploi de sous-directeur précède souvent une nomination dans un emploi de chef de service.

Si la répartition paritaire des emplois de chef de service semble être un signe positif, elle reste néanmoins fragile, compte-tenu de la faible représentation des femmes dans les emplois de sous-directeurs, qui en sont le « vivier naturel ». 76% des sous-directeurs sont des hommes au ministère de la culture.

La féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'administration centrale nécessite donc une plus grande féminisation des emplois de sous-directeurs dans ce ministère.

**d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels en administration centrale**

**– Les emplois de type 1**

▪ *Emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale*

<b>Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	10	10
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	30%	30%
Nombre de nominations	1	3	2	2
<i>Dont part de femmes</i>	0%	67%	0%	50%
Nombre de primo-nominations	1	2	2	2
<i>Dont part de femmes</i>	0%	100%	0%	50%

Au 31 décembre 2016, 3 des 10 agents occupant un emploi de secrétaire général, directeur général ou directeur en administration centrale étaient des femmes. Ce chiffre est stable par rapport à l'année précédente.

Depuis l'entrée en vigueur du dispositif, il faut souligner que cette catégorie d'emplois de type 1 a quasiment été exclusivement pourvu par des primo-nominations.

▪ *Emplois de chef de corps d'inspection et de contrôle*

<b>Chef de corps d'inspection et de contrôle</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	100%	100%
Nombre de nominations				
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%
Nombre de primo-nominations				
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%

L'emploi de chef de l'inspection générale des affaires culturelles est occupé, depuis 2011, par une femme.

– Les emplois de type 2

▪ *Les emplois de chef de service*

<b>Chef de service</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	9	10
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	44%	50%
Nombre de nominations	6	3	4	3
<i>Dont part de femmes</i>	50%	67%	25%	67%
Nombre de primo-nominations	1	1	2	1
<i>Dont part de femmes</i>	100%	0%	0%	100%

Au 31 décembre 2016, le ministère de la culture respectait la parité dans les emplois de chef de service. Le nombre de cheffes de service a augmenté d'une unité par rapport à 2015.

▪ *Les emplois de sous-directeur*

<b>Sous-directeur</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	22	21
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	27%	24%
Nombre de nominations	16	14	10	4
<i>Dont part de femmes</i>	31%	29%	30%	0%
Nombre de primo-nominations	8	12	7	7
<i>Dont part de femmes</i>	38%	17%	29%	0%

Au 31 décembre 2016, les sous-directrices représentaient 24% des agents détachées dans ces emplois. La baisse de 4 points constatée par rapport à l'année 2015 s'explique par la fin du détachement dans un emploi d'une sous-directrice.

Toutes les nominations et les primo-nominations dans ces emplois, intervenues au cours de l'année 2016, ont bénéficié à des hommes.

- **Les emplois de directeur de projet**

<b>Directeur de projet</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	4	2
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	50%	50%
Nombre de nominations	1	2	4	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	50%	50%	100%
Nombre de primo-nominations	0	0	2	0
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	50%	0%

Pour la seconde année consécutive, la parité est respectée sur les emplois de directeur de projet, puisque qu'au 31 décembre 2016, les deux emplois pourvus étaient respectivement occupés par un homme et une femme.

Ces chiffres doivent toutefois être considérés avec prudence, dans la mesure où le nombre de directeurs de projet en fonction au ministère de la culture est peu élevé.

- **Les emplois d'expert de haut niveau**

<b>Expert de haut niveau</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	4	3
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	50%	33%
Nombre de nominations	1	3	2	1
<i>Dont part de femmes</i>	100%	33%	100%	100%
Nombre de primo-nominations	1	0	0	0
<i>Dont part de femmes</i>	100%	0%	0%	0%

Au 31 décembre 2016, 3 agents dont 1 femme étaient détachés dans un emploi d'expert de haut niveau.

Le constat posé ci-dessous concernant les directeurs de projet peut être transposé à cette catégorie d'emploi. En effet, il y a peu de nominations et une seule primo-nomination depuis l'entrée en vigueur du dispositif. Les nominations ont principalement bénéficié aux femmes et la seule primo-nomination intervenue en 2016 a concerné une femme.

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois spécifiques au ministère de la culture

– Les emplois de type 4

▪ *Emplois de direction au sein des directions régionales des affaires culturelles*

<b>Emplois de direction des DRAC</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	44	39
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	41%	33%
Nombre de nominations	13	23	11	34
<i>Dont part de femmes</i>	46%	35%	36%	32%
Nombre de primo-nominations	12	10	6	13
<i>Dont part de femmes</i>	50%	30%	33%	38%

Au 31 décembre 2016, 39 agents dont 13 femmes étaient détachés dans un emploi de direction au sein des directions régionales des affaires culturelles.

La diminution du nombre de ces emplois consécutive à la réforme de l'administration territoriale de l'État intervenue au 1<sup>er</sup> janvier 2016 a principalement affecté les femmes puisque le nombre d'hommes détachés dans ces emplois est resté stable alors que celui des femmes a diminué de 11%.

Il faut toutefois nuancer ce constat, dans la mesure où la fusion des directions régionales a conduit à renommer ou nommer des agents qui étaient déjà en fonction.

Depuis 2013, les femmes représentent près d'un tiers des nominations et des primo-nominations dans ces emplois.

Par ailleurs, les femmes primo-nommées représentent plus du tiers des nominations féminines.

## 5. Le ministère des armées

### a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

#### Emplois de type 1

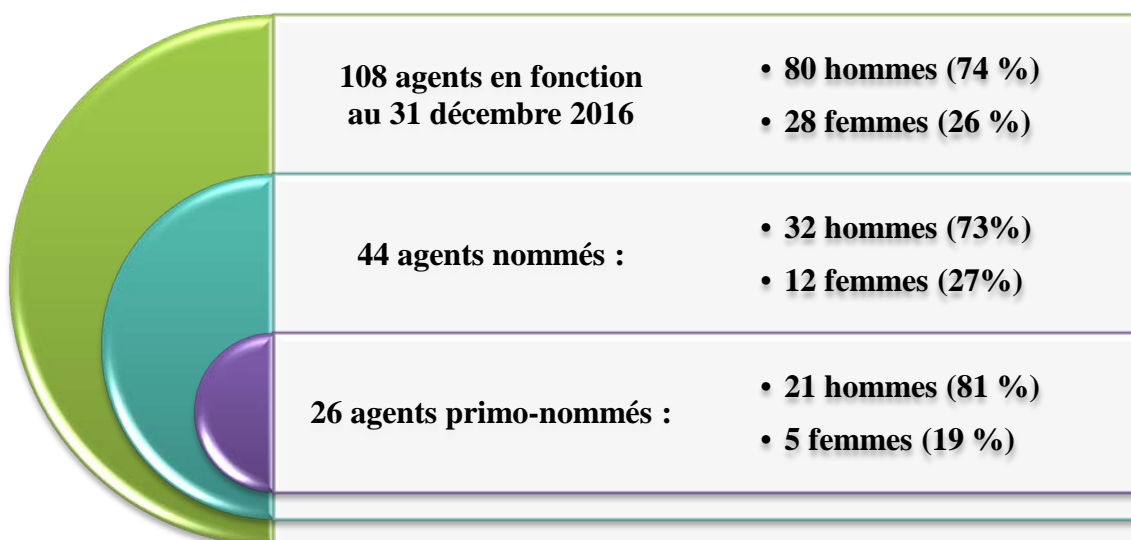
- Secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale

#### Emplois de type 2

- Chef de service et sous-directeur des administrations de l'État
- Directeur de projet et expert de haut-niveau des administrations de l'État et de ses établissements publics
- Inspecteur civil du ministère de la défense

### b. Les chiffres-clés

#### Chiffres-clés pour l'année 2016

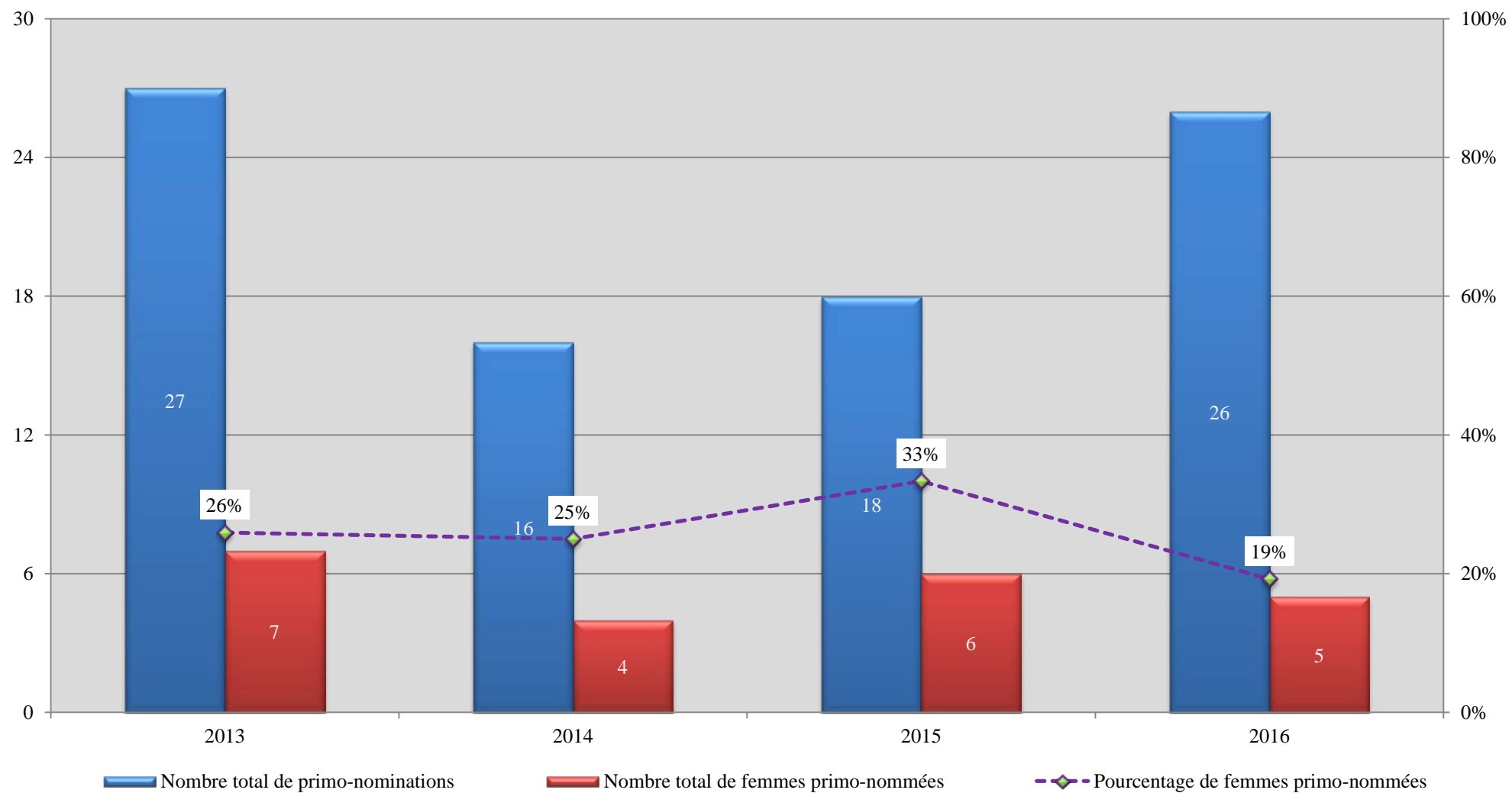




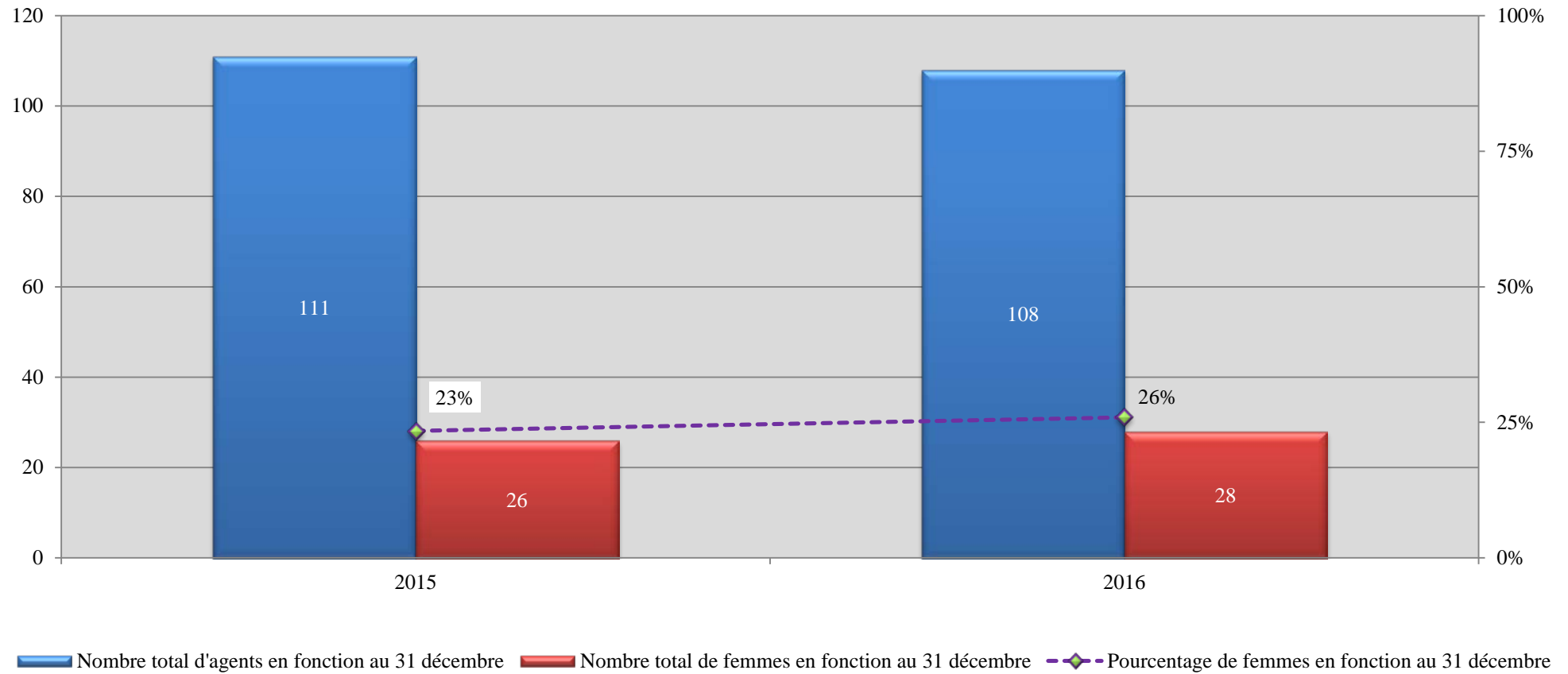
### Évolution entre 2013 et 2016

Emplois	Types d'emploi	Pourcentage de femmes nommées				Pourcentage de femmes primo-nommées				Pourcentage de femmes en fonction au 31 décembre	
		2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2015	2016
<b>SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale</b>	<b>1</b>	0%	33%	14%	20%	0%	33%	17%	20%	10%	18%
<b>Chefs de service</b>	<b>2</b>	0%	67%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	13%	7%
<b>Sous-directeurs</b>		33%	22%	38%	39%	33%	20%	43%	29%	33%	35%
<b>Experts de haut niveau et Directeurs de projet</b>		44%	14%	43%	40%	80%	20%	50%	0%	31%	36%
<b>Inspecteurs civils du ministère de la défense</b>		100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	60%	60%

### Évolution du nombre de primo-nominations féminines entre 2013 et 2016



### Évolution du nombre de femmes occupant un emploi entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées entre 2015 et 2016



\*Les données relatives au nombre d'agents en fonction sont communiquées depuis 2015

**c. Les nominations et les primo-nominations au ministère des armées : un taux de primo-nominations féminines en-dessous de l'objectif légal**

En 2016, le taux de primo-nominations féminines du ministère des armées atteint 19% soit son taux le plus bas depuis la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées. **Ainsi, ce ministère n'a pas atteint l'objectif fixé par la loi.**

Plusieurs éléments structurels permettent de comprendre le taux de primo-nominations féminines de ce ministère.

En effet, 28 emplois de directeur d'administration centrale, en raison de leur participation directe aux programmes d'armement et aux missions opérationnelles des services de défense et de sécurité, sont réservés aux officiers généraux dont les effectifs sont composés à 6,7% par des femmes, ce faible chiffre s'expliquant par l'ouverture tardive des écoles de formation d'officiers au personnel féminin.

En outre, le vivier féminin semble aujourd'hui très limité après avoir été fortement sollicité pour atteindre l'objectif fixé par la loi de 2013 à 2015. A titre d'illustration, la récente revue des carrières des cadres dirigeants du ministère des armées, réalisée en lien avec la mission des cadres dirigeant du secrétariat général du Gouvernement, a permis de recenser un certain nombre de cadres civils et militaires susceptibles d'occuper un emploi de cadre dirigeant, dont 15% de femmes.

Malgré un taux de primo-nominations féminines en-dessous de l'objectif fixé par la loi, la part des femmes en fonction au 31 décembre 2016 est supérieure à celle recensée en 2015. Elle est passée de 24% à 26% au cours de cette période.

**d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels en administration centrale**

– **Les emplois de type 1**

▪ *Emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale*

<b>Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	39	40
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	10%	18%
Nombre de nominations	11	6	7	15
<i>Dont part de femmes</i>	0%	33%	14%	20%
Nombre de primo-nominations	8	6	6	15
<i>Dont part de femmes</i>	0%	33%	17%	20%

En 2016, les 15 nominations sur ces emplois ont été des primo-nominations parmi lesquelles 3 ont concerné des femmes. Les difficultés rencontrées par le ministère pour nommer des femmes sur ces emplois ne proviennent pas d'un manque d'ouverture du ministère, mais d'un vivier féminin restreint.

Toutefois, au 31 décembre 2016 18% de ces emplois étaient occupés par des femmes, contre 10% en 2015.

– **Les emplois de type 2**

▪ *Les emplois de chef de service*

<b>Chef de service</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	15	15
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	13%	7%
Nombre de nominations	6	3	8	6
<i>Dont part de femmes</i>	0%	67%	0%	0%
Nombre de primo-nominations	5	0	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%

Depuis l'instauration du dispositif, aucune primo-nomination féminine n'a été effectuée sur les emplois de chef de service. Ce constat s'est confirmé en 2016, renforcé par le fait qu'il n'y ait eu aucune nomination féminine, comme en 2015.

En 4 ans, sur un total de 23 nominations, 2 femmes ont été nommées sur ces emplois.

▪ *Les emplois de sous-directeur*

<b>Sous-directeur</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	36	34
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	33%	35%
Nombre de nominations	15	9	16	18
<i>Dont part de femmes</i>	33%	22%	38%	39%
Nombre de primo-nominations	9	5	7	7
<i>Dont part de femmes</i>	33%	20%	43%	29%

En 2016, 7 des 11 nominations effectués sur les emplois de sous-directeurs ont concerné des femmes. Le taux de primo-nominations féminines sur ces emplois est de 29%.

▪ *Les emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau*

<b>Directeur de projet Expert de haut niveau</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	16	14
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	31%	36%
Nombre de nominations	9	7	7	5
<i>Dont part de femmes</i>	44%	14%	43%	40%
Nombre de primo-nominations	5	5	4	3
<i>Dont part de femmes</i>	80%	20%	50%	0%

En 2016, contrairement aux années précédentes, aucune primo-nomination féminine n'a été effectuée sur les emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet. Toutefois, 2 des 5 nominations effectuées sur ces emplois en 2016 ont concerné des femmes.

Au 31 décembre 2016, les 14 emplois d'expert à haut niveau et de directeur de projet étaient occupés à 36% par des femmes, contre 31% en 2015.

▪ *Les emplois d'inspecteur civil du ministère de la défense*

<b>Inspecteur civil du ministère de la défense</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	5	5
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	60%	60%
Nombre de nominations	1	1	0	0
<i>Dont part de femmes</i>	100%	0%	0%	0%
Nombre de primo-nominations	0	0	0	0
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%

Les chiffres concernant les emplois d'inspecteurs civils du ministère de la défense ne permettent pas d'effectuer une analyse détaillée.

Toutefois, au 31 décembre 2016, 3 des 5 emplois étaient occupés par des femmes.

## 6. Les ministères en charge de l'écologie

### a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées<sup>12</sup>

#### Emplois de type 1

- Secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale
- Commissaire général, haut commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité d'un ministre
- Chef du service du corps d'inspection et de contrôle
- Emploi de vice-président, de président de l'autorité environnementale, emplois de président de section du Conseil général de l'environnement et du développement durable

#### Emplois de type 2

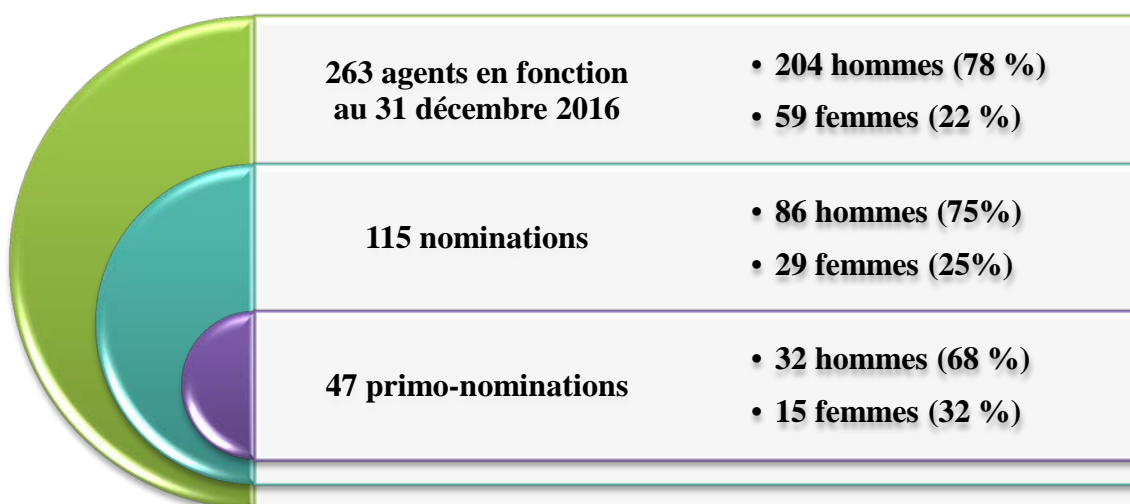
- Chef de service et sous-directeur des administrations de l'État
- Directeur de projet et expert de haut-niveau des administrations de l'État et de ses établissements publics

#### Emplois de type 4

- Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État

### b. Les chiffres-clés

#### Chiffres-clés pour l'année 2016



<sup>12</sup> Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État relevant des ministères en charge de l'écologie sont les emplois de direction au sein au sein

- des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et de logement (DREAL) ;

- des directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL) ;

- des directions interrégionales de la mer (DIRM) ;

- des directions de la mer (DM),

- des directions interdépartementales des routes (DIR) ;

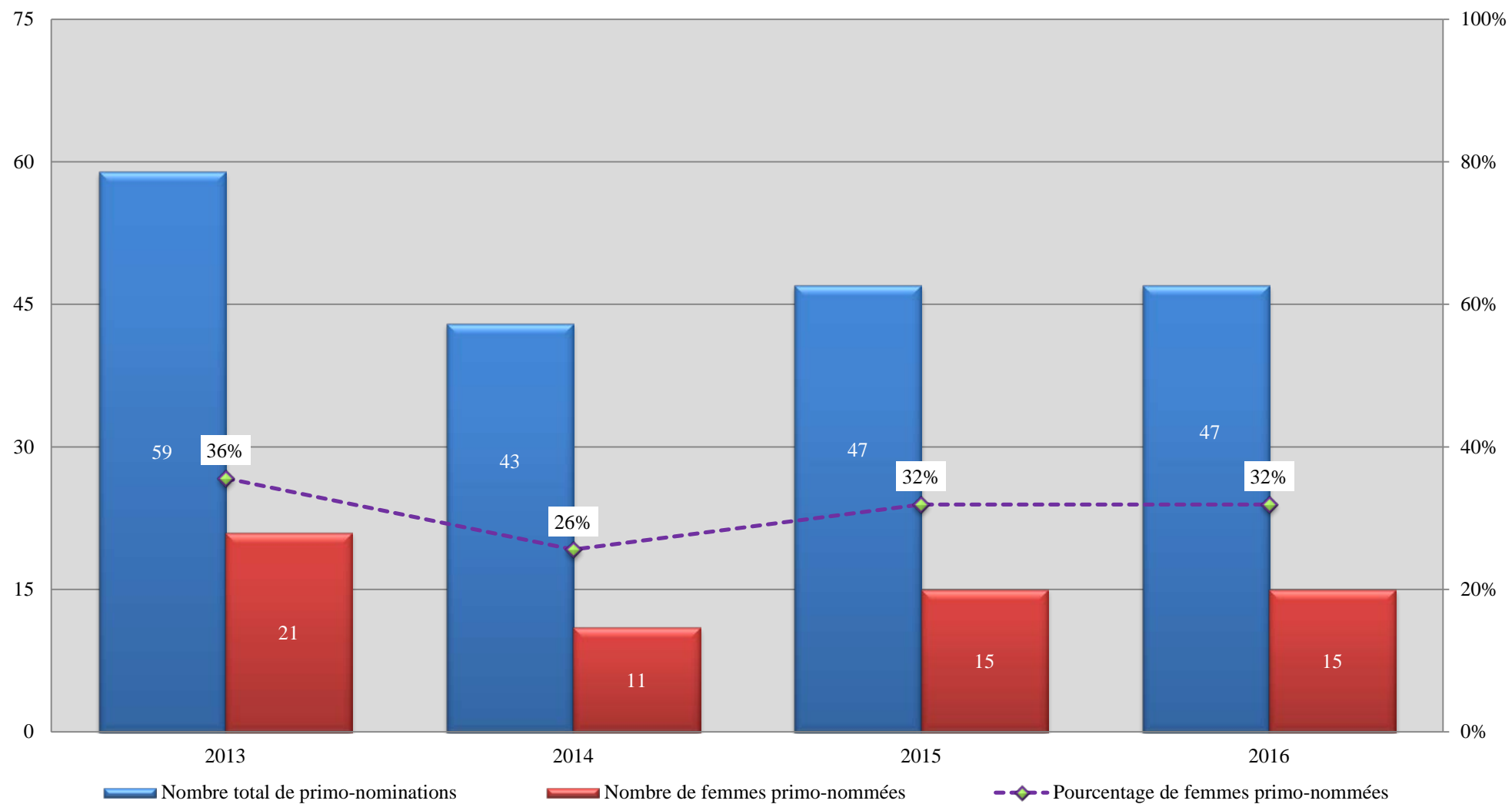
- des directions régionales et interdépartementales d'Ile-de-France : Direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement (DRIEA-IF), Direction régionale et interdépartementale de l'Hébergement et du Logement (DRIHL-IF), Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie (DRIEE-IF)

### Évolution entre 2013 et 2016

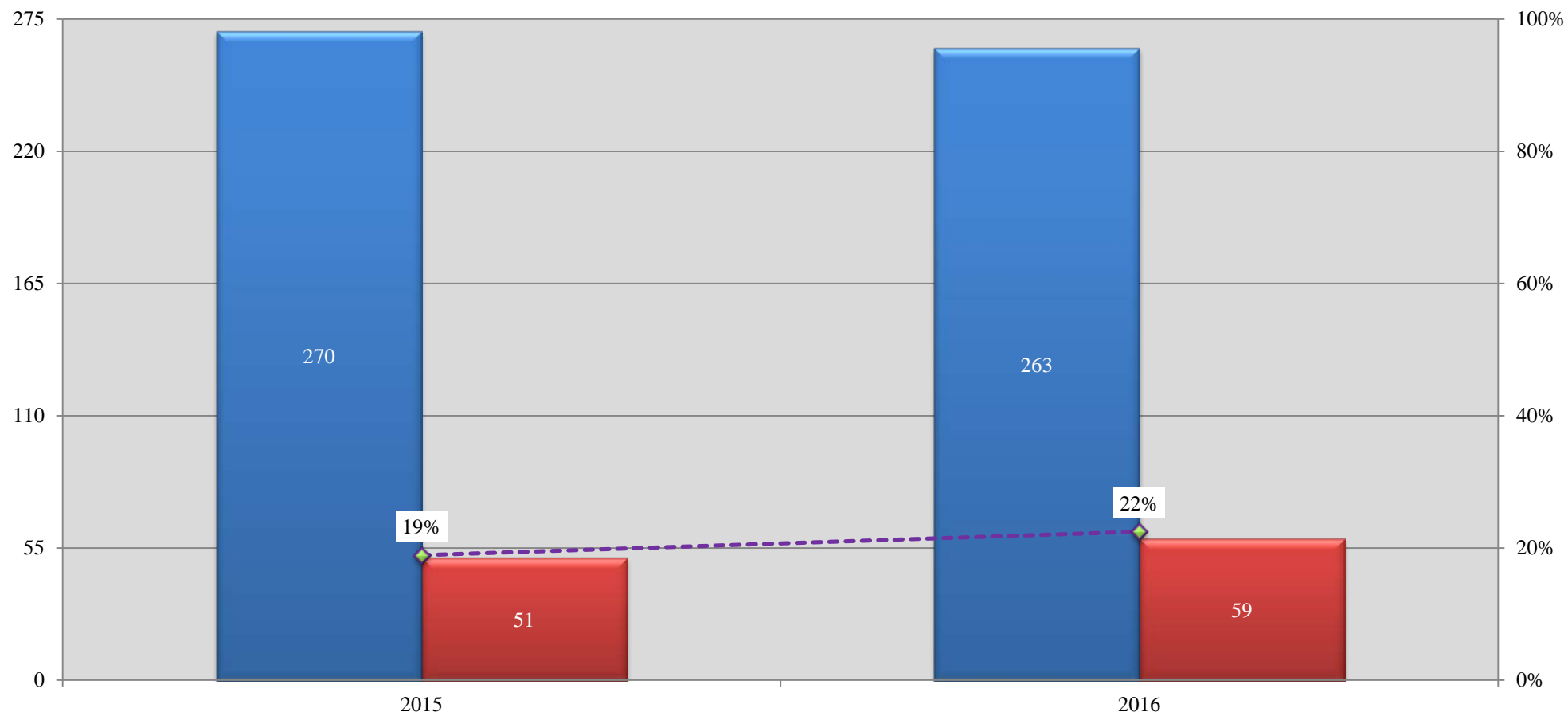
Emplois	Types d'emploi	Pourcentage de femmes nommées				Pourcentage de femmes primo-nommées				Pourcentage de femmes en fonction au 31 décembre	
		2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2015	2016
<b>SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale</b>	1	50%	33%	11%	50%	50%	33%	14%	50%	17%	21%
<b>Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre</b>		0%	0%	100%	100%	0%	0%	100%	100%	100%	67%
<b>Emplois de direction du CGEDD</b>		50%	0%	50%	50%	100%	0%	50%	0%	33%	50%
<b>Chefs de service</b>	2	0%	67%	40%	38%	0%	100%	67%	50%	15%	22%
<b>Sous-directeurs</b>		22%	33%	34%	21%	24%	33%	38%	31%	18%	18%
<b>Directeurs de projet</b>		38%	0%	0%	25%	67%	0%	0%	0%	11%	8%
<b>Experts de haut niveau</b>		33%	50%	18%	0%	0%	50%	100%	0%	29%	35%
<b>Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État</b>	T4	50%	26%	15%	22%	57%	15%	20%	25%	18%	23%



## Évolution du nombre de primo-nominations féminines entre 2013 et 2016



### Évolution du nombre de femmes occupant un emploi entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées entre 2015 et 2016



■ Nombre total d'agents en fonction au 31 décembre ■ Nombre total de femmes en fonction au 31 décembre -◇- Pourcentage de femmes en fonction au 31 décembre

### c. Les nominations et les primo-nominations au sein des ministères en charge de l'écologie

Comme en 2015, 32% de femmes ont été primo-nommées au sein des ministères en charge de l'écologie.

Le taux global de primo-nominations est influencé par les emplois de sous-directeur et de ceux de l'administration territoriale de l'État qui représentent, en 2016, 77% des primo-nominations. La baisse de 7 points de la part des sous-directrices primo-nommées entre 2015 et 2016 explique ainsi en partie la stagnation du taux global de primo-nominations féminines. A l'inverse, les emplois de type 1 et de chef de service atteignent des taux de primo-nominations féminines égaux ou supérieurs à 50%.

Par ailleurs, même si le nombre global de nominations croît de façon continue depuis 2013, la part des primo-nominations décroît chaque année. Elle était de 78% en 2013, et n'est plus que de 41% en 2016.

Simultanément, la part des femmes occupant un emploi entrant dans le périmètre du dispositif augmente de 3 points dans un contexte de diminution de 3% de l'effectif total des agents en fonction dans ces emplois. Ce dernier passe de 270 agents en poste en 2015, à 263 en 2016.

Cette amorce de féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères représente un signe positif.

Toutefois, la diminution de la part des femmes primo-nommées dans les nominations féminines suscite des interrogations sur la capacité à atteindre l'objectif de 40% de primo-nominations en 2017.

### d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels en administration centrale

#### – Les emplois de type 1

#### ▪ *Les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale*

<b>Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	23	24
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	17%	21%
Nombre de nominations	4	6	9	6
<i>Dont part de femmes</i>	50%	33%	11%	50%
Nombre de primo-nominations	4	6	7	6
<i>Dont part de femmes</i>	50%	33%	14%	50%

Les nominations et les primo-nominations de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale sont totalement paritaire en 2016. Cette situation marque un retour aux résultats de 2013.

Au 31 décembre 2016, les femmes occupaient cependant 21% de ces emplois.

- *Les emplois de commissaire général, haut-commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre*

<b>Commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	1	3
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	100%	67%
Nombre de nominations	0	1	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	100%	100%
Nombre de primo-nominations	0	1	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	100%	100%

En 2016, tout comme en 2015, la seule personne nommée sur cet emploi est une femme qui a bénéficié d'une primo-nomination.

– **Les emplois de type 2**

- *Les emplois de chef de service*

<b>Chef de service</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	27	27
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	15%	22%
Nombre de nominations	5	3	10	8
<i>Dont part de femmes</i>	0%	67%	40%	38%
Nombre de primo-nominations	3	1	3	2
<i>Dont part de femmes</i>	0%	100%	67%	50%

Au 31 décembre 2016, les emplois de chef de service étaient occupés à 78% par des hommes.

Toutefois, les primo-nominations sont paritaires en 2016.

- *Les emplois de sous-directeur*

<b>Sous-directeur</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	93	93
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	18%	18%
Nombre de nominations	36	24	35	29
<i>Dont part de femmes</i>	22%	33%	34%	21%
Nombre de primo-nominations	34	12	16	16
<i>Dont part de femmes</i>	23%	33%	38%	31%

Au 31 décembre 2016, les femmes occupaient 18% des emplois de sous-directeurs.

Après deux années de quasi stabilisation, le taux de nominations dans ces emplois a baissé de 13 points entre 2015 et 2016. Le taux de 21% observé en 2016 est inférieur à celui atteint en 2013.

Les primo-nominations suivent une tendance similaire. Toutefois, le taux de 31% de sous-directrices primo-nommées en 2016 est supérieur à celui réalisé en 2013.

- *Les emplois de directeur de projet*

<b>Directeur de projet</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	9	12
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	11%	8%
Nombre de nominations	8	1	3	4
<i>Dont part de femmes</i>	37%	0%	0%	25%
Nombre de primo-nominations	3	0	2	1
<i>Dont part de femmes</i>	67%	0%	0%	0%

Le nombre restreint de primo-nominations sur ces emplois ne permet pas de dégager une tendance. Cependant, en 2016, l'unique primo-nomination est masculine.

De plus, au 31 décembre 2016, seule une femme occupait un des 12 emplois de directeur de projet du ministère de la transition énergétique et solidaire.

- **Les emplois d'expert de haut niveau**

<b>Expert de haut niveau</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	17	20
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	29%	35%
Nombre de nominations	3	6	11	2
<i>Dont part de femmes</i>	33%	50%	18%	0%
Nombre de primo-nominations	0	2	1	0
<i>Dont part de femmes</i>	0%	50%	100%	0%

Il n'y a eu aucune primo-nomination sur les emplois d'expert à haut niveau en 2016.

En outre, après 4 ans de mise en œuvre du dispositif, il est difficile de dégager une tendance sur ces emplois qui, au 31 décembre 2016, étaient occupés à 35% par des femmes.

- e. **Les nominations et les primo-nominations dans les emplois spécifiques au ministère de la transition écologique**

- **Les emplois de type 1**

- **Les emplois de direction du Conseil général de l'environnement et du développement durable**

<b>Emplois de direction CGEDD</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	6	6
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	33%	50%
Nombre de nominations	2	2	4	2
<i>Dont part de femmes</i>	50%	0%	50%	50%
Nombre de primo-nominations	1	1	2	1
<i>Dont part de femmes</i>	100%	0%	50%	0%

La seule primo-nomination effectuée en 2016 sur les emplois de direction du CGEDD a concerné un homme.

Au 31 décembre 2016, l'occupation de ces emplois était paritaire.

– Les emplois de type 4

- *Les emplois de direction des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et de logement (DREAL), des directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL), des directions interrégionales de la mer (DIRM), des directions de la mer (DM), des directions interdépartementales des routes (DIR) ; des directions régionales et interdépartementales d'Ile-de-France<sup>13</sup>*

<b>Emplois de direction des DREAL, des DEAL, des DIRM, des DM, des DIR, de la DRIEA-IF, de la DRIHL-IF et de la DRIEE-IF</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	94	78
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	18%	23%
Nombre de nominations	18	35	34	63
<i>Dont part de femmes</i>	50%	26%	15%	22%
Nombre de primo-nominations	14	20	15	20
<i>Dont part de femmes</i>	57%	15%	20%	25%

En 2016, la part des femmes primo-nommés sur ces emplois était de 25%.

La réforme territoriale a eu un impact sur le nombre de nominations dans la catégorie des emplois DATE en réduisant le nombre des emplois concernés du fait de la fusion des DREAL. En outre, plusieurs nominations de préfigurateurs reconduits sur leur emploi ont été effectuées, pour une nouvelle durée de 5 ans. 33 emplois sont concernés par cette mesure soit 42%.

<sup>13</sup> cf. *infra*.

## 7. Les ministères en charge de l'économie et des finances :

### a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées<sup>14</sup>

#### Emplois de type 1

- Secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale
- Conseil général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies
- Commissaire, hauts commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé auprès du ministre
- Emploi de direction du conseil général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies (CGIET)

#### Emplois de type 2

- Chef de service et sous-directeur des administrations de l'État
- Expert de haut-niveau et directeur de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics

#### Emplois de type 4

- Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État

#### Emplois de type 6

- Chefs de mission du contrôle générale économique et financier (CGEFI)

#### Emplois de type 7

- Emplois de direction des services du contrôle budgétaire et comptable ministériel

#### Emplois de type 8

- Emplois de direction de la direction générale des douanes et droits indirects

#### Emplois de type 10

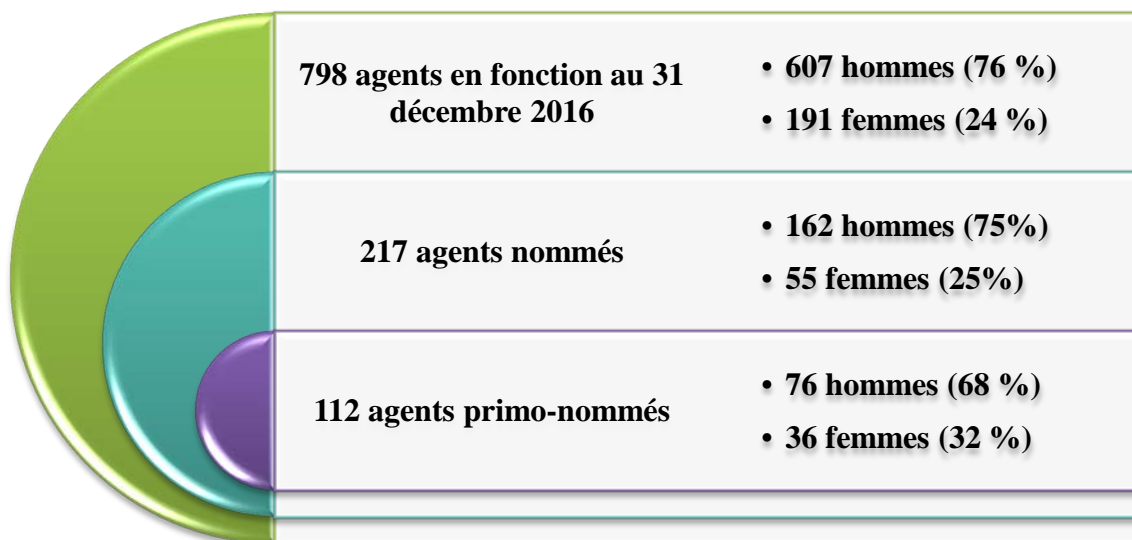
- Postes et fonctions occupées par des administrateurs généraux des finances publiques (AGFIP) de classe normale, de 1ère classe et de classe exceptionnelle
- Emplois de chef de service comptable de 1ère et 2ème catégories à la direction générale des finances publique (DGFIP)

<sup>14</sup> Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État relevant des ministères en charge de l'économie et des finances sont certains emplois de direction au sein des DIRECCTE



b. Les chiffres-clés

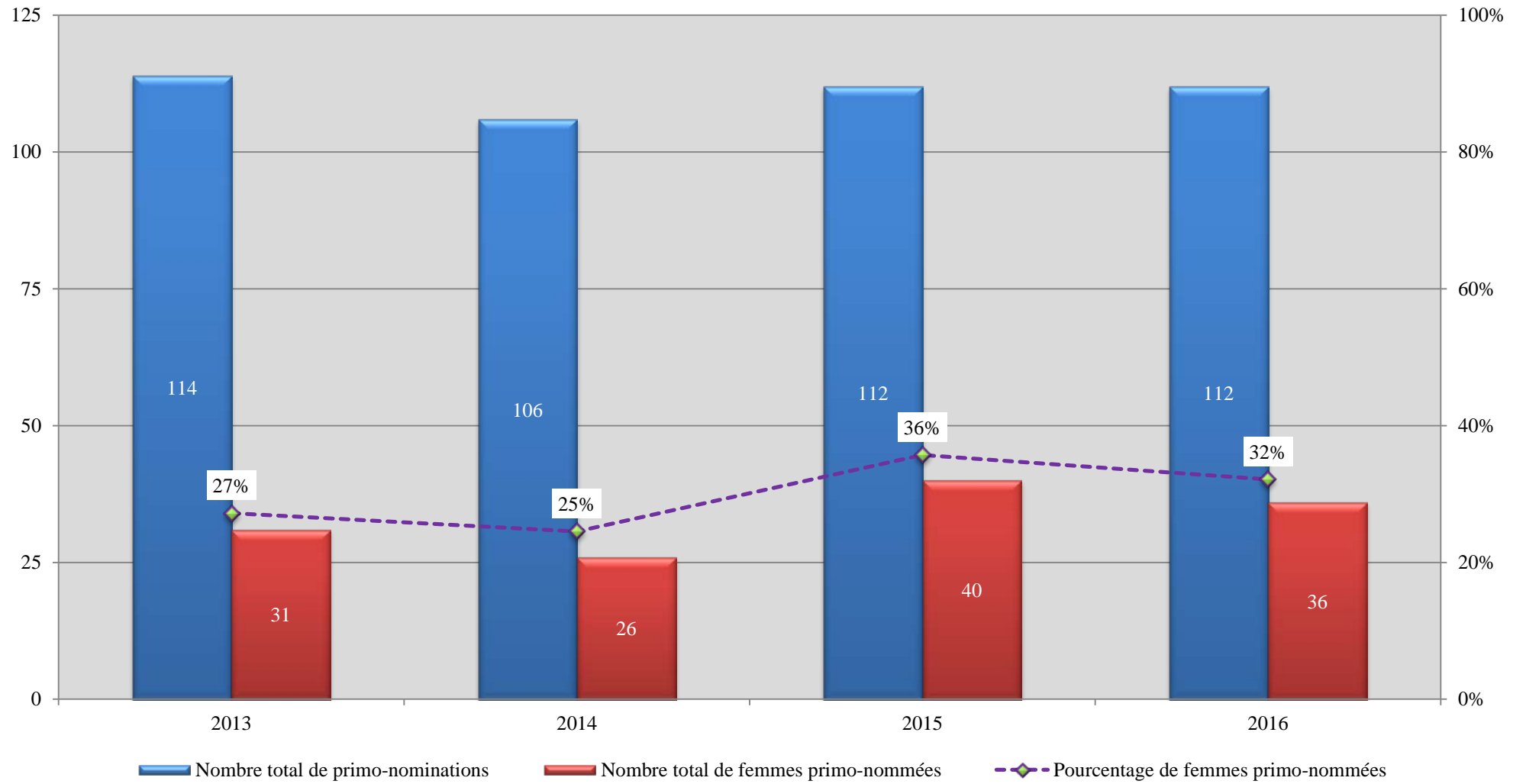
**Chiffres-clés pour l'année 2016**



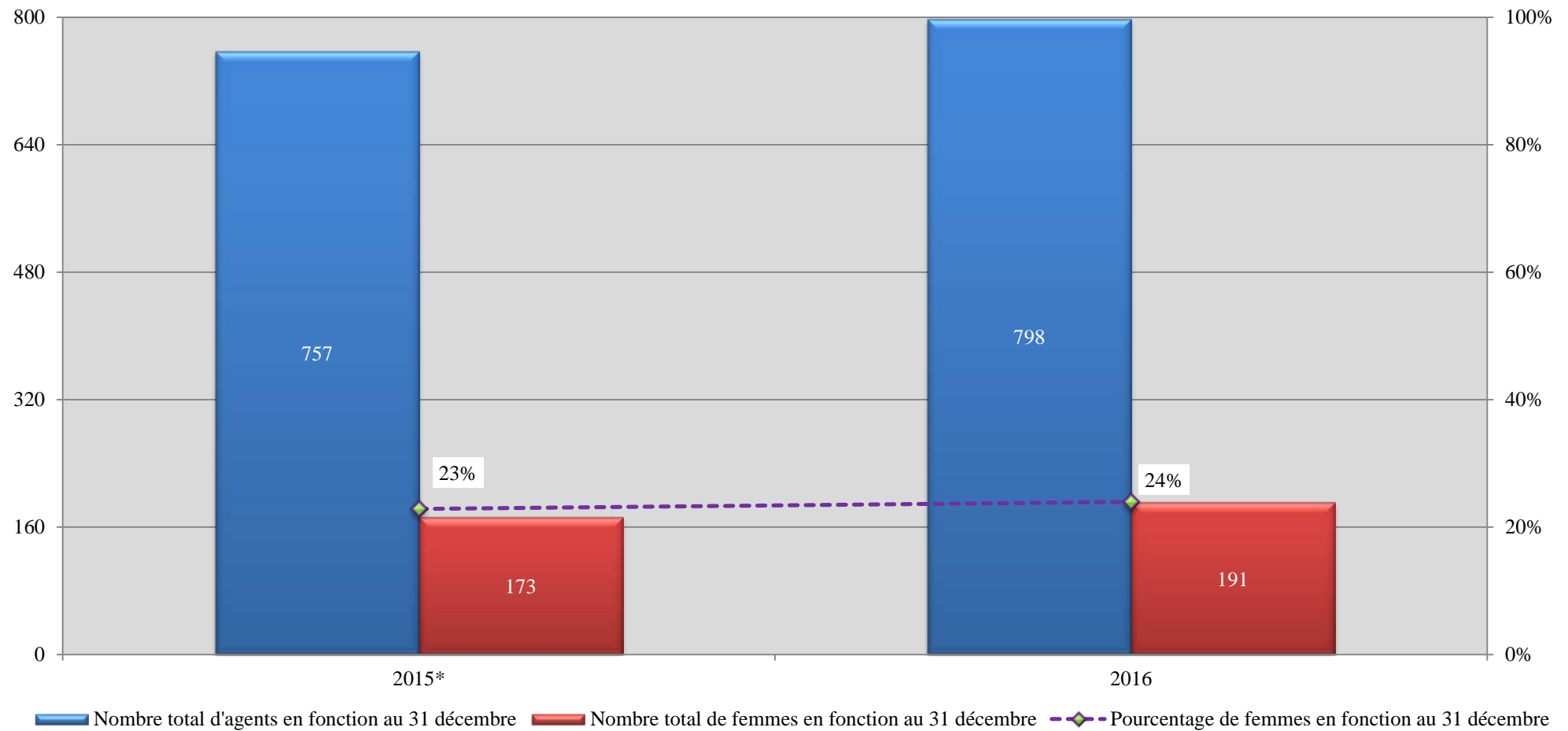
## Évolution entre 2013 et 2016

Emplois	Types d'emploi	Pourcentage de femmes nommées				Pourcentage de femmes primo-nommées				Pourcentage de femmes en fonction au 31 décembre	
		2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2015	2016
<b>SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale</b>	1	43%	0%	67%	67%	43%	0%	80%	67%	36%	44%
<b>Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre</b>		100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Chefs du service de corps d'inspection et de contrôle</b>		0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	100%
<b>Emplois de direction du CGIET</b>		0%	33%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	22%	22%
<b>Chefs de service</b>	2	27%	17%	23%	50%	67%	0%	20%	50%	25%	26%
<b>Sous-directeurs</b>		33%	31%	30%	25%	36%	44%	26%	42%	31%	30%
<b>Directeurs de projet</b>		60%	40%	50%	67%	50%	33%	0%	100%	53%	58%
<b>Experts de haut niveau</b>		50%	50%	33%	6%	0%	67%	60%	11%	27%	18%
<b>Emplois de direction de l'administration de l'État</b>	4	0%	33%	17%	17%	0%	33%	0%	29%	8%	11%
<b>Chefs de mission du CGEFI</b>	6	29%	0%	29%	30%	50%	0%	29%	30%	28%	28%
<b>Emplois de direction des services du CBCM</b>	7	50%	0%	0%	67%	100%	0%	0%	100%	10%	18%
<b>Emplois de direction de la direction générale des douanes et des droits indirects</b>	8	13%	19%	20%	31%	18%	18%	40%	33%	18%	18%
<b>Postes et fonctions occupés par des AGFIP de classe normale, de 1ère classe et de classe exceptionnelle</b>	10	29%	23%	38%	39%	29%	23%	38%	39%	22%	23%
<b>Emplois de chef de service comptable de 1ère et 2è catégories à la DGFIP</b>		18%	21%	33%	16%	13%	21%	39%	22%	19%	22%

### Évolution du nombre de primo-nominations féminines entre 2013 et 2016



### Évolution du nombre de femmes occupant un emploi entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées entre 2015 et 2016



\*Les données relatives au nombre d'agents en fonction sont communiquées depuis 2015

**c. Les nominations et les primo-nominations dans les ministères économiques et financiers : un taux de primo-nominations féminines légèrement au-dessus de l'objectif légal**

En 2016, le taux de primo-nominations féminines des ministères économiques et financiers atteint 32%. Ces ministères ont par conséquent atteint l'objectif fixé par la loi, comme chaque année depuis le début de la mise en œuvre du dispositif en 2013.

Les résultats positifs de ces ministères sont portés par le taux de 42% de primo-nominations féminines effectuées sur les emplois de sous-directeurs, ainsi que par celui de 39% sur les postes et fonctions occupés par des administrateurs généraux des finances publiques. En effet, ces deux catégories d'emplois représentent un tiers des primo-nominations effectuées par les ministères économiques et financiers en 2016.

Parmi les emplois connaissant des flux permettant une analyse détaillée, la plupart des catégories d'emplois présentent un taux de primo-nominations féminines supérieur ou avoisinant l'objectif fixé par la loi. Seuls les emplois de chef de service comptable de 1ère et 2ème catégories de la direction générale des finances publiques et les emplois d'expert à haut niveau n'atteignent pas ce niveau. Les femmes représentent respectivement 22% et 11% des primo-nominations dans ces emplois.

En outre, les chiffres positifs obtenus depuis 2013 concernant le taux de primo-nominations féminines des ministères économiques et financiers n'ont pas eu d'impact notable sur la part des emplois occupés par les femmes, celle-ci étant de 24% en 2016 contre 23% en 2015.

Ce constat permet de rappeler que le taux de primo-nominations féminines doit être mis en perspective avec le taux de nominations féminines, qui atteint 25% en 2016 pour ces ministères.

**d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels en administration centrale**

– **Les emplois de type 1**

▪ *Emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale*

<b>Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	14	18
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	36%	44%
Nombre de nominations	7	5	6	3
<i>Dont part de femmes</i>	43%	0%	67%	67%
Nombre de primo-nominations	7	2	5	3
<i>Dont part de femmes</i>	43%	0%	80%	67%

En 2016, les 3 nominations effectuées sur les emplois de cadre dirigeant étaient des primo-nominations dont deux ont concerné des femmes.

Au 31 décembre 2016 8 emplois sur 18 étaient occupés par des femmes.

- *Emplois de commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général, délégué placé auprès du ministre*

<b>Commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général, délégué placés auprès du ministre</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	1	2
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0%	0%
Nombre de nominations	1	0	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	100%	0%	0%	0%
Nombre de primo-nominations	1	0	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	100%	0%	0%	0%

Le nombre de postes concernés ne permet pas d'effectuer une analyse détaillée des chiffres relatifs à ces emplois.

- *Emplois de chef du service des corps d'inspection et de contrôle*

<b>Chef du service des corps d'inspection et de contrôle</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	2	2
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	100%	100%
Nombre de nominations	0	1	0	0
<i>Dont part de femmes</i>	0%	100%	0%	0%
Nombre de primo-nominations	0	1	0	0
<i>Dont part de femmes</i>	0%	100%	0%	0%

Le nombre de postes concernés ne permet pas d'effectuer une analyse détaillée des chiffres relatifs à ces emplois.

– **Les emplois de type 2**

▪ *Les emplois de chef de service*

<b>Chef de service</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	36	42
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	25%	26%
Nombre de nominations	15	12	26	12
<i>Dont part de femmes</i>	27%	17%	23%	50%
Nombre de primo-nominations	3	0	5	4
<i>Dont part de femmes</i>	67%	0%	20%	50%

La moitié des nominations et des primo-nominations effectuées en 2016 sur les emplois de chef de service ont concerné des femmes.

En outre, 26% des emplois de chef de service étaient occupés par des femmes au 31 décembre 2016.

▪ *Les emplois de sous-directeur*

<b>Sous-directeur</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	93	105
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	31%	30%
Nombre de nominations	43	32	50	40
<i>Dont part de femmes</i>	33%	31%	30%	25%
Nombre de primo-nominations	25	16	23	19
<i>Dont part de femmes</i>	36%	44%	26%	42%

En 2016, 10 des 40 nominations effectuées sur les emplois de sous-directeurs ont concerné des femmes. Sur ces 10 nominations féminines, 8 étaient des primo-nominations représentant 42% des primo-nominations sur ces emplois.

Malgré l'augmentation de 12% du nombre d'emplois de sous-directeurs entre 2015 et 2016, la part des femmes occupant ces emplois se maintient autour de 30%.

- *Les emplois directeur de projet*

<b>Directeur de projet</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	15	12
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	53%	58%
Nombre de nominations	10	5	2	3
<i>Dont part de femmes</i>	60%	40%	50%	67%
Nombre de primo-nominations	4	3	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	50%	33%	0%	100%

La seule primo-nomination effectuée sur les emplois de directeurs de projet a concerné une femme.

Depuis 2013, 4 des 20 primo-nominations ont concerné des femmes, ces dernières occupant 58% de ces emplois au 31 décembre 2016.

- *Les emplois d'expert de haut niveau*

<b>Expert de haut niveau</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	15	28
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	27%	18%
Nombre de nominations	8	4	9	16
<i>Dont part de femmes</i>	50%	50%	33%	6%
Nombre de primo-nominations	3	3	5	9
<i>Dont part de femmes</i>	0%	67%	60%	11%

En 2016, une seule femme a été nommée sur un emploi d'expert à haut niveau, par le biais d'une primo-nomination, sur un total de 16 nominations.

Les emplois d'expert à haut niveau des ministères économiques et financiers étaient occupés à 82% par des hommes au 31 décembre 2016.



e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois spécifiques aux ministères économiques et financiers

– Les emplois de type 1

- *Les emplois de direction du contrôle général de l'industrie, de l'économie, de l'énergie et des technologies*

Emplois de direction du CGIET	2013	2014	2015	2016
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	9	9
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	22%	22%
Nombre de nominations	2	3	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	33%	0%	0%
Nombre de primo-nominations	2	2	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%

En 2016, à l'instar des chiffres des trois dernières années, aucune primo-nomination féminine n'a été effectuée sur les emplois de direction du CGIET. Ces chiffres s'expliquent en partie par les caractéristiques du vivier naturel de ces emplois (grade d'ingénieur général des mines), composé en majorité d'hommes<sup>15</sup>.

Ce constat est également illustré par le personnel en fonction sur ces postes dans la mesure où une seule femme occupe un emploi de direction du CGIET.

<sup>15</sup> Le corps des ingénieurs des mines était composé à 87% d'hommes 31 décembre 2016, le grade d'ingénieur général étant composé à 85% par des hommes et celui d'ingénieur en chef à 87%.

– **Les emplois de type 4**

- *Les emplois de direction au sein des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi*

<b>Emplois de direction des DIRECCTE</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	25	28
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	8%	11%
Nombre de nominations	5	3	6	23
<i>Dont part de femmes</i>	0%	33%	17%	17%
Nombre de primo-nominations	4	3	4	7
<i>Dont part de femmes</i>	0%	33%	0%	29%

En 2016, deux femmes ont été primo-nommées sur les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État. Plus généralement, 17% des 23 nominations effectuées sur ces emplois ont concerné des femmes.

Ce dernier chiffre s'explique par le contexte de réorganisation de l'administration territoriale de l'État qui s'est notamment traduit par la reconduction de personnes déjà en poste. 89% des agents exerçant ces fonctions au 31 décembre 2016 étaient des hommes.

– **Les emplois de type 6**

- *Emplois de chef de mission du contrôle général économique et financier*

<b>Chef de mission du CGEFI</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	39	47
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	28%	28%
Nombre de nominations	7	5	7	10
<i>Dont part de femmes</i>	29%	0%	29%	30%
Nombre de primo-nominations	4	5	7	10
<i>Dont part de femmes</i>	50%	0%	29%	30%

En 2016, comme en 2014 et 2015, toutes les nominations effectuées sur les emplois de chef de mission du CGEFI constituent des primo-nominations, dont 30% ont concerné des femmes.

Malgré l'augmentation du nombre de ces emplois, la part occupée par les femmes au 31 décembre 2016 reste identique à celle observée en 2015.

– **Les emplois de type 7**

▪ ***Les emplois de direction des services de contrôle budgétaire et comptable ministériel***

<b>Emplois de direction des services de contrôle budgétaire et comptable ministériel (CBCM)</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	10	11
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	10%	18%
Nombre de nominations	4	9	0	3
<i>Dont part de femmes</i>	50%	0%	0%	67%
Nombre de primo-nominations	1	4	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	100%	0%	0%	100%

En 2016, 2 femmes ont été nommées sur des emplois de direction des services de CBCM sur un total de 3 nominations, dont une primo-nommée.

Cependant, ces emplois restent majoritairement occupés par des hommes. Ils représentent, en effet, 82% des agents occupant ces fonctions.

– Les emplois de type 8

▪ *Les emplois de direction de la direction générale des douanes et droits indirects*

<b>Emplois de direction de la DGDDI</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	125	125
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	18%	18%
Nombre de nominations	32	37	44	29
<i>Dont part de femmes</i>	13%	19%	20%	31%
Nombre de primo-nominations	11	11	10	6
<i>Dont part de femmes</i>	18%	18%	40%	33%

En 2016, 2 primo-nominations féminines ont été effectuées sur les emplois de direction de la DGDDI. En outre, malgré un nombre de nominations inférieur à celui constaté les années précédentes, le taux de nominations féminines dépasse 30%, une première depuis 2013.

Cependant, les 125 emplois de direction de la DGDDI restent majoritairement occupés par des hommes. 82% des agents exerçant ces fonctions sont des hommes.

– Les emplois de type 10

- *Les postes et fonctions occupés par des administrateurs généraux des finances publiques de classe normale, de 1ère classe et de classe exceptionnelle*

<b>Postes et fonctions occupés par des AGFIP de classe normale, de 1ère classe et de classe exceptionnelle</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	242	235
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	22%	23%
Nombre de nominations	17	22	21	18
<i>Dont part de femmes</i>	29%	23%	38%	39%
Nombre de primo-nominations	17	22	21	18
<i>Dont part de femmes</i>	29%	23%	38%	39%

En 2016, comme en 2015, le taux de primo-nominations féminines sur les postes et fonctions occupés par des administrateurs généraux de classe normale, de 1<sup>ère</sup> classe et de classe exceptionnelle des finances publiques avoisine 40%.

Depuis l'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées, toutes les nominations dans ces postes et fonctions sont des primo-nominations.

- *Emplois de chef de service comptable de 1ère et 2ème catégories à la direction générale des finances publiques*

<b>Emplois de chef de service comptable de 1ère et 2ème catégories à la direction générale des finances publiques</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	131	134
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	19%	22%
Nombre de nominations	40	34	46	58
<i>Dont part de femmes</i>	18%	21%	33%	16%
Nombre de primo-nominations	32	34	31	32
<i>Dont part de femmes</i>	13%	21%	39%	22%

En 2016, 7 primo-nominations féminines sur 32 primo-nominations ont été effectuées sur les emplois de chef de service comptable de 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> catégories à la direction générale des finances publiques.

16% des 58 nominations effectuées sur ces emplois ont concerné des femmes.

## 8. Le ministère de l'éducation nationale

### a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

#### Emplois de type 1

- Secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale
- Recteur d'académie

#### Emplois de type 2

- Chef de service et sous-directeur des administrations de l'État
- Directeur de projet et expert de haut-niveau des administrations de l'État et de ses établissements publics

#### Emplois de type 9

- Directeur et directeur adjoint des services académiques de l'éducation nationale (DASEN et DASEN adjoint)
- Secrétaire général d'académie

### b. Les chiffres-clés

#### Chiffres-clés pour l'année 2016

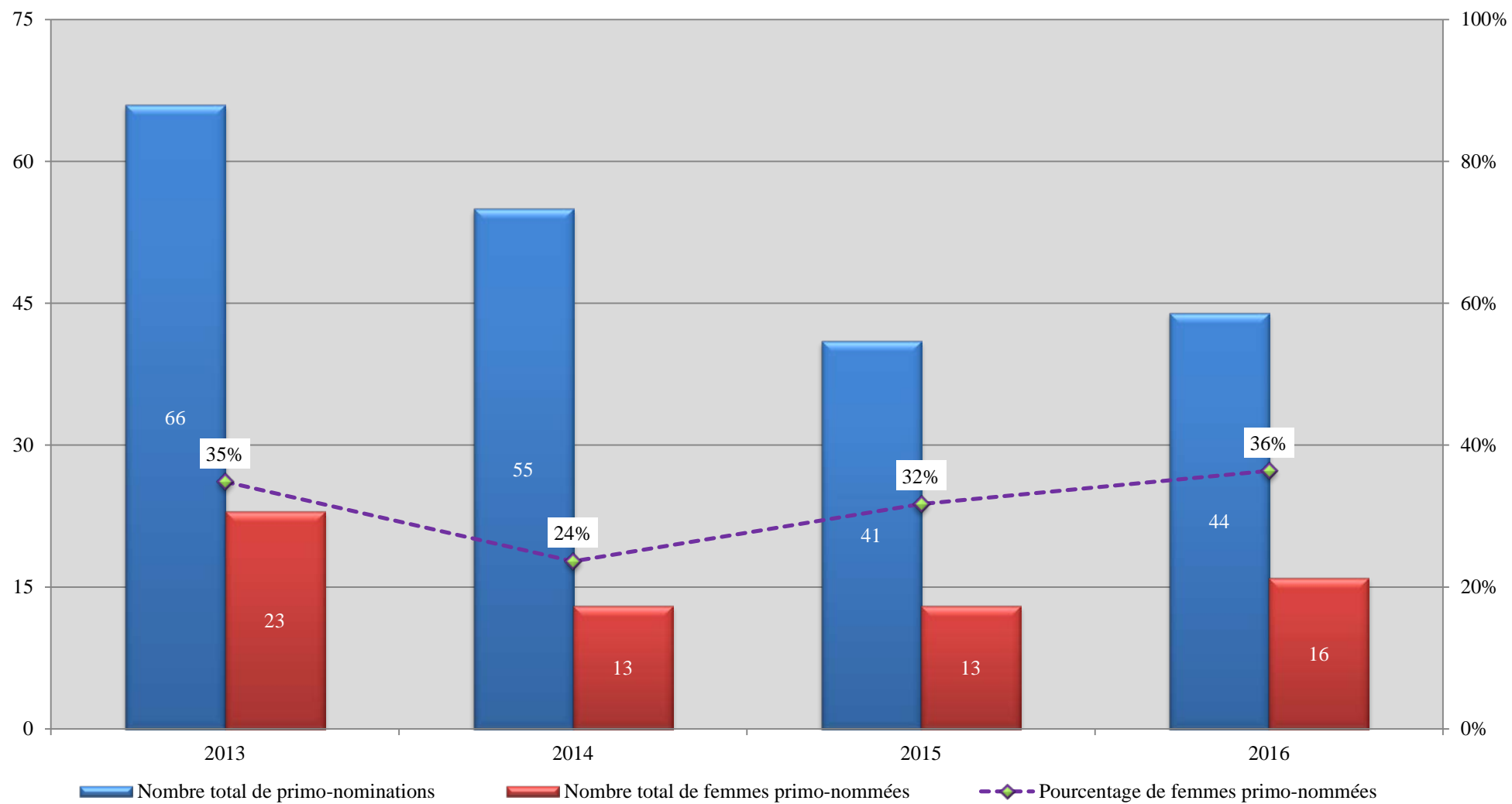


## Évolution entre 2013 et 2016

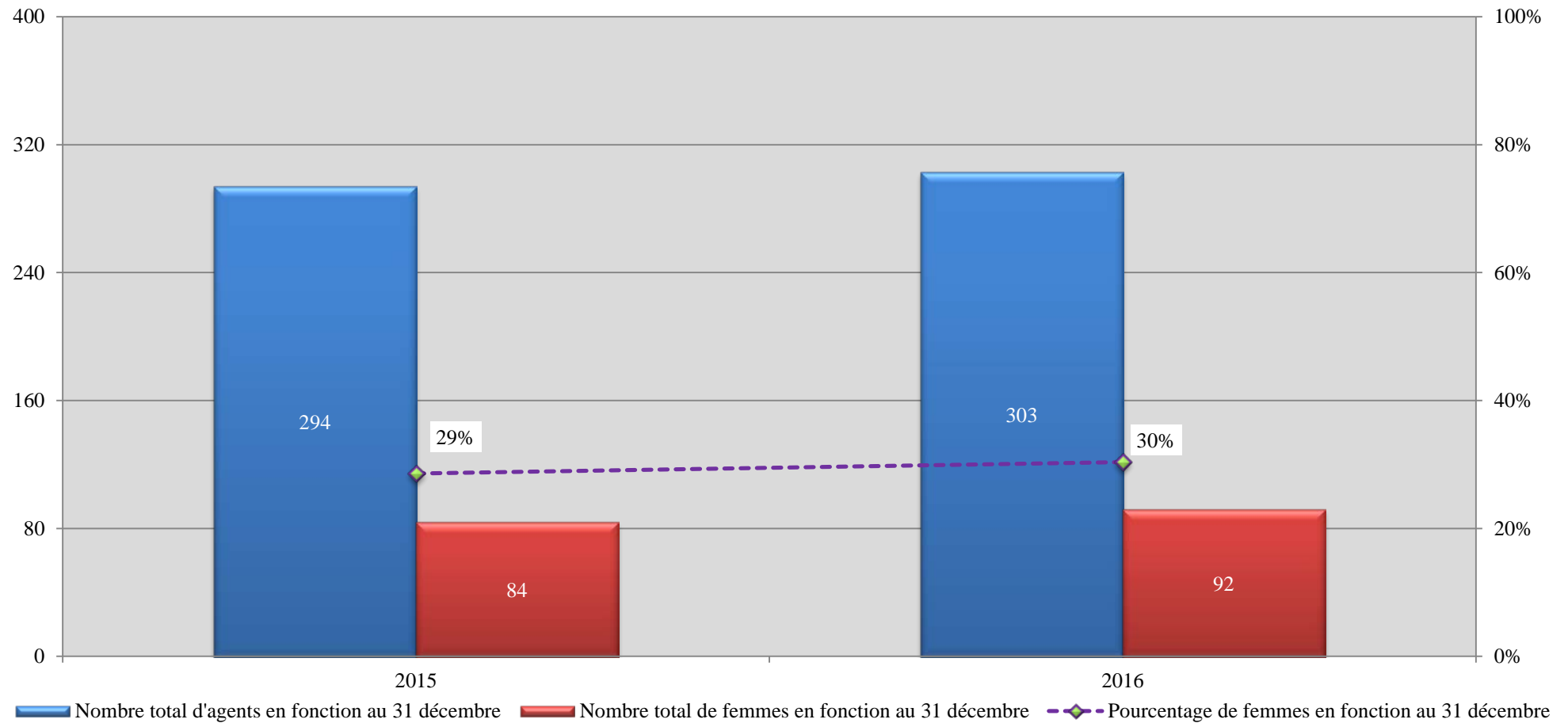
Emplois	Types d'emploi	Pourcentage de femmes nommées				Pourcentage de femmes primo-nommées				Pourcentage de femmes en fonction au 31 décembre	
		2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2015	2016
<b>SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale</b>	<b>1</b>	33%	100%	50%	0%	50%	100%	50%	0%	60%	60%
<b>Recteurs d'académie</b>		36%	29%	33%	50%	43%	25%	50%	67%	33%	50%
<b>Chefs de service</b>	<b>2</b>	13%	21%	40%	11%	0%	25%	33%	100%	26%	24%
<b>Sous-directeurs</b>		43%	25%	17%	29%	50%	20%	40%	33%	26%	25%
<b>Directeurs de projet Experts de haut niveau et</b>		80%	33%	67%	20%	100%	29%	100%	0%	36%	31%
<b>Directeurs et directeurs adjoints des services académiques de l'éducation nationale</b>	<b>9</b>	29%	21%	28%	32%	29%	9%	24%	43%	27%	29%
<b>Secrétaires généraux d'académie</b>		57%	44%	17%	0%	0%	67%	20%	0%	26%	19%



## Évolution du nombre de primo-nominations féminines entre 2013 et 2016



### Évolution du nombre de femmes occupant un emploi un emploi entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées



\*Les données relatives au nombre d'agents en fonction sont communiquées depuis 2015

**c. Les nominations et les primo-nominations au ministère de l'éducation nationale : un taux de primo-nominations féminines au-dessus de l'objectif légal et en augmentation continue depuis 2014**

En 2016, le taux de primo-nominations féminines de ce ministère s'élève à 36% soit son plus haut niveau depuis l'instauration du dispositif des nominations équilibrées en 2013. **Par conséquent, le ministère de l'éducation nationale dépasse l'objectif fixé par loi.**

En augmentation constante depuis 2014, ce taux s'inscrit toutefois dans le cadre plus large d'un faible taux de nominations féminines (28% en 2016) qui reste au niveau de celui de 2015 et peut être constaté dans la quasi-totalité des emplois concernés.

Le taux de primo-nominations féminines du ministère a bénéficié en 2016 du poids important des emplois de directeur et directeur adjoint des services académiques de l'éducation nationale, respectivement 59% des nominations et 48% des primo-nominations du ministère, dont le taux de primo-nominations féminines atteint 43%.

A l'inverse, sur un total de 11 nominations sur les emplois fonctionnels de secrétaire général d'académie, aucune femme n'a été nommée. Ce contraste entre deux catégories d'emplois des services déconcentrés de l'éducation nationale, de niveaux comparables, soulignent l'hétérogénéité de la situation.

Cependant, l'évolution récente des viviers d'accès à ces emplois<sup>16</sup> pourrait avoir des conséquences sur ces données.

**d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels en administration centrale**

– **Les emplois de type 1**

▪ *Emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale*

<b>Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	10	10
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	60%	60%
Nombre de nominations	3	2	2	1
<i>Dont part de femmes</i>	33%	100%	50%	0%
Nombre de primo-nominations	2	1	2	1
<i>Dont part de femmes</i>	50%	100%	50%	0%

<sup>16</sup> Décret n° 2016-1413 du 20 octobre 2016

Le faible nombre de nominations annuelles sur ces emplois ne permet pas de mettre en lumière une tendance générale.

Cependant depuis 2013, sur 3 primo-nominations sur 6 ont concerné des femmes. En outre, au 31 décembre 2016, 6 des 10 emplois de ce type étaient féminisés.

- ***Emplois de chef de corps d'inspection et de contrôle***

<b>Chef de corps d'inspection et de contrôle</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	2	1
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0%	0%
Nombre de nominations	0	1	0	0
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%
Nombre de primo-nominations	0	1	0	0
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%

Le nombre d'emplois concernés et par conséquent le faible nombre de nominations ne permettent pas de tirer des conclusions sur ce type d'emplois.

- **Les emplois de type 2**

- ***Les emplois de chef de service***

<b>Chef de service</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	23	25
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	26%	24%
Nombre de nominations	8	14	10	9
<i>Dont part de femmes</i>	13%	21%	40%	11%
Nombre de primo-nominations	3	4	3	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	25%	33%	100%

La seule primo-nomination effectuée sur les emplois de chef de service en 2016 a concerné une femme. Elle représente également la seule nomination féminine parmi les 9 nominations réalisées.

- *Les emplois de sous-directeur*

<b>Sous-directeur</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	31	32
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	26%	25%
Nombre de nominations	14	16	12	14
<i>Dont part de femmes</i>	43%	25%	17%	29%
Nombre de primo-nominations	8	10	5	6
<i>Dont part de femmes</i>	50%	20%	40%	33%

A l'instar des emplois de chef de service, un quart des emplois de sous-directeur est occupé par des femmes.

- *Les emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau*

<b>Directeur de projet et expert de haut niveau</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	14	13
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	36%	31%
Nombre de nominations	5	12	3	5
<i>Dont part de femmes</i>	80%	33%	67%	20%
Nombre de primo-nominations	3	7	1	4
<i>Dont part de femmes</i>	100%	29%	100%	0%

Sur 5 nominations ayant eu lieu en 2016 sur les emplois de directeur de projet ou d'expert de haut niveau, une femme a été nommée. Elle occupait déjà ce type d'emploi.

Les chiffres de 2016 relatifs aux nominations et primo-nominations féminines sont faibles. Aucune tendance ne peut être définie au regard de l'évolution de ces données depuis 2013.

e. **Les nominations et les primo-nominations dans les emplois spécifiques au ministère de l'éducation nationale**

– **Les emplois de type 1**

▪ *Emplois de recteur d'académie*

<b>Recteur d'académie</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	30	30
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	33%	50%
Nombre de nominations	14	7	9	12
<i>Dont part de femmes</i>	36%	29%	33%	50%
Nombre de primo-nominations	7	4	4	6
<i>Dont part de femmes</i>	43%	25%	50%	67%

Sur 12 nominations ayant eu lieu en 2016 sur des emplois de recteur, la moitié a concerné des femmes. Ce chiffre a été soutenu par le nombre de primo-nominations féminines qui représentent 1/3 des nominations globales et 2/3 des primo-nominations.

En outre, l'occupation des 30 emplois de recteur était paritaire au 31 décembre 2016.

– **Les emplois de type 4**

▪ *Les emplois de directeur et directeur adjoint des services académiques de l'éducation nationale*

<b>Les emplois de DASEN et de DASEN adjoint</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	153	161
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	27%	29%
Nombre de nominations	69	67	60	76
<i>Dont part de femmes</i>	29%	21%	28%	32%
Nombre de primo-nominations	41	22	21	21
<i>Dont part de femmes</i>	29%	9%	24%	43%

Le taux de primo-nominations féminines sur les emplois de DASEN et DASEN adjoint atteint 43% en 2016, alors qu'il était entre 20 et 30% depuis 2013.

Le taux de nominations féminines sur ces emplois est globalement stable.

▪ *Les emplois de secrétaire général d'académie*

<b>Secrétaire général d'académie</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	31	31
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	26%	19%
Nombre de nominations	7	9	12	11
<i>Dont part de femmes</i>	57%	44%	17%	0%
Nombre de primo-nominations	2	6	5	5
<i>Dont part de femmes</i>	0%	67%	20%	0%

Aucune des 11 nominations effectuées 2016 sur les emplois de secrétaire général d'académie, parmi lesquelles 5 primo-nominations, n'ont concerné des femmes.

Depuis 2015, on constate une baisse significative de la part des femmes nommées et primo-nommées sur ces emplois.

## 9. Le ministère de l'intérieur

### a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

#### Emplois de type 1

- Secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale
- Commissaire général, haut commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité d'un ministre
- Préfet en poste territorial
- Directeur des services actifs de la police nationale

#### Emplois de type 2

- Chef de service et sous-directeur des administrations de l'État
- Directeurs de projet et experts de haut-niveau des administrations de l'État et de ses établissements publics

#### Emplois de type 3

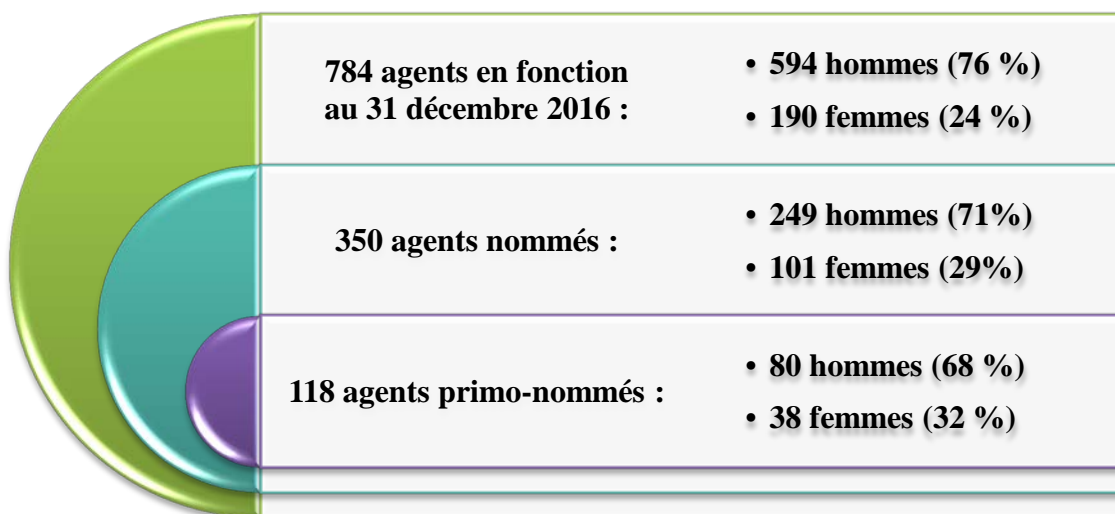
- Emplois de direction et de contrôle de la police nationale
- Emplois d'inspecteur général et de contrôleur général des services actifs de la police nationale

#### Emplois de type 5

- Postes territoriaux occupés par les sous-préfets

### b. Les chiffres-clés

#### Chiffres-clés pour l'année 2016

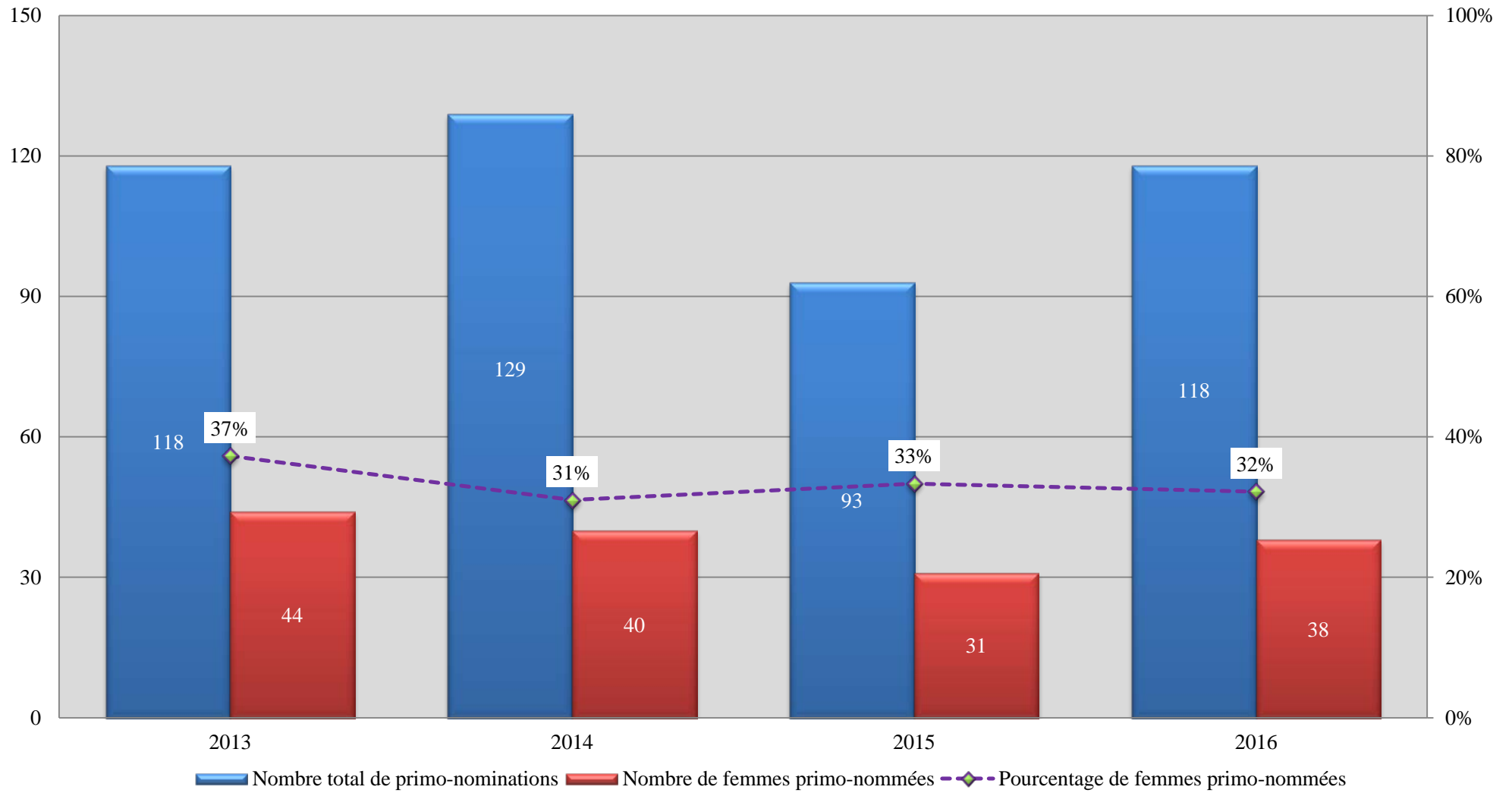




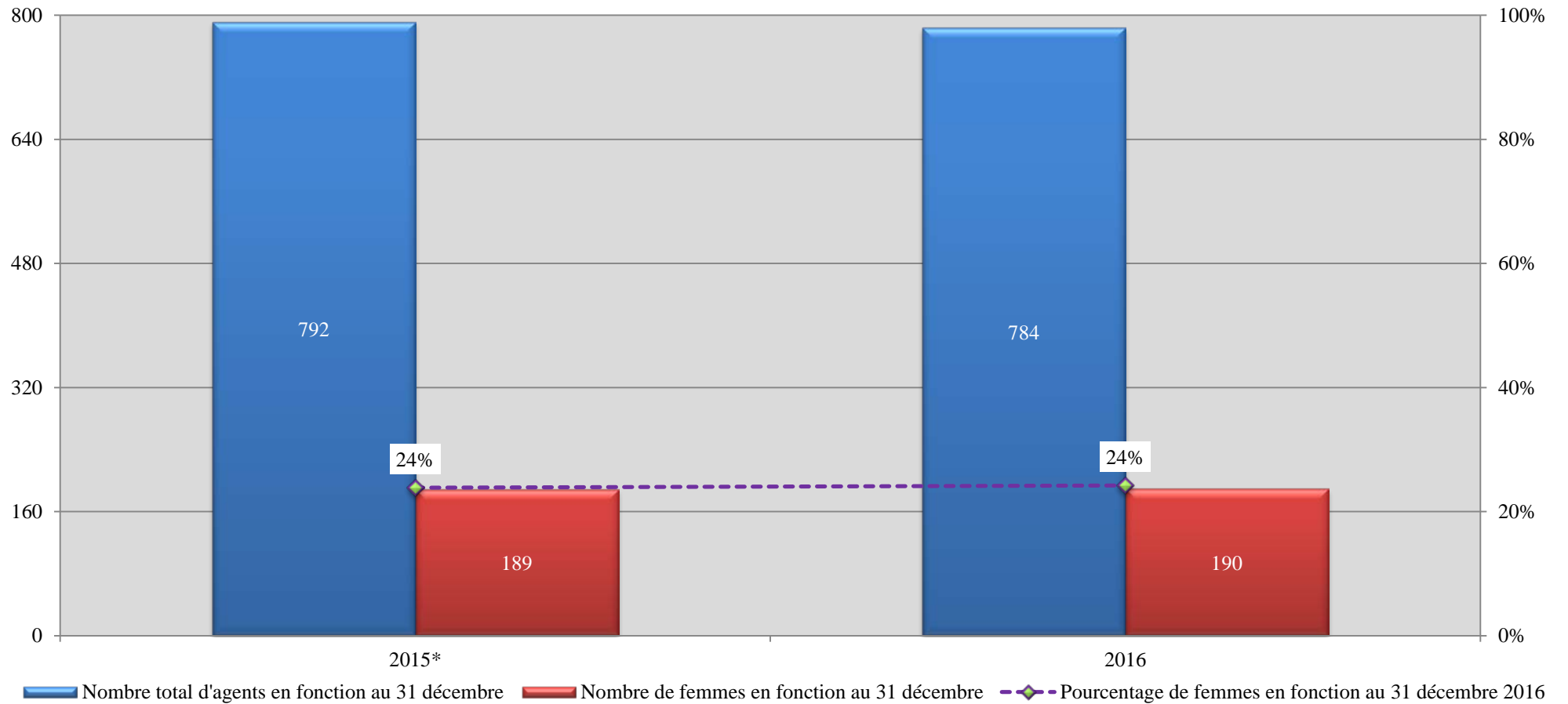
### Évolution entre 2013 et 2016

Emplois	Types d'emploi	Pourcentage de femmes nommées				Pourcentage de femmes primo-nommées				Pourcentage de femmes en fonction au 31 décembre	
		2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2015	2016
<b>SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale</b>	<b>1</b>	31%	0%	17%	38%	33%	0%	0%	43%	22%	13%
<b>Préfets en poste territorial</b>		15%	19%	19%	17%	27%	31%	29%	10%	20%	20%
<b>Directeurs des services actifs de la police nationale et chef de service de l'IGPN</b>		0%	20%	0%	0%	0%	25%	0%	0%	22%	22%
<b>Chefs de service</b>	<b>2</b>	17%	40%	0%	17%	0%	67%	0%	0%	14%	22%
<b>Sous-directeurs</b>		42%	11%	30%	41%	46%	0%	33%	30%	23%	24%
<b>Directeurs de projet</b>		22%	13%	14%	33%	33%	25%	0%	25%	33%	22%
<b>Experts de haut niveau</b>		0%	0%	50%	33%	0%	0%	100%	100%	0%	33%
<b>Emplois d'inspecteurs général et contrôleur général des services actifs de la police nationale</b>	<b>3</b>	17%	26%	21%	23%	30%	31%	40%	10%	19%	17%
<b>Postes territoriaux occupés par des sous-préfets</b>	<b>4</b>	32%	30%	27%	34%	42%	40%	37%	44%	27%	29%

### Évolution du nombre de primo-nominations féminines entre 2013 et 2016



### Évolution du nombre de femmes occupant un emploi entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées entre 2015 et 2016



\*Les données relatives au nombre d'agents en fonction sont communiquées depuis 2015

### c. Les nominations et les primo-nominations au ministère de l'intérieur

L'année 2016 se caractérise par une hausse du nombre de nominations et de primo-nominations par rapport à l'année 2015, dans un contexte de diminution des effectifs de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'intérieur.

45% des 784 agents en fonction dans les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées ont été nommés au cours de l'année 2016 et les primo-nominations représentent un tiers des nominations.

Les femmes occupent 24% des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'intérieur. Elles représentent 29% des 350 nominations et 32% des 118 primo-nominations.

**Le ministère de l'intérieur a donc atteint une nouvelle fois le taux légal de 30% de primo-nominations de personnes de chaque sexe.** Toutefois, malgré l'atteinte de cet objectif, la dynamique d'évolution n'est pas suffisante dans ce ministère pour faire progresser le nombre de femmes effectivement en fonction sur les postes à haute responsabilité (même taux entre 2016 et 2015).

L'examen des données relatives au nombre d'agents en fonction dans les différents emplois par le prisme du vivier permet d'émettre des hypothèses quant à l'évolution du profil de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'intérieur et des leviers potentiels qui permettront à ce dernier d'être en capacité d'atteindre le seuil de 40% fixé en 2017.

En effet, le ministère de l'intérieur se distingue, des autres ministères par l'existence de 3 filières au sein de l'encadrement supérieur : une filière dite administration centrale, une filière « préfectorale » et une filière « police nationale ». Des liens existent entre ces trois filières et les passages de l'une à l'autre sont courants. Il existe, toutefois, une logique ascensionnelle, entre les différents emplois qui les composent. A titre d'exemple, dans la filière préfectorale, les sous-préfets sont le vivier traditionnel de recrutement des préfets.

S'agissant de l'administration centrale : le faible taux de féminisation de l'encadrement dirigeant de l'administration centrale du ministère pourrait s'expliquer par un vivier féminin insuffisant.

En effet, les femmes ne représentent que 24% des agents occupant un emploi de chef de service et de sous-directeurs qui reste le principal vivier.

Les chiffres relatifs aux nominations et primo-nominations dans les emplois de directeur et directeur général d'administration centrale, pour lesquels la parité a quasiment été atteinte en 2016 dans les deux, témoignent de la volonté du ministère de changer cette situation et de porter une plus grande attention aux primo-nominations de femmes sur les emplois de chef de service et de sous-directeur.

S'agissant de la filière préfectorale : les postes territoriaux de sous-préfet sont, en général, l'antichambre de l'accès au poste de territoriaux de préfet. L'augmentation du nombre de sous-préfètes en poste territorial pourrait favoriser l'émergence d'un vivier féminin de recrutement.

Cette tendance associée à une plus large ouverture des nominations dans ces postes de préfets aux primo-nominations permettrait d'amorcer la féminisation des postes territoriaux de préfet.

S'agissant du périmètre « police nationale » : la faible représentation des femmes dans les emplois de directeur des services actif de la police nationale semble être la conséquence d'un vivier féminin quasi inexistant.

La féminisation de ces emplois semble donc devoir passer par une plus grande féminisation des emplois de l'encadrement supérieur de la police nationale et, notamment, de ceux d'inspecteur général et de contrôleur général de la police nationale qui en constituent le principal vivier.

**d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels en administration centrale**

**– Les emplois de type 1**

- *Les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale*

<b>Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	18	23
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	22%	13%
Nombre de nominations	13	8	6	8
<i>Dont part de femmes</i>	31%	0%	17%	38%
Nombre de primo-nominations	6	5	1	7
<i>Dont part de femmes</i>	33%	0%	0%	43%

Au 31 décembre 2016, 13% des emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale étaient occupés par des femmes.

L'augmentation du nombre d'agents exerçant ces fonctions s'est traduite par une diminution de 9% de la part des femmes dans ces emplois.

Toutefois, 3 des 7 primo-nominations dans ces emplois ont concerné des femmes.

- *Les emplois de commissaire général, haut-commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre*

<b>Commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	1	3
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0%	0%
Nombre de nominations	3	4	1	3
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%
Nombre de primo-nominations	0	2	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%

Depuis 2013, toutes les nominations et les primo-nominations dans ces emplois ont concerné des hommes.

Les 3 agents exerçant ces fonctions au 31 décembre 2016 étaient des hommes.

– **Les emplois de type 2**

- *Les emplois de chef de service*

<b>Chef de service</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2016	-	-	7	9
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	14%	22%
Nombre de nominations	6	5	4	6
<i>Dont part de femmes</i>	17%	40%	0%	17%
Nombre de primo-nominations	0	3	2	2
<i>Dont part de femmes</i>	0%	67%	0%	0%

Au 31 décembre 2016, 2 des 9 agents détachés dans un emploi de chef de service étaient des femmes.

L'augmentation de 8 points de la part des femmes occupant ces emplois entre 2015 et 2016 doit être nuancée au regard de la faiblesse des effectifs.

Depuis 2015, toutes les primo-nominations dans ces emplois ont concerné des hommes.

### 1. Les emplois de sous-directeur

Sous-directeur	2013	2014	2015	2016
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2016	-	-	52	45
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	23%	24%
Nombre de nominations	26	27	10	22
<i>Dont part de femmes</i>	42%	11%	30%	41%
Nombre de primo-nominations	13	15	6	10
<i>Dont part de femmes</i>	46%	0%	33%	30%

Au 31 décembre 2016, 24% des 45 agents détachés dans les emplois de sous-directeurs étaient des femmes.

Ce taux est resté quasiment stable malgré la diminution de 13% du nombre d'agents occupant ces emplois.

La baisse de 3 points du taux de primo-nominations féminines dans ces emplois doit être nuancée. Elle intervient dans un contexte d'augmentation du nombre total nominations féminines et s'explique par la hausse du nombre de sous-directrices nommées dans un autre emploi similaire.

Ce ralentissement résulte également de la baisse du nombre de primo-nominations

Il faut également souligner qu'entre 2013 et 2015, ces emplois ont été pourvus à plus de 50% par des agents primo-nommés.

▪ *Les emplois de directeur de projet*

<b>Directeur de projet</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	12	9
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	33%	22%
Nombre de nominations	9	8	7	6
<i>Dont part de femmes</i>	22%	13%	14%	33%
Nombre de primo-nominations	3	4	4	4
<i>Dont part de femmes</i>	33%	25%	0%	25%

Au 31 décembre 2016, 2 des 9 directeurs de projet en fonction au ministère de l'intérieur étaient des femmes.

La baisse de 9 points de la part des directrices de projet dans ces emplois s'explique par la diminution globale de l'effectif total des directeurs de projet.

**2. Les emplois d'expert de haut niveau**

<b>Expert de haut niveau</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	2	3
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0%	33%
Nombre de nominations	1	1	2	3
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	50%	33%
Nombre de primo-nominations	1	0	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	100%	100%

Les chiffres relatifs aux emplois d'expert de haut-niveau doivent être regardés avec prudence compte-tenu du faible effectif concerné.

Il importe, cependant, de souligner qu'en 2016, comme en 2015, la seule primo-nomination prononcée a concerné une femme.



e. **Les nominations et les primo-nominations dans les emplois spécifiques au ministère de l'intérieur**

- **Les emplois de la filière préfectorale (préfets en poste territoriale et postes territoriaux occupés par les sous-préfets**

▪ **Emplois de type 1**

- Les préfets en poste territorial

<b>Préfet en poste territoriale</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	127	126
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	20%	20%
Nombre de nominations	60	47	42	77
<i>Dont part de femmes</i>	15%	19%	19%	17%
Nombre de primo-nominations	26	16	14	21
<i>Dont part de femmes</i>	27%	31%	29%	10%

Au 31 décembre 2016, comme en 2015, 20% des 126 préfets en poste territorial étaient des femmes.

Depuis 2013, le nombre de primo-nominations de préfètes baisse de manière continue. Sur la même période, le nombre de préfètes déjà en fonction nommées dans un autre poste territorial augmente, témoignant d'une volonté du ministère d'infléchir cette tendance négative.

▪ **Les emplois de type 5**

- Les postes territoriaux occupés par les sous-préfets

<b>Postes territoriaux occupés par les sous-préfets</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	440	434
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	27%	29%
Nombre de nominations	169	191	170	189
<i>Dont part de femmes</i>	32%	30%	27%	34%
Nombre de primo-nominations	59	67	54	61
<i>Dont part de femmes</i>	42%	40%	37%	44%

Au 31 décembre 2016, 29% des 434 postes territoriaux occupés par des sous-préfets l'étaient par des sous-préfètes.

L'augmentation de 2 points entre 2015 et 2016 de la part des sous-préfètes occupant ces postes s'explique par la hausse combinée du nombre de primo-nominations et du nombre de sous-préfètes nommées dans un autre poste territorial.

Depuis 2013 dans une logique de constitution de vivier, la part des primo-nominations féminines dans les nominations de sous-préfètes dans ces postes est supérieure à 40%.

– **Les emplois de la filière police nationale**

▪ *Les emplois de type 1*

- Les emplois de directeurs des services actifs de la police nationale et chef de service de l'IGPN

<b>Directeur des services actifs de la police nationale et chef de service de l'IGPN</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	9	9
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	22%	22%
Nombre de nominations	0	5	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	20%	0%	0%
Nombre de primo-nominations	0	4	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	25%	0%	0%

Au 31 décembre 2016, 2 femmes occupaient un emploi de direction des services actifs de la police nationale.

Depuis l'entrée en vigueur du dispositif, les nominations et les primo-nominations dans ces emplois ont été majoritairement masculines.

Depuis l'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées, la seule nomination féminine intervenue est une primo-nomination prononcée en 2014.

▪ **Les emplois de type 3**

- Les emplois de direction et de contrôle de la police nationale

<b>Emploi de direction et de contrôle de la police nationale</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	5	5
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0%	0%
Nombre de nominations	2	0	1	0
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%
Nombre de primo-nominations	0	0	0	0
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%

Au 31 décembre 2016, les 5 agents en fonction dans les emplois de direction et de contrôle de la police nationale étaient des hommes.

Depuis 2013, toutes les nominations ont été exclusivement masculines.

- Les emplois d'inspecteur général et de contrôleur général de la police nationale

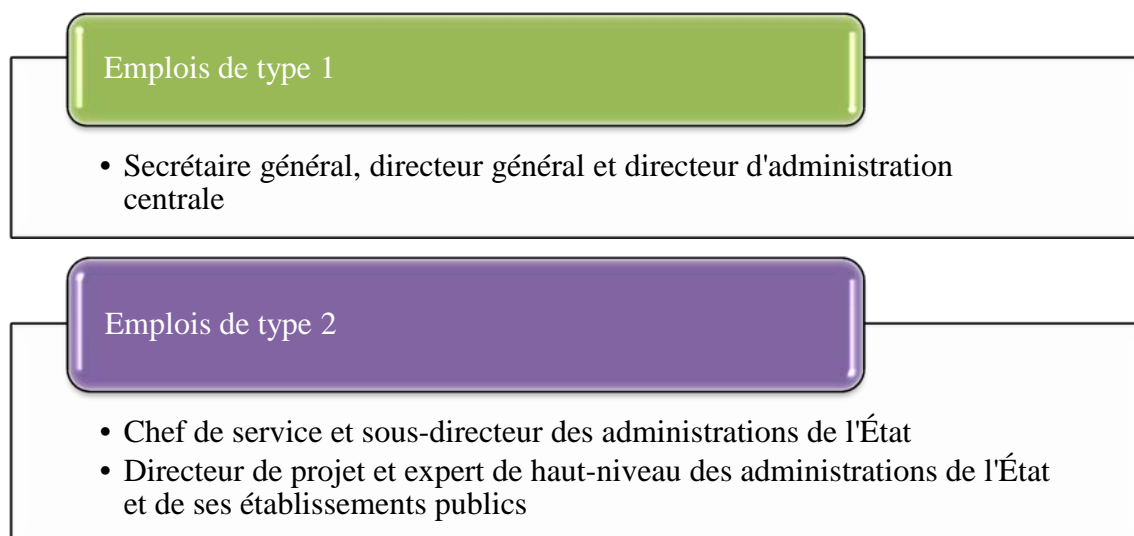
<b>Emploi d'inspecteur général et de contrôleur général de la police nationale</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	119	118
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	19%	17%
Nombre de nominations	46	46	34	35
<i>Dont part de femmes</i>	17%	26%	21%	23%
Nombre de primo-nominations	10	13	10	10
<i>Dont part de femmes</i>	30%	31%	40%	10%

Au 31 décembre 2016, 17% des 118 inspecteurs et contrôleurs généraux de la police nationale étaient des femmes.

On constate une baisse de 30 points du taux de primo-nominations féminines entre 2015 et 2016, baisse qu'il faut relativiser au regard du nombre de nominations inférieur à 40 sur ce type de postes.

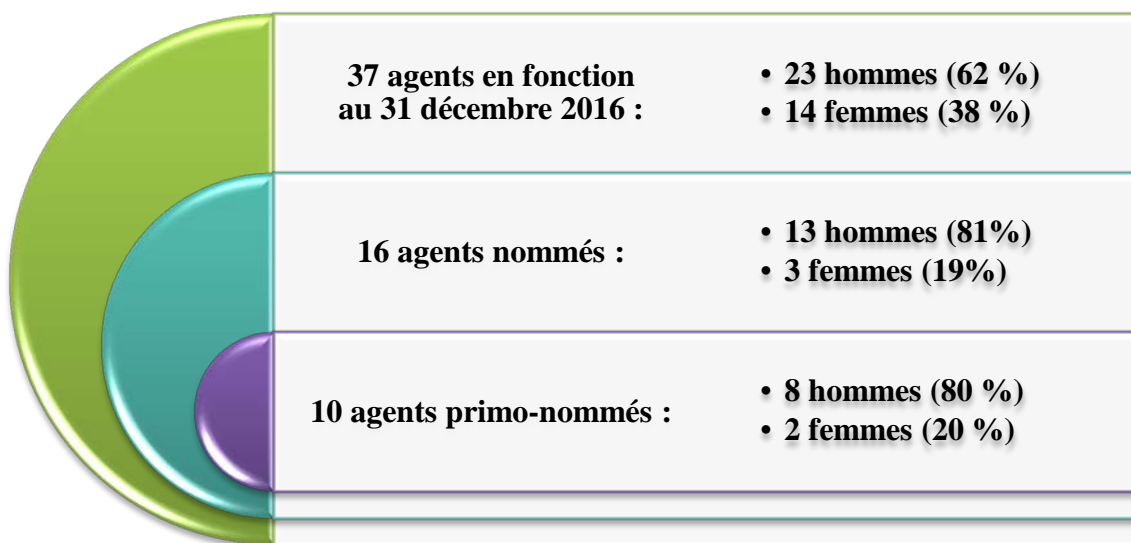
## 10. Le ministère de la justice

### a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées



### b. Les chiffres-clés

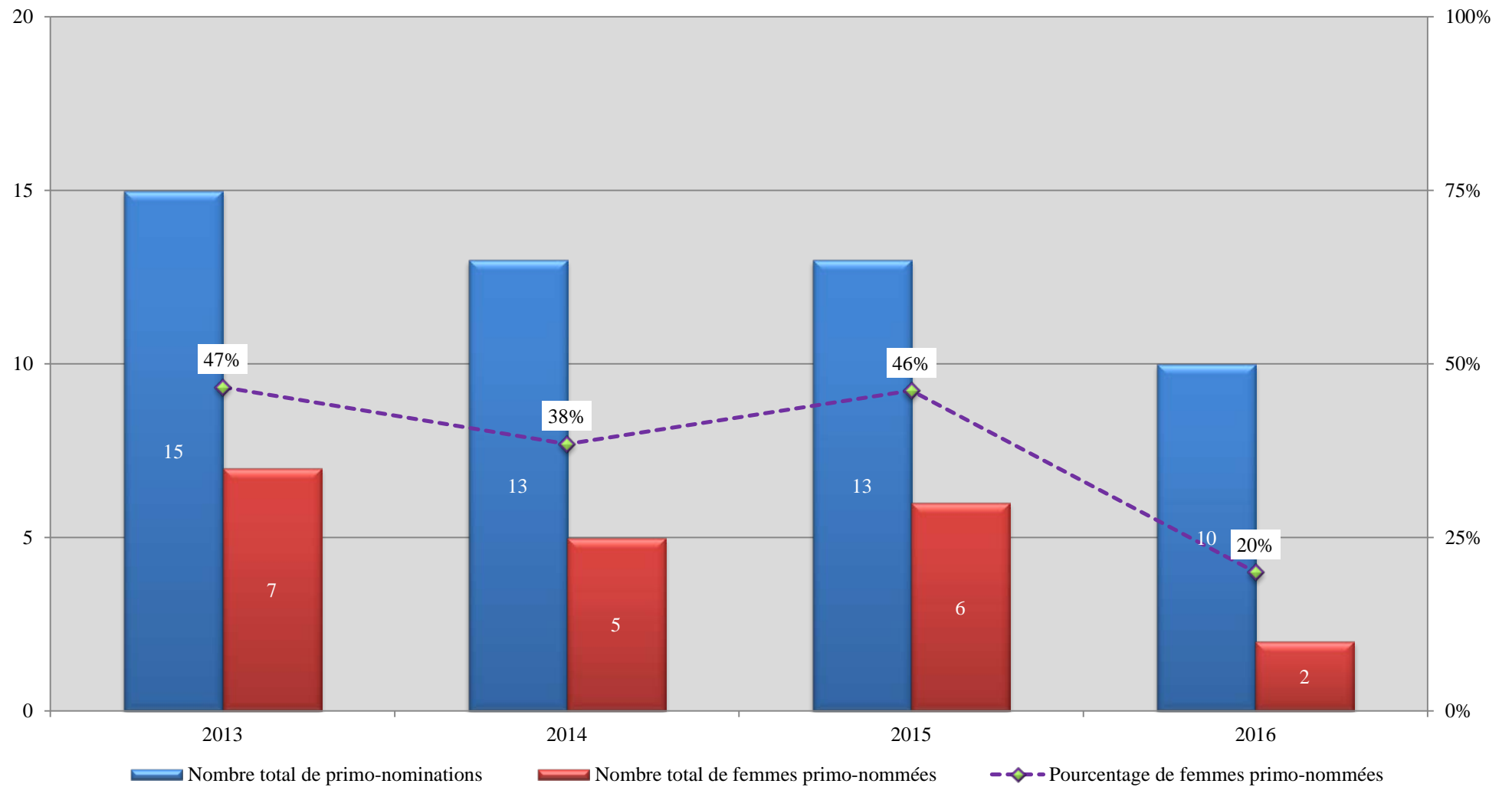
#### Chiffres-clés pour l'année 2016



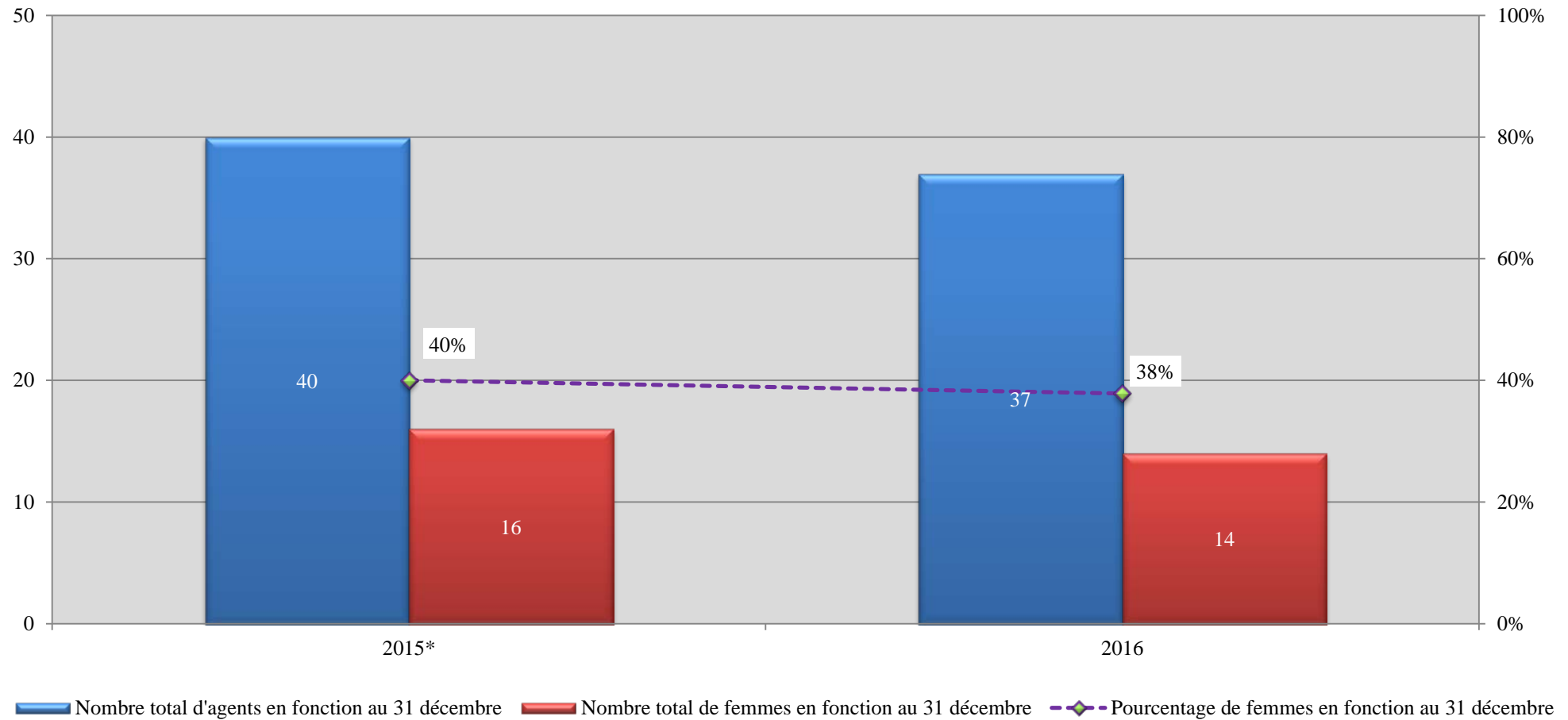
### Évolution entre 2013 et 2016

Emplois	Types d'emploi	Pourcentage de femmes nommées				Pourcentage de femmes primo-nommées				Pourcentage de femmes en fonction au 31 décembre	
		2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2015	2016
<b>SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale</b>	<b>1</b>	67%	0%	100%	0%	67%	0%	100%	0%	71%	57%
<b>Chefs de service</b>	<b>2</b>	0%	40%	100%	20%	0%	50%	100%	50%	38%	43%
<b>Sous-directeurs</b>		50%	50%	38%	13%	60%	33%	44%	17%	38%	32%
<b>Experts de haut niveau et Directeurs de projet</b>		0%	33%	0%	100%	0%	50%	0%	0%	0%	25%

### Évolution du nombre de primo-nominations féminines entre 2013 et 2016



### Évolution du nombre de femmes occupant un emploi entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées entre 2015 et 2016



\*Les données relatives au nombre d'agents en fonction sont communiquées depuis 2015

**c. Les nominations et les primo-nominations au ministère de la justice : une baisse importante du taux de primo-nominations féminines**

En 2016, le ministère de la justice atteint un taux de primo-nominations féminines de 20%, et ne respecte pas pour la première fois l'objectif fixé par la loi depuis la mise en œuvre du dispositif précité.

Jusqu'en 2015, ce ministère avait toujours atteint un taux de primo-nominations féminines largement supérieur au taux légal. La baisse importante de ce taux en 2016 repose en particulier sur la diminution de la part des femmes parmi les primo-nominations aux emplois de sous-directeurs. En effet, les primo-nominations sur les emplois de sous-directeur représentent 60% des primo-nominations du ministère. Or, 17% des primo-nominations sur ces emplois ont concerné des femmes en 2016 contre 44% en 2015.

Cette baisse influe sur le nombre d'emplois occupés par des femmes, dans la mesure où 38% des emplois du ministère de la justice concernés par le dispositif des nominations équilibrés sont occupés par des femmes, contre 40% en 2015.

Les chiffres du ministère de la justice restent cependant à relativiser au regard du faible volume de nominations et de primo-nominations effectuées.

**d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels en administration centrale**

– **Les emplois de type 1**

▪ *Emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale*

<b>Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	7	7
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	71%	57%
Nombre de nominations	6	1	1	2
<i>Dont part de femmes</i>	67%	0%	100%	0%
Nombre de primo-nominations	6	1	1	2
<i>Dont part de femmes</i>	67%	0%	100%	0%

Aucune primo-nomination féminine n'a été effectuée sur ces emplois en 2016. Les chiffres des 3 années précédentes ne permettent pas de dégager une tendance sur cette catégorie d'emplois.



Toutefois, 4 emplois de cadres dirigeants du ministère de la justice sur 7 étaient occupés par des femmes au 31 décembre 2016.

– **Les emplois de type 2**

▪ *Les emplois de chef de service*

<b>Chef de service</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	8	7
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	38%	43%
Nombre de nominations	5	5	1	5
<i>Dont part de femmes</i>	0%	40%	100%	20%
Nombre de primo-nominations	4	4	1	2
<i>Dont part de femmes</i>	0%	50%	100%	50%

Une primo-nomination féminine a été effectuée sur les emplois de chef de service. Elle représente la seule nomination féminine réalisée sur ces emplois en 2016.

Au 31 décembre 2016, l'occupation des 7 emplois de chef de service du ministère était paritaire puisque 3 étaient occupés par des femmes.

▪ *Les emplois de sous-directeur*

<b>Sous-directeur</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	21	19
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	38%	32%
Nombre de nominations	8	8	13	8
<i>Dont part de femmes</i>	50%	50%	38%	13%
Nombre de primo-nominations	5	6	9	6
<i>Dont part de femmes</i>	60%	33%	44%	17%

Une primo-nomination féminine a été effectuée sur les emplois de sous-directeurs. Il s'agit de la seule nomination féminine parmi les 8 effectuées en 2016

En outre, la part des femmes occupant ces emplois a baissé passant de 38% en 2015 à 31% au 31 décembre 2016.

Les emplois de sous-directeurs représentent la moitié des emplois du ministère de la justice concernés par le dispositif des nominations équilibrées.

- *Les emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau*

<b>Directeur de projet et expert de haut niveau</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	4	4
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0%	25%
Nombre de nominations	0	3	3	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	33%	0%	100%
Nombre de primo-nominations	0	2	2	0
<i>Dont part de femmes</i>	0%	50%	0%	0%

Les données relatives à ces emplois ne permettent pas une analyse détaillée.

## 11. Les services du Premier ministre

### a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées<sup>17</sup>

#### Emplois de type 1

- Secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale
- Commissaires, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre

#### Emplois de type 2

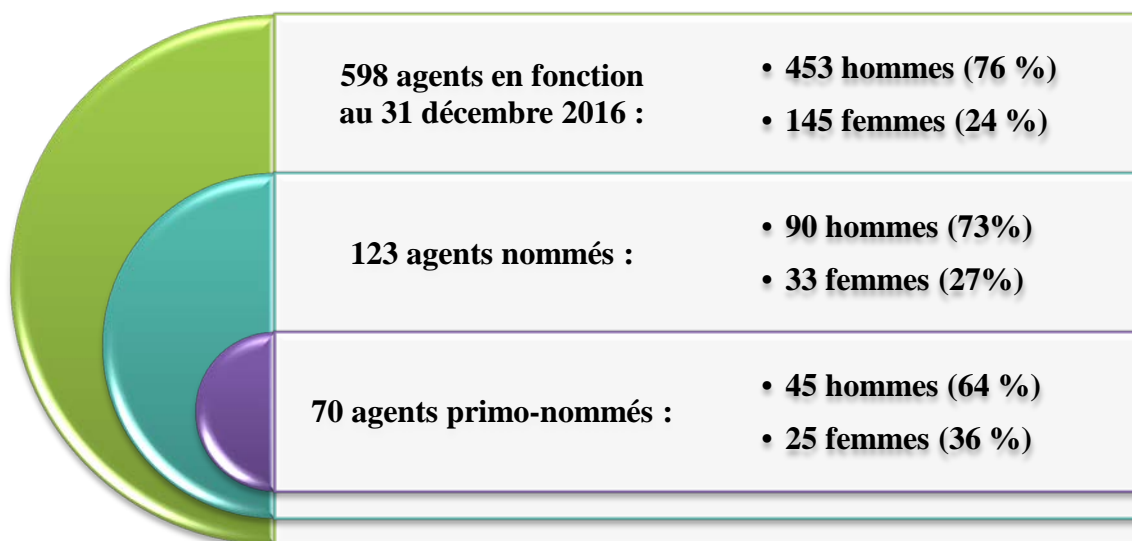
- Chef de service et sous-directeur des administrations de l'État
- Directeur de projet et expert de haut-niveau de l'État et de ses établissements publics

#### Emplois de type 4

- Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État

### b. Les chiffres-clés

#### Chiffres-clés pour l'année 2016



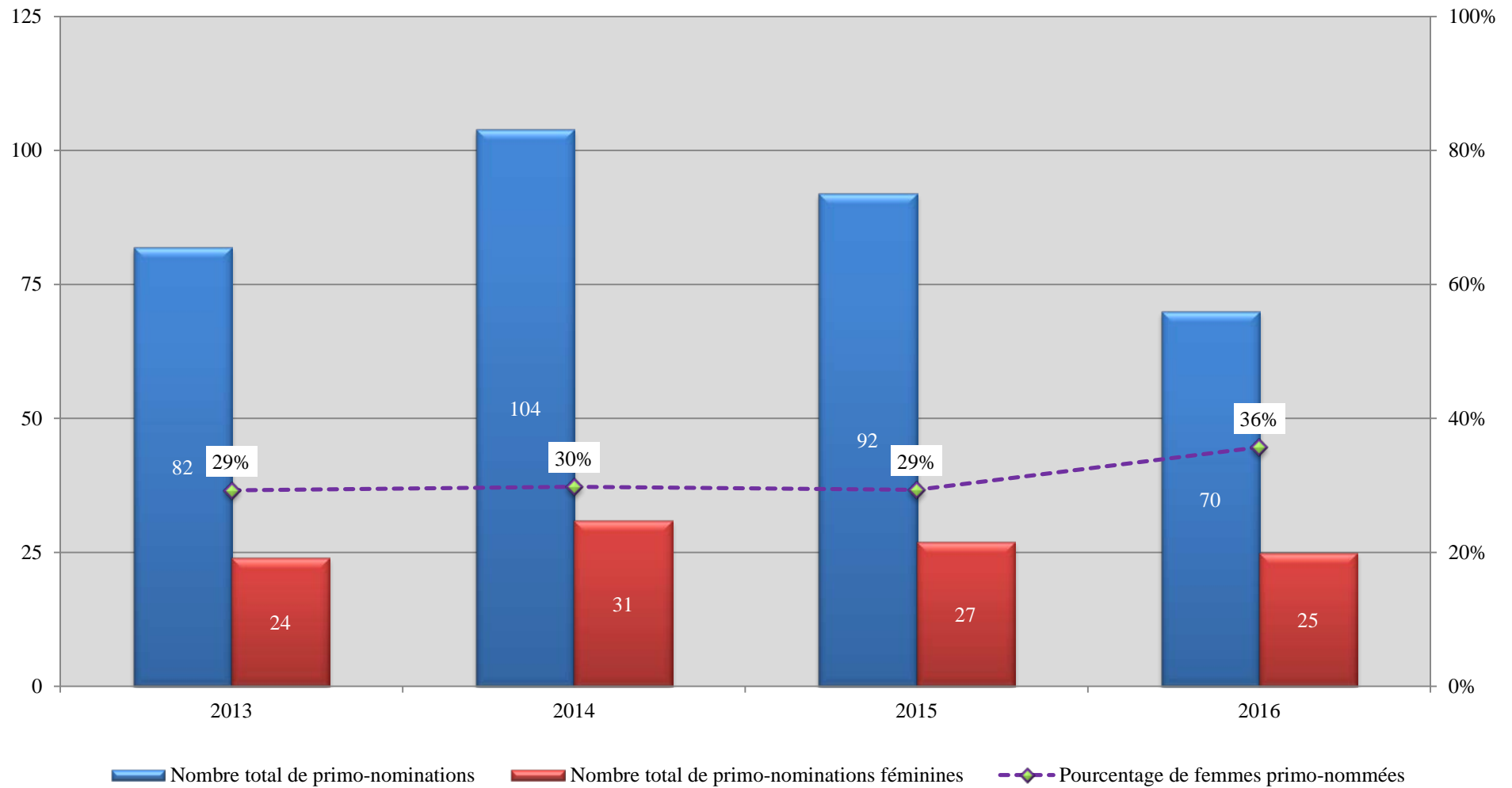
<sup>17</sup> Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État relevant des SPM sont les emplois de secrétaire général pour les affaires régionales (SGAR) et les emplois de direction au sein des directions départementales interministérielles (DDI)

### Évolution entre 2013 et 2016

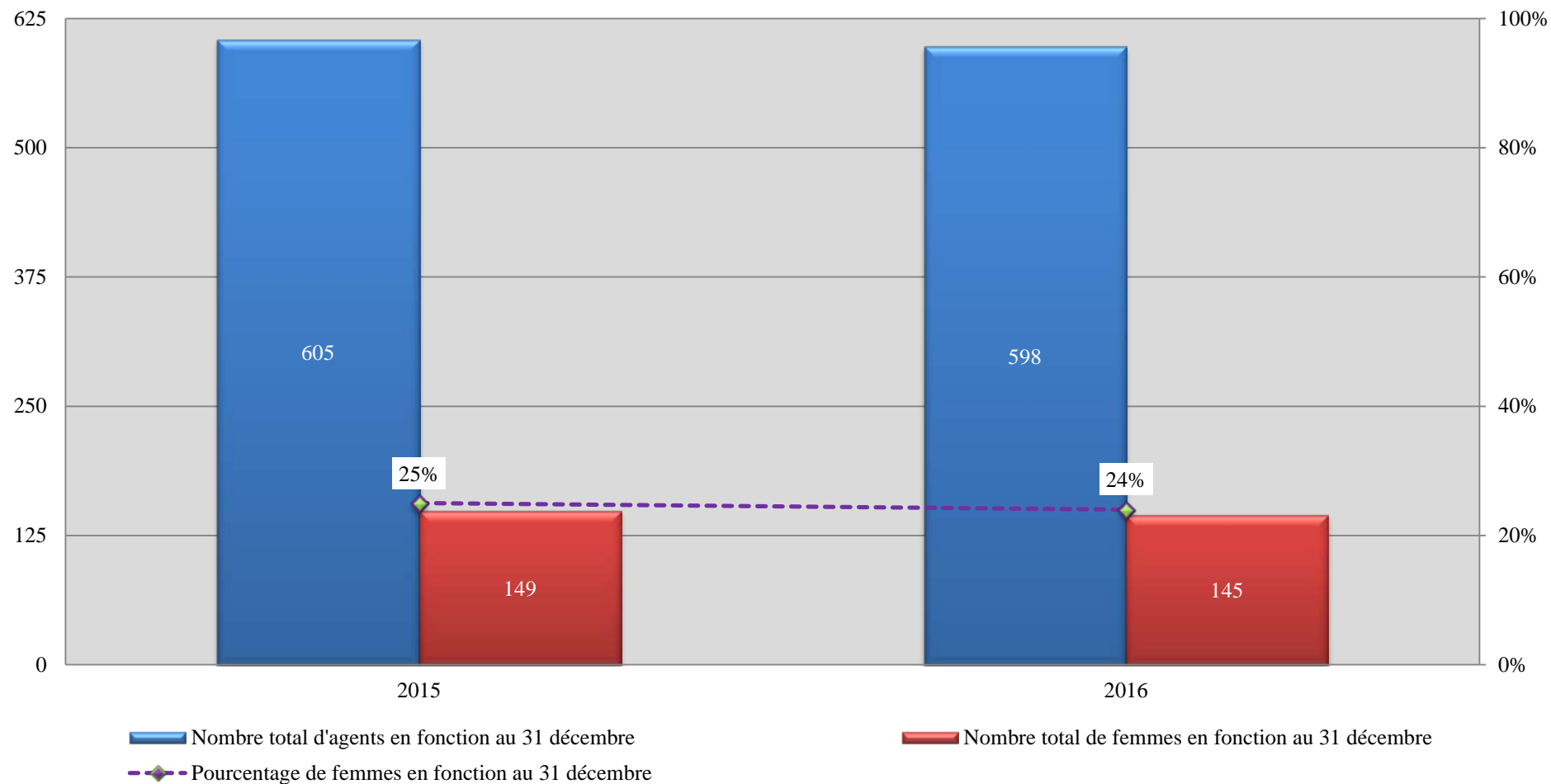
Emplois	Types d'emploi	Pourcentage de femmes nommées				Pourcentage de femmes primo-nommées				Pourcentage de femmes en fonction au 31 décembre	
		2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2015	2016
<b>SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale</b>	1	40%	10%	17%	0%	40%	10%	17%	0%	19%	15%
<b>Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre</b>		20%	50%	0%	0%	20%	50%	0%	0%	18%	8%
<b>Chefs de service</b>	2	50%	33%	50%	33%	50%	33%	0%	33%	43%	29%
<b>Sous-directeurs</b>		0%	22%	13%	0%	0%	25%	17%	0%	19%	21%
<b>Directeurs de projet</b>		50%	67%	29%	50%	100%	67%	33%	0%	50%	33%
<b>Experts de haut niveau</b>		67%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État</b>	4	23%	28%	24%	30%	27%	33%	33%	43%	25%	25%

\* les données relatives au nombre d'agents en fonction sont communiquées depuis 2015

## Évolution du nombre primo-nominations féminines entre 2013 et 2016



### Évolution du nombre de femmes occupant un emploi entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées entre 2015 et 2016



\*Les données relatives au nombre d'agents en fonction sont communiquées depuis 2015

### c. Les nominations et les primo-nominations au sein des services du Premier ministre

En 2016, 36% de femmes ont été primo-nommées au sein des services du Premier ministre (SPM).

**Les SPM ont donc dépassé de 6 points l'objectif légal de 30%, ce qui est un net progrès par rapport à 2015<sup>18</sup>.**

En 2016, la réalisation de l'objectif de 30% de primo-nominations de personnes de chaque sexe a été rendue possible par l'augmentation du nombre de primo-nominations. Ainsi, en 2016, 57% des agents nommés ont fait l'objet d'une primo-nomination, soit une augmentation de 11 points par rapport à l'année 2015.

Par ailleurs, il faut également souligner que 76% des femmes nommées au cours de l'année 2016 ont fait l'objet d'une primo-nomination.

Ces chiffres attestent de la prise en compte du dispositif dans la politique de nominations des SPM.

Il paraît, toutefois, prématuré de conclure à la féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant des Services du Premier ministre. En effet, au 31 décembre 2016, les femmes représentaient 24% des agents en fonction dans les emplois entrant dans le périmètre.

Il faut toutefois distinguer la situation en administration centrale, peu féminisée et celle de l'administration territoriale de l'État.

Si les femmes ne représentent que 16% de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'administration centrale des SPM, 25% des emplois supérieurs de l'administration territoriale de l'État (emplois DATE) sont occupés par des femmes.

Il convient également de souligner **l'augmentation du taux de primo-nominations féminines au sein des Services du Premier ministre. Elle résulte de la stabilisation du nombre de primo-nominations féminines dans les emplois DATE, dans un contexte général de diminution du nombre d'agents primo-nommés.** En effet, les emplois DATE représentent 85 % des nominations et 80% des primo-nominations intervenues au sein des SPM au cours de l'année 2016.

Ces chiffres obligent à s'interroger sur la capacité des Services du Premier ministre à atteindre le taux de 40% de primo-nominations de personnes de chaque sexe en 2017 si aucune attention n'est portée sur les nominations et les primo-nominations en administration centrale.

---

<sup>18</sup> Il manquait 0,6 unité pour respecter ce taux. Les SPM n'avaient, toutefois, pas été astreints au versement de la contribution due en cas de non atteinte de l'objectif en application de la règle de l'unité à l'arrondi inférieur précitée

**d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels en administration centrale**

– **Emplois de type 1**

▪ *Emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale*

<b>Secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	21	20
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	19%	15%
Nombre de nominations	5	10	6	5
<i>Dont part de femmes</i>	40%	10%	17%	0%
Nombre de primo-nominations	5	10	6	5
<i>Dont part de femmes</i>	40%	10%	17%	0%

En 2016, les femmes représentaient 15% des agents en fonction dans ces emplois, en baisse de 4 points par rapport à l'année précédente.

Au cours des quatre premières années de mise en œuvre du dispositif, ces emplois ont été exclusivement pourvus par des primo-nominations qui sont majoritairement masculines.

En 2014 et 2015, plus de 80% des agents primo-nommés étaient des hommes et en 2016, toutes les primo-nominations ont concerné des hommes.



- *Emplois de commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre*

<b>Commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	11	13
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	18%	8%
Nombre de nominations	5	4	5	5
<i>Dont part de femmes</i>	20%	50%	0%	0%
Nombre de primo-nominations	5	4	4	4
<i>Dont part de femmes</i>	20%	50%	0%	0%

Les femmes représentent 8% des agents en fonction dans ces emplois.

Si la parité a été atteinte s'agissant des nominations et des primo-nominations dans ces emplois intervenues en 2014, depuis cette date, toutes les nominations et les primo-nominations dans ces emplois ont concerné des hommes primo-nommés.

– **Emplois de type 2**

- *Emplois de chef de service*

<b>Chef de service</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	7	7
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	43%	29%
Nombre de nominations	6	3	2	3
<i>Dont part de femmes</i>	50%	33%	50%	33%
Nombre de primo-nominations	4	3	0	3
<i>Dont part de femmes</i>	50%	33%	0%	33%

Au 31 décembre 2016, les cheffes de services représentaient 28% des effectifs globaux sur cet emploi.

La baisse de 14% de la part des femmes dans ces emplois repose sur le remplacement d'une femme, ayant terminé ses fonctions, par un homme.

- **Emplois de sous-directeur**

<b>Sous-directeur</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	16	14
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	19%	21%
Nombre de nominations	2	9	8	2
<i>Dont part de femmes</i>	0%	22%	12%	0%
Nombre de primo-nominations	2	8	6	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	25%	17%	0%

Au 31 décembre 2016, 21% des emplois de sous-directeurs étaient occupés par des femmes. L'augmentation de la part des femmes dans ces emplois résulte de la fin de fonctions de deux hommes.

Comme en 2013, toutes les nominations et primo-nominations prononcées en 2016 ont concerné des hommes. En 2014 et 2015, plus de 75% des nominations et des primo-nominations ont été masculines.

- **Emplois de directeur de projet**

<b>Directeur de projet</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	10	6
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	50%	33%
Nombre de nominations	2	3	7	2
<i>Dont part de femmes</i>	50%	67%	29%	50%
Nombre de primo-nominations	1	3	6	1
<i>Dont part de femmes</i>	100%	67%	33%	0%

Au 31 décembre 2016, 33 % des directeurs de projet en fonction dans les services du Premier ministre étaient des femmes.

La baisse de 17% de la part des directrices de projet doit être nuancée. Elle correspond en effet à la fin de fonctions de deux femmes et d'un homme qui n'ont pas été remplacés.

Ces chiffres doivent, en outre, être relativisés compte-tenu de l'effectif restreint des directeurs de projet en fonction au sein des Services du Premier ministre.

- **Emplois d'expert de haut niveau**

Au 31	<b>Expert de haut niveau</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	6	7
	<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0%	0%
	Nombre de nominations	3	6	1	2
	<i>Dont part de femmes</i>	67%	0%	0%	0%
	Nombre de primo-nominations	2	6	1	0
	<i>Dont part de femmes</i>	50%	0%	0%	0%

décembre 2016, comme l'année précédente, aucun emploi d'expert de haut niveau n'était occupé par une femme.

Depuis 2014, toutes les nominations et primo-nominations prononcées dans ces emplois ont concerné des hommes.

- e. **Les nominations et les primo-nominations dans les emplois spécifiques aux services du Premier ministre**

- **Emplois de type 4**

- **Emplois de secrétaire général pour les affaires régionales et emplois de direction des directions départementales interministérielles de l'État**

<b>Emplois SGAR et emplois de direction des DDI</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	534	531
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	25%	25%
Nombre de nominations	105	106	170	104
<i>Dont part de femmes</i>	23%	28%	24%	30%
Nombre de primo-nominations	63	70	69	56
<i>Dont part de femmes</i>	27%	33%	33%	43%

Au 31 décembre 2016, un quart des emplois de l'administration territoriale de l'État étaient occupés par des femmes.

Ces emplois, qui représentent 89% des emplois concernés par le dispositif au sein des services du Premier ministre et 80% des primo-nominations intervenues au sein des SPM, structurent par leurs résultats la tendance générale du ministère.

La progression du taux de primo-nominations féminines dans un contexte de diminution du nombre de primo-nominations dans ces emplois semble caractériser une plus grande ouverture de ces emplois aux femmes.

## Chapitre II : la Fonction Publique Territoriale

un objectif globalement atteint avec 36% de primo-nominations féminines et une augmentation significative de quatre points par rapport à 2015

### A. Les emplois de la fonction publique territoriale entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

#### Régions et départements

- 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

- Emplois de directeur général des services et 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

- 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 de directeurs général adjoint des services de mairie d'arrondissement

### B. Les modalités spécifiques de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au sein de la fonction publique territoriale

#### 1. Les règles applicables

L'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit des modalités particulières d'application du dispositif des nominations équilibrées 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** : seuls les régions, les départements, les communes de plus de 80 000 habitants et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 80 000 habitants entrent dans le champ du dispositif.

**L'appréciation du respect du taux minimal de primo-nomination de personnes de chaque sexe obéit à des modalités spécifiques.** En effet, il n'est pas apprécié annuellement mais à l'issue d'un cycle de 5 nominations successives.

## 2. La situation en 2016

En 2016, 343 collectivités territoriales et EPCI entraînent dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées contre 386 en 2015.

Cette diminution est la conséquence de la fusion de collectivités territoriales et EPCI intervenues au 1er janvier 2016 à la suite, notamment, de l'entrée en vigueur de la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral.

Ainsi, ce sont 17 régions ou collectivités territoriales à statut particulier ; 98 départements, 71 communes de plus de 80 000 habitants ou surclassées, 157 EPCI de plus de 80 000 habitants ou surclassés ou assimilés, qui étaient tenus à l'obligation de nominations équilibrées en 2016.

Parmi les 343 collectivités territoriales et ECPI concernés par ce dispositif :

- 60, soit 17% des déclarants, ont achevé et/ou accompli un cycle complet de 5 nominations successives ou plus au cours de l'année 2016 ;
- 116, soit 34% des déclarants, ont débuté un nouveau cycle ou complété un cycle ;
- 167, soit 49%, n'ont procédé à aucune nouvelle nomination au cours de l'année 2016.

## 3. Évolution du nombre de collectivités territoriales et EPCI déclarants ayant achevé un cycle complet de 5 nominations depuis le début de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées

	2013	2014	2015	2016
<b>Régions</b>	0	1	3	13
<b>Département</b>	1	2	8	13
<b>Communes de plus de 80 000 habitants</b>	1	9	3	14
<b>EPCI de plus de 80 000 habitants</b>	0	4	14	20
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	<b>60</b>

Deux des 13 régions ont accompli deux cycles en 2016.

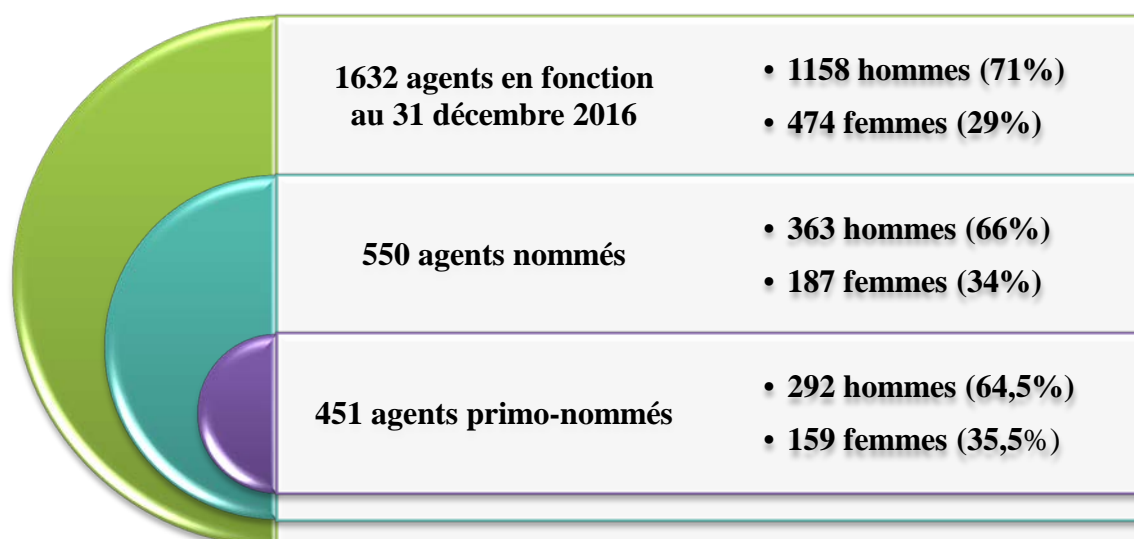
62 cycles de 5 nominations successives ont donc été réalisés ou achevés au cours de l'année 2016.

L'augmentation importante du nombre de collectivités territoriales et d'EPCI ayant achevé au moins un cycle complet s'explique par la création, au 1er janvier 2016, de plusieurs nouvelles collectivités ou EPCI issus de la fusion d'anciennes entités : nouvelles régions fusionnées, métropole d'Aix-Marseille-Provence, collectivités territoriales de Martinique et de Guyane, établissements publics territoriaux de la Métropole du Grand Paris. Ces nouvelles collectivités ou structures intercommunales ont été amenées à nommer en 2016 l'ensemble de leurs emplois fonctionnels.

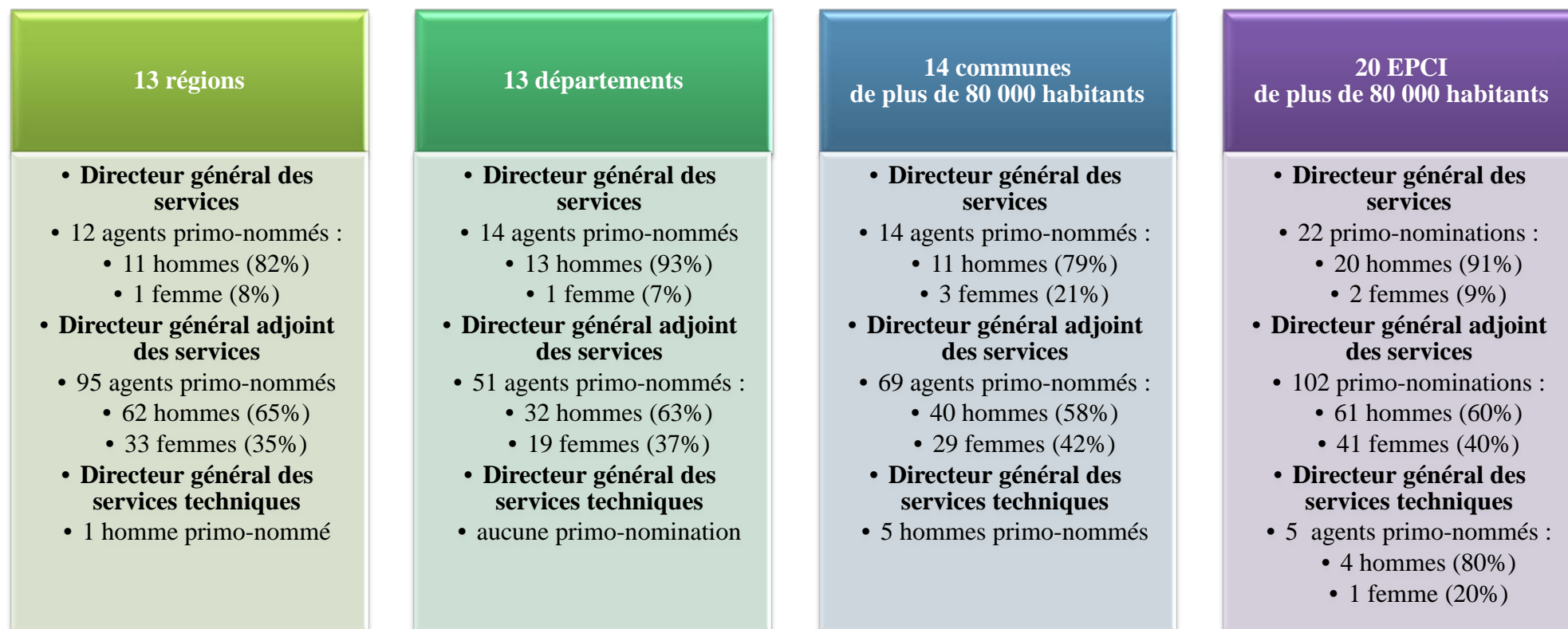
Le nombre important de nominations liées aux réformes institutionnelles peut rendre les comparaisons avec les années précédentes plus difficiles.

### C. Les chiffres-clés

#### 1. Les chiffres-clés pour l'année 2016



2. Les primo-nominations dans les collectivités territoriales et EPCI ayant achevé au moins un cycle de cinq nominations successives en 2016 (Ville de Paris incluse)





### 3. Évolution du nombre de nominations et de primo-nominations dans la fonction publique territoriale entre 2013 et 2016 (Ville de Paris incluse)

		2013		2014		2015		2016	
		Nombre total	% de femmes	Nombre total	% de femmes	Nombre total	% de femmes	Nombre total	% de femmes
<b>Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année</b>		-	-	1612	26%	1591	28%	1632	29%
<b>Nominations<sup>19</sup></b>	Régions	37	16%	35	8%	34	23%	104	32%
	Départements	115	29%	120	29%	175	33%	107	32%
	Communes de plus de 80 000 habitants	88	28%	200	33%	103	36%	122	41%
	EPCI de plus de 80 000 habitants	161	30%	232	24%	191	31%	217	32%
<b>Primo-nominations dans les collectivités territoriales et EPCI concernés ayant fait une déclaration<sup>20</sup></b>	Régions	20	20%	19	10%	16	31%	102	31%
	Départements	62	34%	66	32%	108	34%	80	35%
	Communes de plus de 80 000 habitants	24	29%	123	33%	60	28%	86	43%
	EPCI de plus de 80 000 habitants	64	33%	130	24%	127	33%	183	34%
<b>Primo-nominations dans les collectivités territoriales et EPCI concernés ayant achevé au moins un cycle de 5 nominations</b>	Régions			5	0%	15	27%	108	31,5%
	Départements	7	28,5%	10	50%	40	23%	65	31%
	Communes <sup>21</sup> de plus de 80 000 habitants	14	57%	64	39%	19	47%	88	36%
	EPCI de plus de 80 000 habitants			22	22%	72	29%	129	34%

<sup>19</sup>Pour l'année 2013, les chiffres relatifs aux nominations et primo-nominations au sein des administrations parisiennes ne sont pas inclus

<sup>20</sup> Ibid.

<sup>21</sup> Parmi les communes entrant dans le champ du dispositif des nominations équilibrées, seule la ville de Paris a réalisé un cycle complet de nominations en 2013

## **D. L'application du dispositif des nominations équilibrées au sein de la fonction publique territoriale en 2016**

### **1. Les nominations et les primo-nominations dans l'ensemble des collectivités territoriales soumises aux nominations équilibrées**

Deux traits caractérisent les collectivités territoriales et ECPI entrant dans le champ du dispositif : d'une part la poursuite d'une féminisation de leur encadrement supérieur et, d'autre part, une augmentation de la part des primo-nominations dans l'ensemble des nominations.

En effet, au 31 décembre 2016, 1632 agents dont 474 femmes occupaient un emploi fonctionnel de direction dans les 343 collectivités territoriales ou EPCI déclarants, soit 29% de femmes.

La part des femmes dans les emplois de direction de ces collectivités territoriales et EPCI est en augmentation continue depuis 2014. En effet, les femmes représentaient 26% de l'encadrement supérieur de ces entités en 2014 et 28% en 2015.

Malgré l'augmentation de deux points de la part des collectivités territoriales et EPCI concernés dirigés par une équipe exclusivement masculine<sup>22</sup>, il y a donc une progression de la féminisation de l'encadrement supérieur des collectivités territoriales et ECPI concernés.

Il faut souligner, à cet effet, que 4% de ces 1632 collectivités territoriales et EPCI disposent d'une équipe de direction exclusivement féminine.

L'ouverture de l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale se manifeste, quant à elle, par la progression continue de la part des primo-nominations dans les nominations depuis 2013. En 2016, 82% des agents nommés ont fait l'objet d'une primo-nomination. Ils représentaient 42% des nominations en 2013.

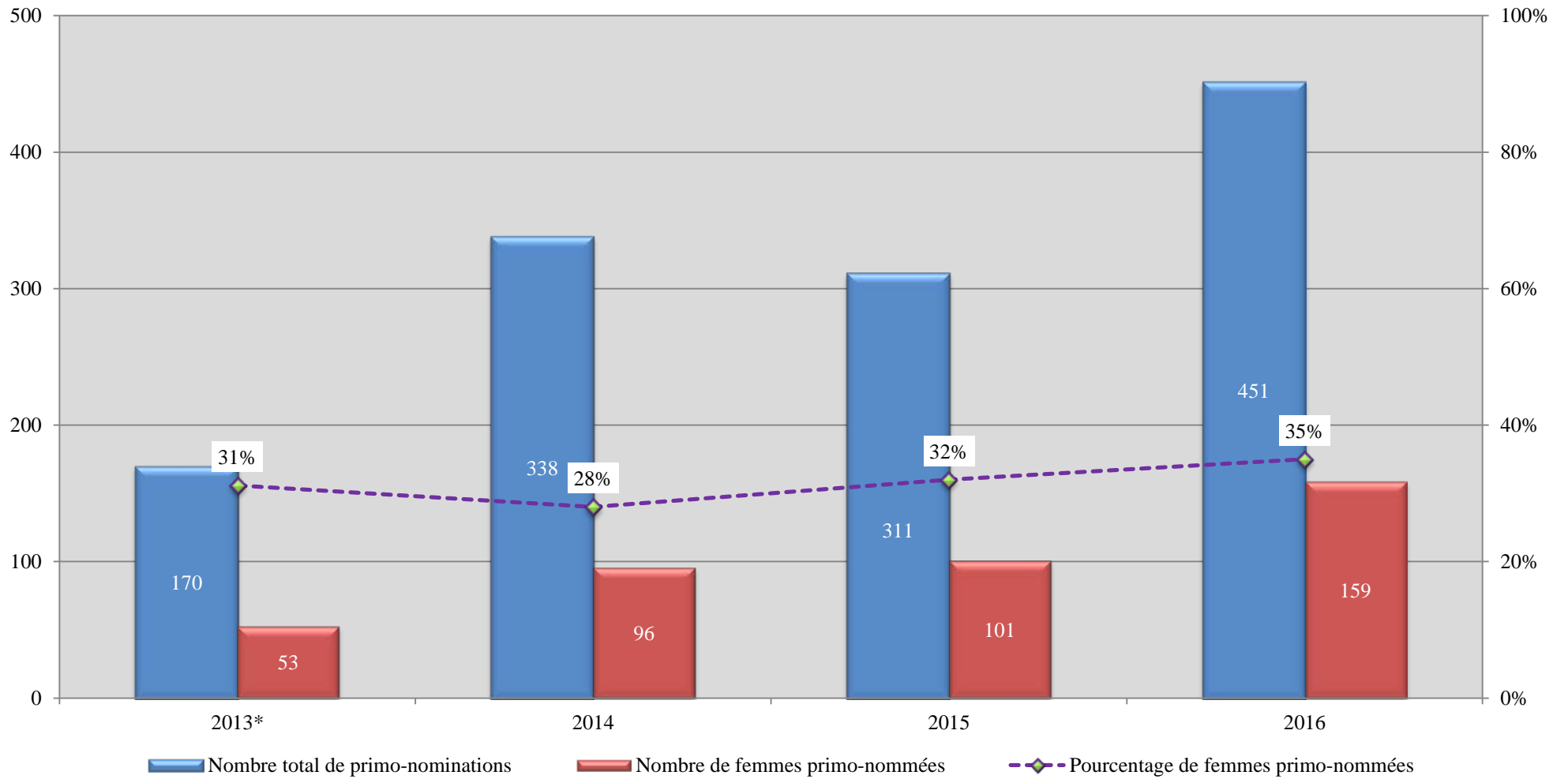
Cette ouverture bénéficie également aux femmes, puisque 85% des femmes nommées en 2016 ont été primo-nommées. Ce chiffre est en augmentation continue depuis 2013.

L'augmentation de la présence féminine dans l'encadrement supérieur et celle, continue, des femmes primo-nommées dans les nominations féminines attestent ainsi de l'appropriation du dispositif par les collectivités territoriales et EPCI concerné et de son efficacité.

---

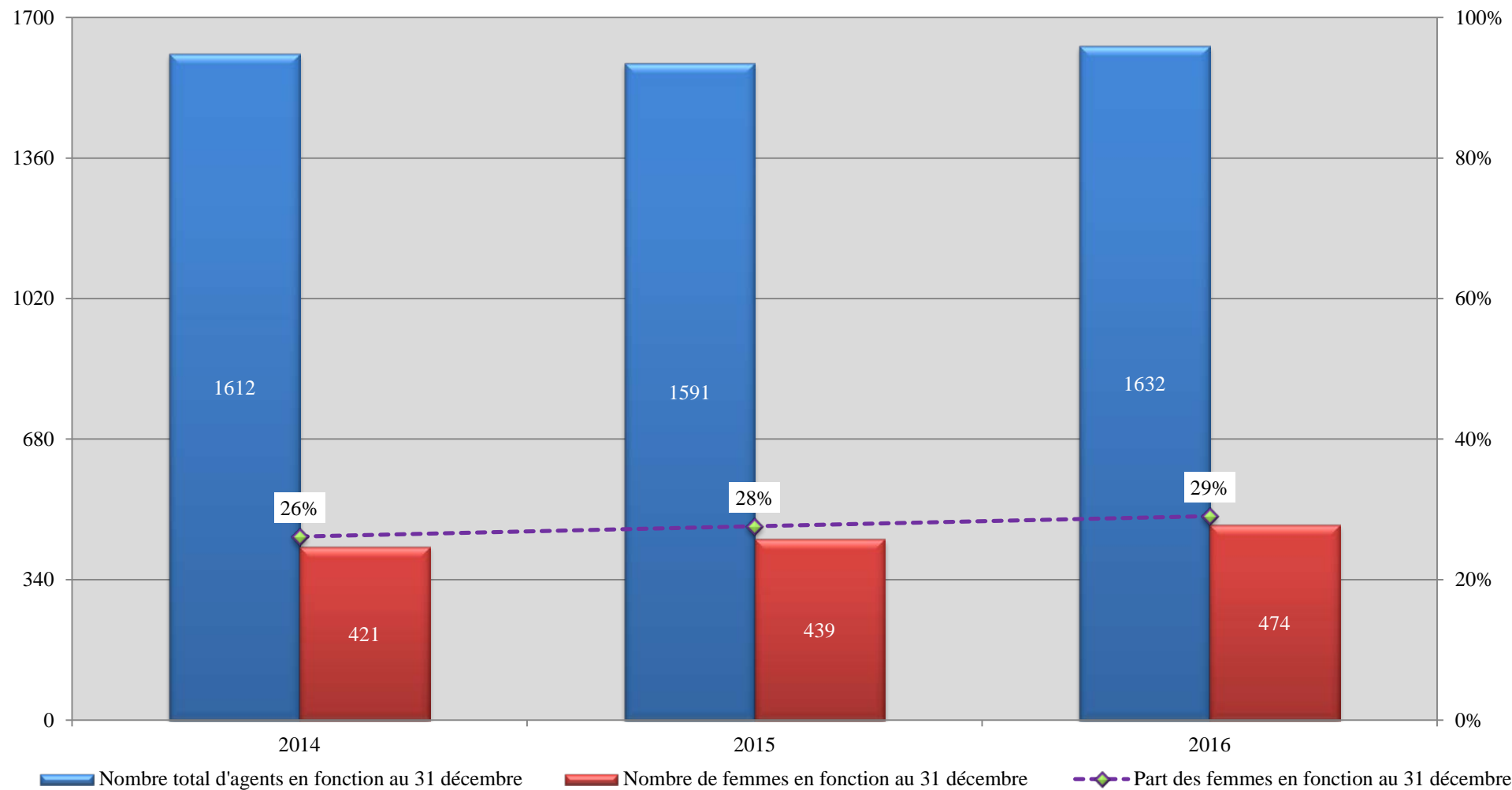
<sup>22</sup> En 2015, 25,5% des collectivités territoriales et EPCI déclarants étaient dirigés par une équipe exclusivement masculine. Ils sont 27% à connaître cette situation en 2016.

### Évolution du nombre de femmes primo-nommées dans les collectivités territoriales et ECPI déclarants entre 2013 et 2016



\* Les chiffres relatifs aux primo-nominations dans les administrations parisiennes ne sont pas inclus.

### Évolution de nombre de femmes en fonction dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale entre 2014 et 2016



\* Les données relatives au nombre d'agents en fonction ne sont disponibles qu'à compter de 2014

**S'agissant de l'évolution des nominations et primo-nominations par collectivité territoriale et EPCI et par type d'emploi** : les résultats diffèrent selon l'entité et le type d'emploi.

L'augmentation du taux de primo-nominations féminines entre 2015 et 2016 masque toutefois des disparités entre les catégories de collectivités territoriales et EPCI. Ce constat peut également s'appliquer aux différents types d'emploi. Toutefois, le caractère atypique de l'année 2016 doit inciter à la prudence en matière d'analyse des chiffres.

Ainsi, en 2016 le taux de primo-nominations féminines apparaît plus élevé dans les communes que dans les régions et les départements. Ce n'était pas le cas en 2015 où le taux de primo-nomination de femmes le plus faible était celui dans les communes.

Concernant les types d'emplois, les emplois de directeur général des services semblent moins ouverts aux femmes que les emplois de directeur général adjoint des services.

S'agissant des emplois de directeurs général des services techniques, le faible taux de primo-nominations féminines peut, en partie, s'expliquer par un vivier de recrutement majoritairement masculin. En effet, les femmes ne représentent que 21% des effectifs du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux.

Toutefois, comme pour les emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services, le vivier de recrutement des directeurs généraux des services techniques ne peut être précisément identifié dans la mesure où l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale offre aux employeurs territoriaux la possibilité de recruter dans ces emplois des agents contractuels.

La poursuite du développement de la féminisation de l'encadrement supérieur des collectivités territoriales et EPCI entrant dans le champ du dispositif semble notamment reposer sur une progression des primo-nominations féminines dans les emplois de directeur général des services.

### **Évolution des nominations et des primo-nominations dans les régions depuis 2013**

Régions		2013		2014		2015		2016	
		Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes
Nominations	DGS <sup>23</sup>	8	0%	7	0%	7	28%	12	8%
	DGA <sup>24</sup>	29	21%	28	11%	27	22%	91	35%
	DGS <sup>25</sup>	0	0%	0	0%	0	0%	1	0%
Primo-nominations	DGS	4	0%	3	0%	3	67%	12	8%
	DGA	16	25%	16	12,5%	13	23%	89	35%
	DGS	0	0%	0	0%	0	0%	1	0%

<sup>23</sup> Directeur général des services

<sup>24</sup> Directeur général adjoint des services

<sup>25</sup> Directeur général des services techniques

**Évolution des nominations et des primo-nominations  
dans les départements depuis 2013**

Départements		2013		2014		2015		2016	
		Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes
Nominations	DGS	15	7%	29	14%	41	7%	21	14%
	DGA	100	32%	90	34%	131	40%	86	36%
	DGST	0	0%	1	0%	3	33%	0	0%
Primo-nominations	DGS	5	0%	11	33%	30	7%	14	7%
	DGA	57	37%	54	35%	76	45%	66	41%
	DGST	0	0%	1	0%	2	50%	0	0%

**Évolution du nombre de nominations et de primo-nominations  
dans communes plus de 80 000 habitants depuis 2013**

Communes de plus de 80 000 habitants		2013 <sup>26</sup>		2014		2015		2016	
		Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes
Nominations	DGS	19	1%	62	21%	26	19%	20	30%
	DGA	61	36%	130	41%	72	44%	92	47%
	DGST	8	0%	8	0%	5	0%	10	10%
Primo-nominations	DGS	6	33%	30	20%	13	23%	11	55%
	DGA	16	40%	88	40%	43	33%	68	44%
	DGST	2	0%	5	0%	4	0%	7	14%

<sup>26</sup> Les chiffres relatifs à la ville de Paris ne sont pas inclus

**Évolution des nominations et les primo-nominations  
dans les EPCI de plus de 80 000 habitants depuis 2013**

EPCI de plus de 80 000 habitants		2013		2014		2015		2016	
		Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes
Nominations	DGS	44	16%	65	12%	39	8%	45	13%
	DGA	107	36%	155	29%	140	39%	163	39%
	DGST	10	10%	12	17%	12	17%	9	11%
Primo-nominations	DGS	17	24%	36	14%	18	6%	37	14%
	DGA	43	31%	89	28%	105	39%	138	41%
	DGST	4	0%	5	20%	4	0%	8	12,5%

**Évolution des nominations et des primo-nominations à la ville de Paris depuis 2013**

Ville de Paris	2013		2014		2015		2016	
	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes
Directeur des administrations parisiennes	5	20%	8	50%	6	33,5%	2	100%
Sous-directeurs des administrations parisiennes	9	78%	14	29%	3	0%	12	50%

## **2. Les nominations et les primo-nominations dans les collectivités territoriales et EPCI ayant achevé au moins un cycle de 5 nominations successives au cours de l'année 2016**

En 2016, 60 collectivités territoriales et EPCI ont achevé ou réalisé un cycle complet de 5 nominations successives ou plus. 57, soit 95%, de ces entités ont atteint le taux légal de 30% de primo-nominations de personnes de chaque sexe.

Une région et une commune nouvellement créées au 1er janvier 2016 et un EPCI, soit 3 de ces 60 collectivités territoriales et EPCI n'ont pas atteint l'objectif de primo-nominations de personnes de chaque sexe. Ils étaient 5 sur 28 en 2015 et 4 sur 16 en 2014.

S'agissant des deux nouvelles collectivités, leur création s'est traduite, pour les emplois de direction, par la nomination, dans un souci de continuité, des agents précédemment en fonction. Ces derniers étant majoritairement des hommes, cela explique la non-atteinte de l'objectif de primo-nominations fixées pour l'année 2016.

Il faut également souligner que dans 11% de ces 60 collectivités territoriales et EPCI les primo-nominations féminines sont majoritaires.

Les femmes représentent ainsi :

- 34% des agents occupant un emploi fonctionnel au 31 décembre 2016 dans ces 60 collectivités territoriales et EPCI ;
- 33 % des primo-nominations intervenues dans ces dernières au cours de l'année 2016.

L'objectif de 30% de primo-nominations de personnes de chaque sexe est donc globalement atteint. Le taux atteint en 2016 dépasse de 4 points celui réalisé en 2015. Cette augmentation met un terme à la baisse constatée l'année précédente à ce sujet.

L'augmentation du taux de primo-nominations féminines associée à l'augmentation continue depuis 2014 de la part des collectivités territoriales et EPCI qui réalisent un cycle complet en atteignant le taux légal de primo-nomination de personnes de chaque sexe atteste d'une appropriation du dispositif au sein de la fonction publique territoriale et d'une volonté de permettre aux femmes d'accéder à ces emplois de l'encadrement supérieur.

L'effort engagé devra être poursuivi pour respecter le taux de primo-nominations de personnes de chaque sexe qui passe, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, de 30% à 40%.

### **S'agissant du détail par collectivité territoriale ou EPCI et par type d'emploi:**

Un nombre important de primo-nominations en 2016 sont liées aux réformes institutionnelles entrées en vigueur cette année-là. Toutefois, l'analyse des taux de primo-nominations féminines semble confirmer le constat développé ci-dessus :

- les emplois de directeur général adjoint des services semblent être davantage accessibles aux femmes que les emplois de directeur général des services ;
- les emplois de direction des communes de plus de 80 000 habitants apparaissent plus ouverts aux femmes que ceux des départements, des régions et des EPCI.

Les primo-nominations dans les emplois de directeur général des services techniques sont trop peu nombreuses pour pouvoir conclure à une fermeture de ces emplois aux femmes. Cependant, le fait que les primo-nominations intervenues dans ces emplois soient quasiment exclusivement masculines dans l'ensemble des collectivités territoriales et EPCI concernés, semble indiquer l'étroitesse du vivier féminin pour ces emplois.



**Évolution des primo-nominations dans les régions  
ayant achevé et/ou réalisé un cycle complet depuis 2013**

	2013 Aucune région		2014 1 région		2015 3 régions		2016 13 régions	
	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes
<b>DGS</b>	0	0%	0	0%	3	33%	12	8%
<b>DGA</b>	0	0%	5	0%	12	25%	95	35%
<b>DGST</b>	0	0%	0	0%	0	0%	1	0%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>5</b>	<b>0%</b>	<b>15</b>	<b>27%</b>	<b>108</b>	<b>31,5%</b>

**Évolution des primo-nominations dans les départements  
ayant achevé un cycle complet au cours depuis 2013**

	2013 1 département		2014 2 départements		2015 8 départements		2016 13 départements	
	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes
<b>DGS</b>	0	0%	1	0%	8	0%	14	7%
<b>DGA</b>	7	28,5%	9	56%	32	28%	51	37%
<b>DGST</b>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>28,5%</b>	<b>10</b>	<b>50%</b>	<b>40</b>	<b>23%</b>	<b>65</b>	<b>31%</b>

**Évolution du nombre de primo-nominations dans les communes de plus de 80 000 habitants  
ayant achevé un cycle complet de nominations depuis 2013  
(Ville de Paris incluse)**

	2013 1 commune (Ville de Paris)		2014 9 communes		2015 3 communes		2016 14 communes	
	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes
<b>DGS<sup>27</sup></b>	5	20%	22	36%	11	45%	14	21%
<b>DGA<sup>28</sup></b>	9	78%	41	41,5%	8	50%	69	42%
<b>DGST</b>	0	0%	1	0%	0	0%	5	0%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>27%</b>	<b>64</b>	<b>39%</b>	<b>19</b>	<b>47%</b>	<b>88</b>	<b>36%</b>

**Évolution du nombre de primo-nominations dans les EPCI de plus de 80 000 habitants  
ayant achevé un cycle complet de nominations depuis 2013**

	2013 Aucun EPCI		2014 4 EPCI		2015 14 EPCI		2016 20 EPCI	
	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes
<b>DGS</b>	0	0%	2	0%	15	20%	22	9%
<b>DGA</b>	0	0%	19	21%	56	32%	102	40%
<b>DGST</b>	0	0%	1	0%	1	0%	5	20%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>22%</b>	<b>22%</b>	<b>72</b>	<b>29%</b>	<b>129</b>	<b>34%</b>

<sup>27</sup> Les directeurs des administrations parisiennes sont assimilés à aux directeurs généraux des services

<sup>28</sup> Les sous-directeurs des administrations parisiennes sont assimilés aux directeurs généraux adjoints des services

## Chapitre III : la Fonction publique hospitalière : un taux de primo-nominations à 38,5%, soit une légère baisse par rapport à 2015 (40%)

### A. Les emplois de la fonction publique hospitalière entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

#### Emplois de type 1

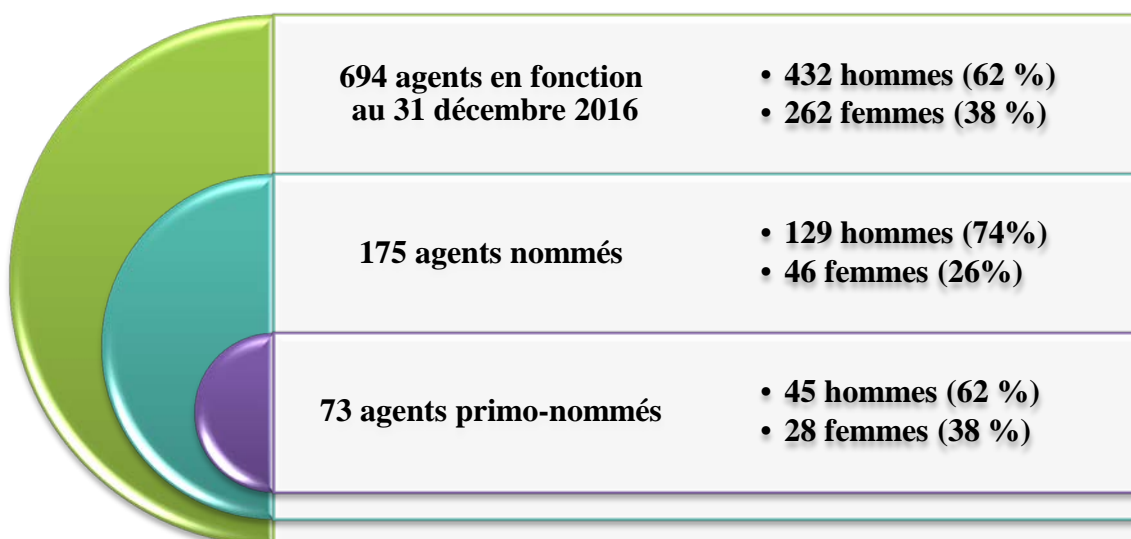
- Emplois de directeur général de centre hospitalier universitaire et de centre hospitalier régional

#### Emplois de type 2

- Emplois fonctionnels de directeur d'hôpital (DH), de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S) et de directeur de soins (DS)
- Emplois de D3S sur échelon fonctionnel

### B. Les chiffres-clés

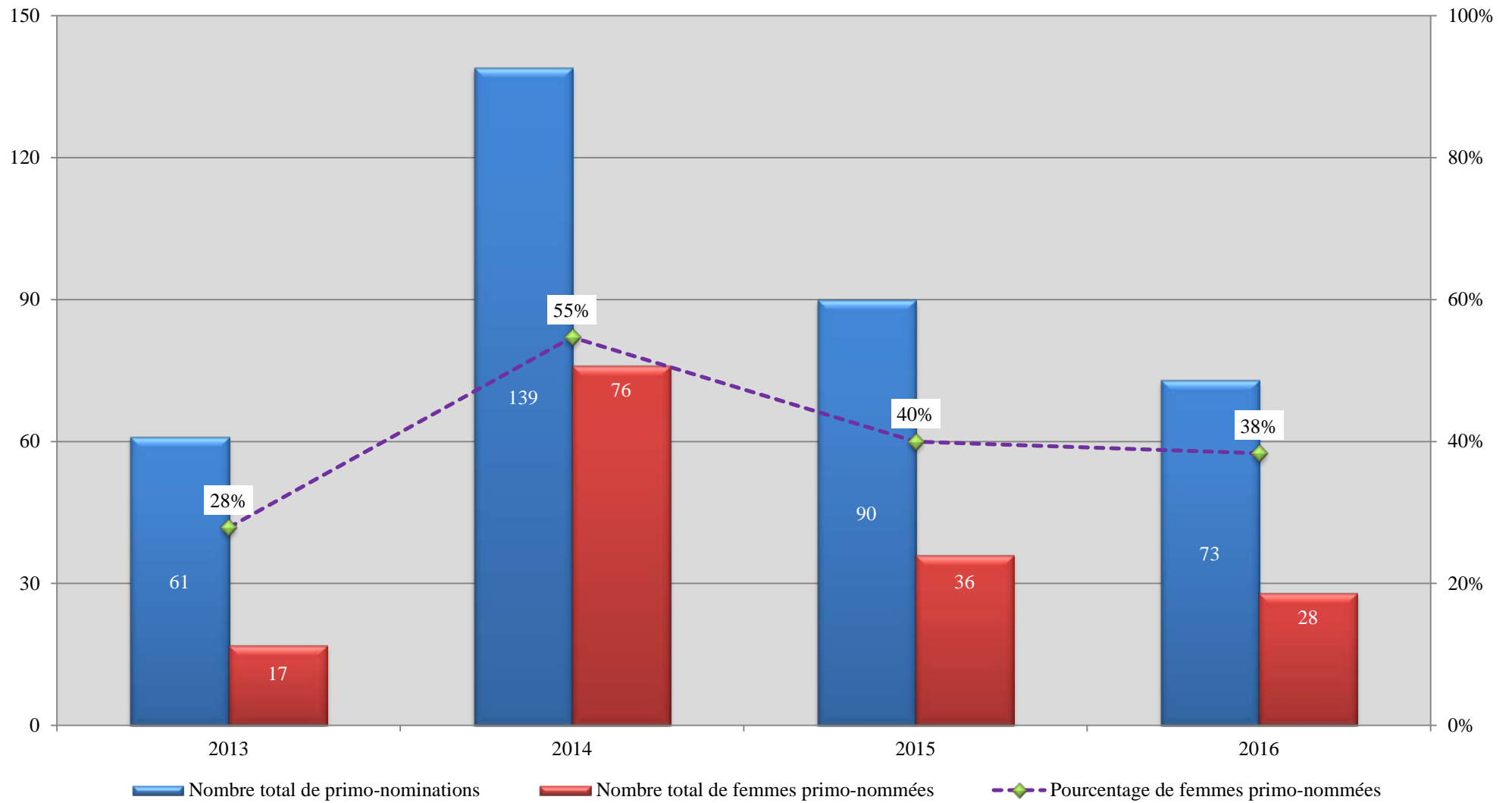
#### Chiffres-clés pour l'année 2016



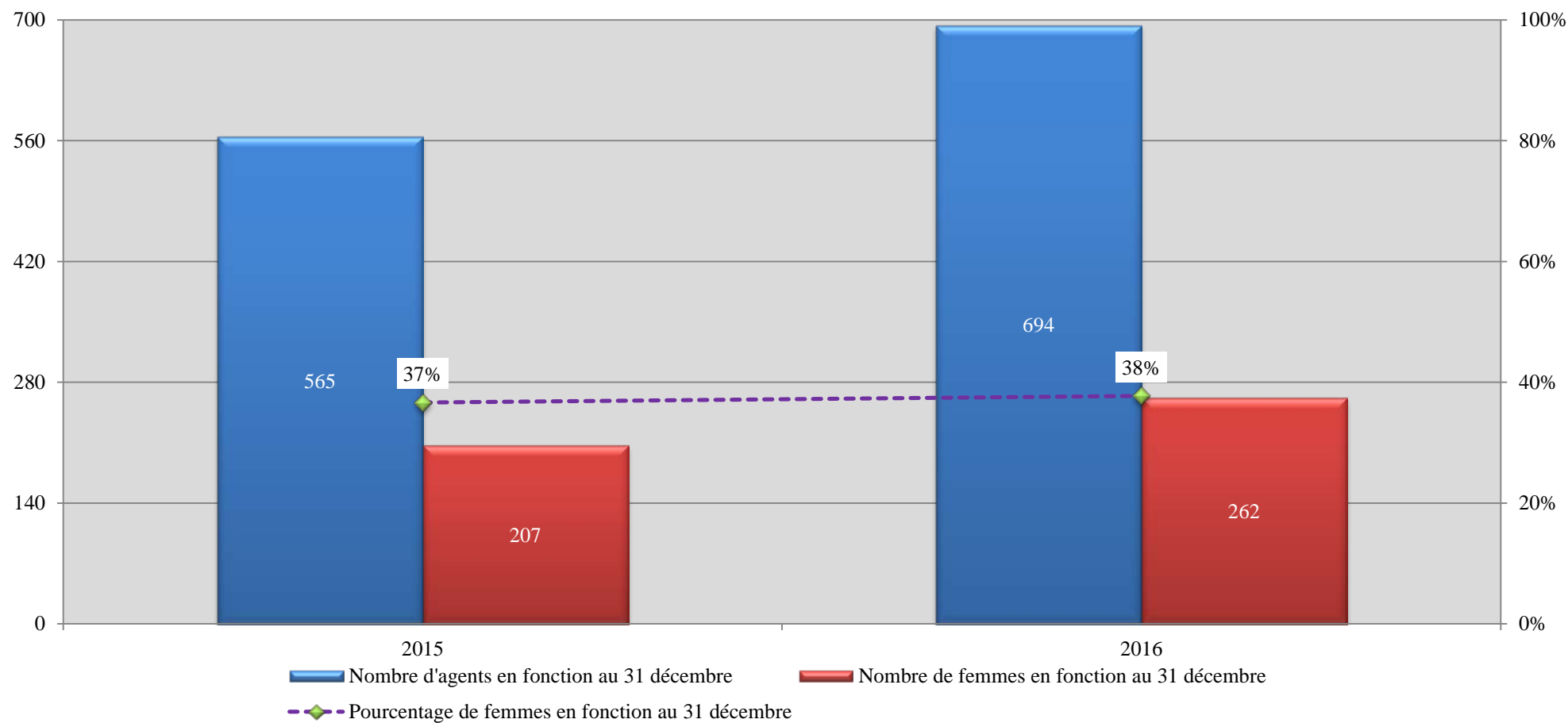
### Évolution entre 2013 et 2016

Emplois	Types d'emploi	Taux de nominations féminines				Taux de primo-nominations féminines				Taux de présence féminine par emploi	
		2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2015	2016
<b>Directeurs généraux CHU-CHR</b>	1	13%	33%	70%	0%	25%	40%	63%	0%	37%	35%
<b>Emplois fonctionnel DH</b>	2	15%	32%	17%	19%	27%	36%	20%	26%	21%	23%
<b>Emplois fonctionnels D3S</b>		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Emplois fonctionnels DS</b>		-	70%	83%	89%	-	72%	80%	86%	69%	71%
<b>Emplois D3S sur échelon fonctionnel</b>		32%	17%	63%	46%	31%	22%	67%	50%	51%	46%

### Évolution du nombre de primo-nominations féminines entre 2013 et 2016



### Évolution du nombre de femmes en fonction dans les emplois de l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale entre 2015 et 2016



\*Les données relatives au nombre d'agents en fonction sont communiquées depuis 2015

### C. Les primo-nominations dans la fonction publique hospitalière

L'année 2016 est caractérisée par une baisse des nominations de femmes par rapport au nombre total de nominations. En effet, sur cette période 46 femmes ont été nommées en 2016, soit autant qu'en 2015, alors que le nombre total de nominations est passé de 142 à 175.

Cette diminution n'a pas eu d'impact significatif sur le taux de primo-nominations féminines en 2016 : il était de 38% en 2015, il atteint les 40% en 2016.

**Ainsi, la fonction publique hospitalière a atteint et dépassé de 8 points l'objectif légal de 30%.**

Par ailleurs, il est nécessaire de nuancer les chiffres de la fonction publique hospitalière selon le type d'emplois étant donné la disparité des situations et les caractéristiques particulières des corps viviers.

Ainsi, le taux de primo-nominations féminines sur les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital en 2016 atteint 26%, alors que ce type d'emploi représente 77% des nominations dans la fonction publique hospitalière en 2016.

A l'inverse, le taux de primo-nominations féminines sur les emplois fonctionnels de directeur de soins et sur les emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel, s'élève respectivement à 86% et 50% alors qu'ils représentent 21% des nominations en 2016.

**La part prépondérante des emplois fonctionnels de directeur d'hôpital parmi les emplois de la FPH en fait un levier important de la féminisation des emplois d'encadrement dans le domaine hospitalier.**

Par conséquent, l'effort pourrait porter sur ces emplois, au regard de la progression de la part des femmes au sein du corps des directeurs d'hôpital, principal vivier de ces emplois. En effet, elles représentent 46% des effectifs de ce corps au 1<sup>er</sup> janvier 2017<sup>29</sup>.

Une analyse plus poussée des effectifs du corps des directeurs d'hôpital laisse à penser qu'un vivier féminin existe d'ores et déjà, dans la mesure où 65,5% des femmes ont une ancienneté dans le corps supérieure à 10 ans et que le grade d'avancement, hors agents détachés sur emploi fonctionnel, est composé à 49% de femmes<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> Rapport d'activité 2016 du CNG, p.159.

<sup>30</sup> Deux conditions principales doivent être remplies pour candidater sur un emploi fonctionnel de directeur d'hôpital : avoir 8 ans d'ancienneté dans un corps culminant au moins à l'indice HEB et appartenir au grade d'avancement de son corps.

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

<b>Directeur général de CHU-CHR</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2016	-	-	30	31
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	37%	35%
Nombre de nominations	8	6	10	4
<i>Dont part de femmes</i>	13%	33%	70%	0%
Nombre de primo-nominations	4	5	8	4
<i>Dont part de femmes</i>	25%	40%	63%	0%

Au 31 décembre 2016, 11 des 31 directeurs généraux de CHU-CHR étaient des femmes. Ce chiffre est stable par rapport à l'année 2015.

Aucune primo-nomination féminine n'a été effectuée en 2016, alors que le taux était égal ou supérieur à 40% depuis 2014. Le faible nombre de nominations (4) comparé aux années précédentes peut en partie expliquer ce constat.

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

### a. Les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital (DH)

<b>Emplois fonctionnels de DH</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2016	-	-	303	319
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	21%	23%
Nombre de nominations	123	81	101	134
<i>Dont part de femmes</i>	15%	32%	17%	19%
Nombre de primo-nominations	41	45	54	38
<i>Dont part de femmes</i>	27%	36%	20%	26%

Le nombre de primo-nominations est en baisse alors que le nombre de nominations est plus important qu'en 2015.

Sur cette période, la part des femmes primo-nommées augmente légèrement, mais reste en deçà du seuil fixé.



S'agissant du taux de primo-nominations féminines de 2016, il s'inscrit dans la continuité des taux relevés les années précédentes à un niveau qui illustre une réelle difficulté pour les femmes à accéder aux emplois de directeur d'hôpital.

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

<b>Emplois fonctionnels de D3S</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2016	-	-	2	4
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0%	0%
Nombre de nominations	0	2	0	0
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%
Nombre de primo-nominations	0	2	0	0
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%

Le faible nombre d'emplois ne permet pas d'analyse pertinente quant aux nominations et primo-nominations.

On observera cependant tout de même que les 4 emplois concernés sont occupés par des hommes alors que l'effectif du corps de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social, vivier principal de ces emplois, est majoritairement composé de femmes.

**c. Les emplois fonctionnels de directeur des soins**

<b>Emplois fonctionnels de directeur des soins</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2016	-	-	83	84
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	69%	71%
Nombre de nominations	0	81	12	9
<i>Dont part de femmes</i>	0%	70%	83%	89%
Nombre de primo-nominations	0	78	10	7
<i>Dont part de femmes</i>	0%	72%	80%	86%

Depuis 2014, le taux de primo-nominations féminines sur les emplois fonctionnels de directeur des soins est au-dessus de 70% et atteint 86% en 2016. Les femmes occupaient 71% de ces emplois à la fin de l'année 2016.

La prépondérance des femmes dans ces emplois s'explique par leur présence majoritaire dans le corps des directeurs des soins, vivier principal de ces emplois. Elles représentent, en effet, 73% des effectifs de ce corps.

Le dispositif des nominations équilibrées vise, à partir de 2017, à obtenir 40% minimum de primo-nominations pour chacun des deux sexes sur certains emplois. Si l'objectif sous-jacent était initialement de féminiser l'encadrement supérieur de la fonction publique, il est important de rappeler que l'objectif d'équilibre vaut pour les deux sexes.

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

<b>Emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2016	-	-	147	256
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	51%	46%
Nombre de nominations	19	12	19	28
<i>Dont part de femmes</i>	32%	17%	63%	46%
Nombre de primo-nominations	16	9	18	24
<i>Dont part de femmes</i>	31%	22%	67%	50%

L'augmentation de 74% du nombre d'agents en fonction sur échelon fonctionnel résulte de la modification de l'arrêté du 21 décembre 2015 fixant la liste de ces emplois. De plus, le centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière a revu sa méthode de calcul, ce qui a également contribué à la hausse du stock de ces emplois.

En 2016, 46% des nominations sur ces emplois ont concerné de femmes et les primo-nominations ont été strictement paritaires. Ces chiffres contribuent au maintien d'une parité au sein de ces emplois qui étaient occupés à 46% par des femmes à la fin de l'année 2016.

## Annexe

### Rappel du cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées

#### A. Le champ et les modalités d'application du dispositif

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, date d'entrée en vigueur du dispositif, les employeurs publics doivent respecter, pour chaque année civile, une proportion minimale de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations dans les emplois de l'encadrement supérieur des trois versants de la fonction publique.

Au total, quelques 6000 emplois d'encadrement supérieur et dirigeant<sup>31</sup> de la fonction publique sont concernés.

##### 1. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

L'annexe du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans la fonction publique recense les emplois entrant dans le champ du dispositif des nominations équilibrées. Cette liste est composée, sauf exception<sup>32</sup>, d'emplois relevant de statuts d'emplois ou d'échelons fonctionnels.

Les emplois sont regroupés en types d'emplois, classés selon les critères suivants :

- *le niveau de fonctions* : par exemple les 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.

Le regroupement par type d'emploi est réalisé par ministère de rattachement pour la fonction publique d'État, ou par type de collectivité territoriale pour la fonction publique territoriale.

Les emplois concernés pour chaque versant de la fonction publique sont ainsi regroupés en 13 types d'emploi :

- 10 types d'emploi pour la fonction publique de l'État ;
- 2 types d'emploi pour la fonction publique hospitalière ;
- 1 type d'emploi par type de collectivité territoriale<sup>33</sup> pour la fonction publique territoriale.

---

<sup>31</sup> Plus de 3600 emplois de la fonction publique de l'État, environ 1600 emplois de la fonction publique territoriale et près de 700 emplois de la fonction publique hospitalière.

<sup>32</sup> Les membres du corps des sous-préfets occupant des postes territoriaux et les postes et fonctions occupés par des administrateurs généraux des finances publiques de classe normale, de première classe et de classe exceptionnelle.

<sup>33</sup> région, département, communes, établissement public de coopération intercommunale et la ville de Paris

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

Types d'emploi	Emplois
<b>1</b>	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>
<b>2</b>	<p>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</p>
<b>3</b>	<p>Emplois de direction et de contrôle de la police nationale, inspecteur général Contrôleur général des services actifs de la police nationale</p>
<b>4</b>	<p>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</p>
<b>5</b>	Postes territoriaux occupés par des sous-préfets
<b>6</b>	Chefs de mission de contrôle général économique et financier
<b>7</b>	Emplois de direction des services de contrôle budgétaire et comptable ministériel
<b>8</b>	Emplois de direction de la direction générale des douanes et droits indirects
<b>9</b>	<p>Directeurs académiques des services de l'éducation nationale et directeurs académiques adjoints de services de l'éducation nationale, Secrétaires généraux d'académie</p>
<b>10</b>	<p>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</p>

## **Emplois et types d'emploi de la fonction publique territoriale**

### **Régions et départements**

<b>Types d'emploi</b>	<b>Emplois</b>
<b>1</b>	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**

<b>Types d'emploi</b>	<b>Emplois</b>
<b>1</b>	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**

<b>Types d'emploi</b>	<b>Emplois</b>
<b>1</b>	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**

<b>Types d'emploi</b>	<b>Emplois</b>
<b>1</b>	Emplois de directeur de centre hospitalier universitaire et de directeur de centre hospitalier régional
<b>2</b>	Emplois fonctionnels de directeurs d'hôpital, Emplois fonctionnel 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

## **2. Tous les emplois listés en annexe du décret du 30 avril 2012 entrent dans le champ du dispositif quelle que soit l'origine statutaire des agents qui les occupent**

Les nominations aux emplois prévus à l'annexe du décret du 30 avril 2012, entrent dans le champ des nominations équilibrées. Les agents concernés sont :

- les fonctionnaires relevant d'un des trois versants de la fonction publique ou des assemblées parlementaires ;
- les militaires ;
- les magistrats de l'ordre judiciaire ;
- les agents non fonctionnaires pour les emplois qui leur sont ouverts (emplois à la décision du gouvernement et recrutement direct dans les emplois territoriaux en vertu de l'article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

En revanche, n'entrent pas dans le périmètre des nominations équilibrées :

- les postes militaires d'encadrement supérieur, qui ne sont pas régis par un statut d'emploi;
- les postes d'encadrement supérieur au sein des assemblées parlementaires ;
- les emplois juridictionnels : magistrats de l'ordre judiciaire et de l'ordre administratif ;
- les emplois au sein des autorités administratives indépendantes et au sein des établissements public, 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. Seules les « primo-nominations » dans les emplois concernés sont soumises à l'obligation de nominations équilibrées**

L'objectif chiffré de nominations équilibrées de personnes de chaque sexe ne s'applique pas :

- aux « renouvellements » dans un même emploi : cette notion fait référence aux décrets portant statut d'emploi qui fixent les durées maximales d'occupation d'un emploi et qui peuvent prévoir le renouvellement de la nomination en précisant la durée d'occupation maximale d'un même emploi.
- aux nominations dans un même type d'emploi : la nomination n'est pas soumise à l'obligation chiffrée de personnes de chaque sexe si le changement d'emploi du titulaire de l'emploi s'effectue au sein d'un des types d'emploi figurant en annexe et :
  - pour la fonction publique d'État, au sein d'un même département ministériel ;
  - pour la fonction publique territoriale, au sein d'une même collectivité territoriale.

Ainsi, seules les « primo-nominations », c'est-à-dire les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'un même département ministériel pour la fonction publique d'État ou d'une même collectivité territoriale pour la fonction publique territoriale, sur les emplois listés à l'annexe du décret du 30 avril 2012, sont soumises à l'obligation de nominations équilibrées.

#### **4. Le taux s'apprécie dans un périmètre précis propre à chaque versant de la fonction publique :**

- *le département ministériel*, c'est-à-dire l'ensemble des services et des directions dont l'action est coordonnée par un même secrétariat général<sup>34</sup>, pour la fonction publique de l'État ;
- *la collectivité territoriale (région, département ou commune de plus de 80 000 habitants) ou l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 80 000 habitants* pour la fonction publique territoriale ;
- *l'ensemble des emplois de direction pour la fonction publique hospitalière.*

Par ailleurs, le nombre de primo-nominations annuelles sur emplois fonctionnels au sein des collectivités éligibles étant fréquemment nul ou limité à quelques unités, en particulier dans les collectivités de taille moyenne, la loi a prévu un dispositif spécifique pour la fonction publique territoriale avec le mécanisme des « cycles pluriannuels de nomination ». Celui-ci permet, lorsque le nombre de primo-nominations annuelles est inférieur à un seuil, d'apprécier l'obligation de nominations équilibrées au terme d'un cycle pluriannuel et non au terme de l'année civile faisant l'objet du recensement. Il s'agit d'éviter qu'une collectivité territoriale soit tenue de verser une contribution financière alors même qu'elle a procédé à moins de cinq nominations sur une année, ce volume étant trop faible pour rendre effectif le dispositif<sup>35</sup>.

A compter de 2015, chaque déclaration transmise au titre de cette année et des années futures doit comporter, en complément du nombre de nominations et de primo-nominations par sexe effectuées dans l'année écoulée dans le champ du dispositif, le nombre des agents occupant ces emplois au 31 décembre de l'année écoulée.

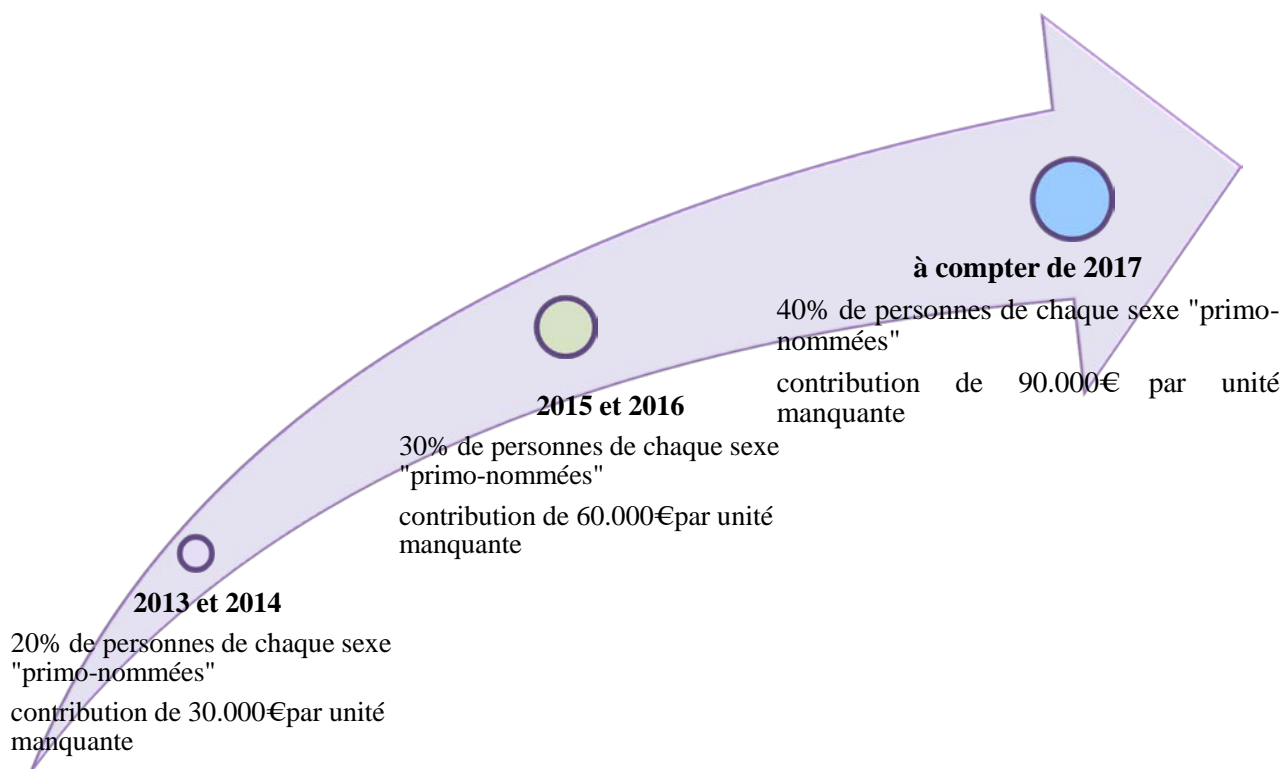
Les données relatives aux nombre d'agents en fonction dans les emplois listés en annexe du décret du 30 avril 2012 précité permettront, à terme, d'évaluer l'impact du dispositif des nominations équilibrées sur la répartition par sexe des emplois de l'encadrement supérieur de la fonction publique.

---

<sup>34</sup> La fonction de secrétaire général de ministère a été précisée par le décret n° 2014-834 du 24 juillet 2014 relatif aux secrétaires généraux des ministères.

<sup>35</sup> Ce mécanisme est détaillé au II.2.4. de la circulaire du 11 avril 2016.

## B. Une montée en charge progressive des objectifs à atteindre



L'objectif est d'atteindre, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, un taux annuel de 40% de personnes de chaque sexe « primo-nommées » sur les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant pour les fonctions publiques de l'État et hospitalière.

S'agissant de la fonction publique territoriale, il a été tenu compte de ses spécificités : pour les collectivités territoriales et les EPCI concernés, le taux de 40% de primo-nominations est apprécié dans le cadre d'un cycle de cinq primo-nominations successives.

Le dispositif des nominations équilibrées repose sur une montée en charge progressive du taux de primo-nominations afin de permettre à chaque employeur de constituer les viviers conditionnant l'atteinte de cet objectif. Ainsi, le taux était de 20% de personnes de chaque sexe « primo-nommées » pour les années 2013 et 2014, de 30% pour les années 2015 et 2016 et enfin il sera de 40% à partir de l'année 2017.

Le dispositif initial prévoyait l'atteinte de l'objectif de 40% en 2018. Celle-ci a été avancée, par l'article 68 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, à 2017, le Gouvernement ayant souhaité réaffirmer son engagement en matière d'égalité professionnelle. Le respect de cette obligation est apprécié par département ministériel pour la fonction publique de l'État, par collectivité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale pour la fonction publique territoriale et globalement pour les emplois de direction de la fonction publique hospitalière. Ainsi, la non-atteinte de l'objectif, au sein de ces périmètres, sur un type d'emplois, peut être compensée par les résultats obtenus sur les autres types d'emplois.

Le II de l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit, en cas de non-respect de l'objectif annuel de primo-nomination, des sanctions financières. Leur montant unitaire est fixé, par l'article 3 du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État., à 90 000€ par unité manquante, c'est-à-dire au nombre de nominations de femmes ou d'hommes faisant défaut pour atteindre le



taux minimal annuel. L'article 5 de ce décret prévoit, 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'élève à 60 000 € pour les années 2015 et 2016 et atteindra donc, 90 000€ à compter de 2017. Les modalités de paiement de la contribution, en cas de non atteinte de l'objectif annuel de primo-nominations de personnes de chaque sexe sont précisées dans la circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 précité :

- ***pour la fonction publique de l'État*** : 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.

Les contributions sont versées au budget général de l'État.

### **C. Le suivi et l'analyse de la disposition**

Le décret du 30 avril 2012 et sa circulaire d'application fixe les modalités de suivi et de contrôle annuels de la mise en œuvre de ce dispositif et de l'atteinte de ses objectifs.

**Le suivi du dispositif** est réalisé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) et la mission cadres dirigeants du secrétariat général du gouvernement (SGG) pour la fonction publique de l'État, par la direction générale de l'offre de soins (DGOS) et le centre national de gestion (CNG) pour la fonction publique hospitalière et par la direction générale des collectivités locales (DGCL) pour la fonction publique territoriale.

**Son contrôle** 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 établissements publics 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 précitée.

Bilan du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique

Ce rapport a été élaboré à partir des contributions de l'ensemble des ministères, de la mission Cadres dirigeants, des collectivités locales, et des établissements hospitaliers.

Il a pour objectif d'interroger le constat de cet ouvrage récent, en analysant les résultats obtenus quatre ans après la mise en place du dispositif des quotas de primo-nominations par sexe sur les emplois de dirigeants et de direction de la fonction publique.

## RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFP. Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

## POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés aux stratégies et politiques de ressources humaines et d'emploi dans la fonction publique. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

## CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique - encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité - cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

## LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

## OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le *Répertoire interministériel des métiers de l'État* (Rime), des guides ponctuels comme *L'apprentissage dans la fonction publique de l'État*, ou encore des kits d'outils pratiques comme celui sur *Les instances médicales dans la fonction publique*, en font ainsi partie.

## STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.