TITRE 3

Rapport annuel pour l'année 2015 sur le dispositif des « nominations équilibrées » dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique

Depuis 2012, le Gouvernement a mené une politique active pour promouvoir l'accès des femmes aux postes de responsabilité dans la fonction publique. La parité est un objectif poursuivi à tous les niveaux de l'administration.

Ce rapport présente le bilan de l'application de l'article 56 de la loi du 12 mars 2012 qui instaure la mise en œuvre du dispositif de quotas visant à renforcer la représentation des femmes sur les postes d'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique.

Pour la troisième année consécutive, les employeurs publics ont dû respecter une proportion minimale de personnes de chaque sexe lors des primo-nominations dans ces emplois, proportion qui s'élève à 30 % en 2015. La liste des emplois entrant dans le champ du dispositif est annexée au décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique. Une contribution financière, qui s'élève à 60 000 euros par unité manquante en 2015 et à 90 000 euros dès le 1er janvier 2017, a été instaurée pour les employeurs publics qui ne respecteraient pas cette obligation.

En 2014, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a traduit la volonté du Gouvernement d'une politique plus ambitieuse, en avançant à 2017 l'application de l'objectif de 40 % de femmes primo-nommées chaque année. En outre, depuis le 1^{er} janvier 2015, les emplois de directeurs généraux des agences régionales de santé sont désormais inclus dans le périmètre des emplois concernés. L'application du dispositif mis à jour a été précisée dans une circulaire du 11 avril 2016 qui a été diffusée à l'ensemble des services de la fonction publique.

Les résultats montrent une progression du nombre de femmes sur les postes de la haute fonction publique. Sur les emplois de cadres dirigeants, la proportion de femmes nouvellement nommées sur ces postes est passée de 24 % en 2012 à 32 % en 2015, en conformité avec l'objectif fixé par le Président de la République. Si les femmes représentent 33,6 % des primo-nominations, elles n'occupent toutefois que 27 % des emplois concernés par le dispositif des nominations équilibrées en 2015.

Les employeurs publics doivent intensifier leurs efforts pour franchir une marche supplémentaire avec l'objectif de 40 % de femmes primo-nommées en 2017. Il importe notamment de poursuivre la professionnalisation de la politique de constitution des viviers, grâce à la généralisation de la revue des cadres qui permet de mieux détecter et de mieux préparer les futures candidates potentielles aux postes les plus élevés de l'administration.

En outre, la mise en place des comités d'audition des candidats aux postes de directeurs d'administration centrale et de chefs de service dans la fonction publique de l'État témoigne plus généralement de la détermination du Gouvernement à promouvoir la mixité des parcours et des cultures professionnelles, condition de l'égal accès des femmes aux emplois de la haute fonction publique.

AGFIP

SGG

administrateur général des finances publiques contrôle budgétaire et comptable ministériel CBCM **CGAAER** Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux **CGEDD** Conseil général de l'environnement et du développement durable **CGEFI** Contrôle général économique et financier CGE Conseil général des entreprises CHU-CHR centre hospitalier universitaire-centre hospitalier régional **DASEN** directeur académique des services de l'éducation nationale DDI direction départementale interministérielle DG d'ARS directeur général d'agence régionale de santé **DGAFP** Direction générale de l'administration et de la fonction publique DGCL Direction générale des collectivités locales **DGDDI** Direction générale des douanes et droits indirects Direction générale de l'enseignement scolaire **DGESCO DGFIP** Direction générale des finances publiques Direction générale de l'offre de soins DGOS DIRECCTE direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi DRAC direction régionale des affaires culturelles **DRAAF** direction régionale de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt IGF Inspection générale des finances **IGPN** Inspection générale de la police nationale SG secrétaire général SGAR secrétariat général des affaires régionales

secrétariat général du gouvernement

Synthèse générale : une légère augmentation du taux de femmes primo-nommées entre 2013 et 2015

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %) 2

La fonction publique territoriale : 29,5 % de primo-nominations féminines pour les 28 collectivités ayant effectué un cycle complet de primo-nominations 3

La fonction publique hospitalière : un objectif atteint malgré une diminution de 15 points par rapport à 2014 **4**

1

Synthèse générale : une légère augmentation du taux de femmes primo-nommées entre 2013 et 2015

Les chiffres-clés 1.1

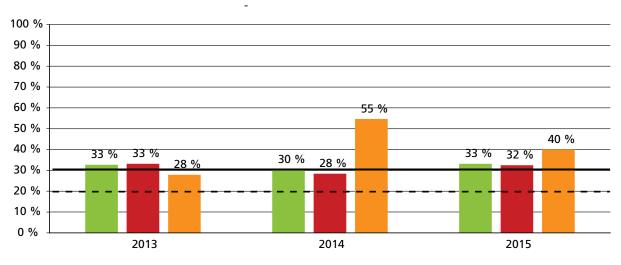
Synthèse générale : une légère augmentation du taux de femmes primo-nommées entre 2013 et 2015

1. Les chiffres-clés

Evolution de la part des primo-nominations féminines dans chaque versant de la fonction publique sur les emplois concernés par le dispositif (en %)

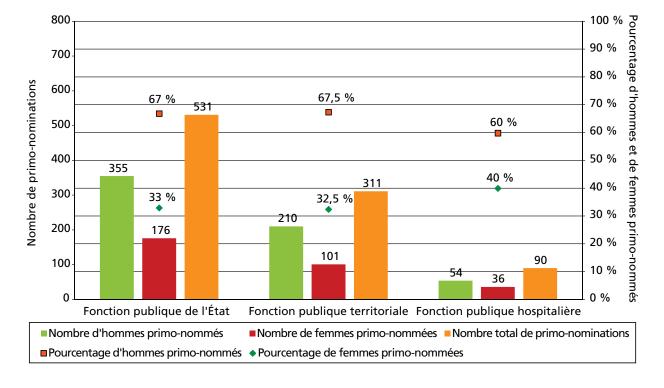
	2013	2014	2015
Fonction publique d'État	33 %	30 %	33 %
Fonction publique territoriale	33 %	28 %	32 %
Fonction publique hospitalière	28 %	55 %	40 %
Total des trois versants de la fonction publique	33 %	33 %	33,6 %

Evolution de la part des primo-nominations féminines entre 2013 et 2015 dans les trois versants de la fonction publique



Synthèse générale : une légère augmentation du taux de femmes primo-nommées entre 2013 et 2015

Répartition hommes-femmes des primo-nominations dans les emplois de l'encadrement supérieur de la fonction publique au cours de l'année 2015



Part des femmes par rapport au nombre d'agents en fonction sur des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées dans les trois versants de la fonction publique en 2015

5 846 agents en fonction au 31 décembre 2015	• 4 245 hommes (73 %) • 1 601 femmes (27 %)
1 829 nominations	• 1 301 hommes (71 %) • 528 femmes (29 %)
932 primo-nominations	• 619 hommes (66 %) • 313 femmes (34 %)

Nominations	No	ombre de nominatio	Répartition des nominations			
<u> </u>	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	
Fonction publique de l'État 864 320			1184	73 %	27 %	
Fonction publique territoriale	ue territoriale 341		503	68 %	32 % 32 %	
Fonction publique hospitalière 96		46	142	68 %		
Total	1 301	528	1 829	71 %	29 %	

Synthèse générale : une légère augmentation du taux de femmes primo-nommées entre 2013 et 2015

Primo-nominations	Nomi	ore de primo-nomina	Répartition des primo-nominations			
Primo-nominations	Hommes Femmes Total		Total	Hommes	Femmes	
Fonction publique de l'État	355	176	531	67 %	33 %	
Fonction publique territoriale	tion publique territoriale 210		311	68 %	32 %	
Fonction publique hospitalière	54	36	90	60 %	40 %	
Total	619	313	932	66 %	34 %	

Agents en fonction au 31 décembre 2015	Nombre d'agen	ts en fonction au 31	Répartition des agents en fonction au 31 décembre 2015				
au 51 decembre 2015	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes		
Fonction publique de l'État	2 735	955	3 690	74 %	26 %		
Fonction publique territoriale	1 152	439	1 591	72 %	28 % 37 %		
Fonction publique hospitalière	358	207	565	63 %			
Total	4 245	1 601	5 846	73 %	27 %		

Un taux de 33,6 % en 2015 qui marque une légère progression du nombre de femmes primo-nommées au niveau des trois versants de la fonction publique

En 2015, le nombre d'agents en fonction dans les emplois concernés par le dispositif des nominations équilibrées s'élève à 5 846 pour l'ensemble des trois versants de la fonction publique, dont 63 % d'agents de la fonction publique d'État. Parmi ces agents, 1 829 ont bénéficié d'une nomination au cours de l'année 2015, soit près d'un tiers des agents, dont 932 primo-nominations. Les primo-nominations représentent ainsi 51 % des nominations et 16 % de l'ensemble des agents en fonction dans les emplois concernés par le dispositif. Elles ont bénéficié à 33,6 % de femmes, ce qui est un taux légèrement supérieur à celui de 2013 et de 2014. Mais ce taux global masque des disparités, notamment en raison de l'évolution divergente du nombre total de primo-nominations selon le versant de la fonction publique concerné.

Il n'est toutefois pas encore possible de mesurer pleinement l'impact du dispositif sur le stock des emplois entrant dans le champ des nominations équilibrées, étant donné que la durée d'occupation de certains emplois peut atteindre jusqu'à six ans, par exemple, pour les emplois de direction des administrations de l'État régis par le décret n° 2012-32.

Au sein de la **fonction publique de l'État**, le taux de primo-nominations féminines atteint 33 %, en hausse de 3 points par rapport à 2014, mais correspond en fait à un retour au taux de 2013. Il faut toutefois noter que le nombre de primo-nominations a diminué, passant de 704 à 531 agents entre 2013 et 2015, et s'est accompagné d'une baisse de la part des primo-nominations dans les nominations (56 % en 2013, 45 % en 2015). Pour autant, le nombre de primo-nominations féminines représente toujours plus de la moitié des nominations féminines (55 %) pour l'année 2015. Le taux légal de 30 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe a été atteint, voire dépassé par la plupart des ministères. Deux exceptions sont à signaler : il manquait 0,7 et 0,6 unité pour permettre aux services au Premier ministre (29 %) et au ministère chargé de la Culture (26 %) d'atteindre les 30 %. Toutefois, ils ont été exonérés du paiement d'une contribution financière en raison de la règle de l'arrondi à l'unité inférieure des unités manquantes, fixée à l'article II.2 de la circulaire du 11 avril 2016.

Par ailleurs, si la part des femmes primo-nommées dans les emplois de chef de service a augmenté (+8 points) entre 2013 et 2015, elle est restée quasiment stable s'agissant des emplois

Synthèse générale : une légère augmentation du taux de femmes primo-nommées entre 2013 et 2015

de sous-directeurs et a baissé de 27 points en ce qui concerne les postes de directeurs de projet. Sur les emplois de type 1 (emplois laissés à la discrétion du gouvernement), les emplois de type 2 (emplois de direction en administration centrale) et les emplois de type 4 (les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État et les responsables d'unités territoriales en DIRECCTE) qui représentent la majorité des emplois, on constate également une baisse globale des primo-nominations sur le triennal 2013-2015, qui ne dégrade toutefois pas le taux des primo-nominations féminines. En effet, alors que le nombre total d'agents primo-nommés dans ces trois types d'emploi baisse de façon continue au cours de cette période (-18 % entre 2013 et 2014 et -14 % entre 2014 et 2015), la part des femmes primo-nommées dans ces emplois reste stable (33 % en 2013, 31 % en 2014 et 32 % en 2015).

Au sein de la fonction publique territoriale, le taux de primo-nominations y compris hors cycles complets s'établit globalement à 32,5 % pour l'année 2015, en augmentation de 3 points par rapport à 2014 (28 %). La période a été marquée par une forte augmentation des primo-nominations féminines qui sont passées de 61 en 2013 à 101 en 2015. Les primo-nominations représentent 62 % de l'ensemble des nominations féminines. Ces résultats masquent des disparités assez sensibles, d'une part entre les différents niveaux de collectivités territoriales et d'autre part entre les différents types d'emploi. Les départements et les établissements publics de coopération intercommunale dépassent significativement l'obligation légale fixée, pour l'année 2015, à 30 % de primo-nominations de chaque sexe, avec respectivement 34 % et 33 % de femmes primo-nommées. L'échelon régional satisfait lui aussi à cet objectif avec plus de 31 % de primo-nominations féminines. En revanche, on peut constater que l'échelon communal reste en repli avec 28 % de femmes primo-nommées, ce qui marque une stabilité par rapport aux résultats de l'année 2014 (28 %). À l'heure actuelle, les statistiques consolidées permettent de savoir que certaines communes devront s'acquitter d'une pénalité financière : en effet, 1 région, 1 département et 3 EPCI n'ont pas atteint l'objectif de parité. En ce qui concerne les types d'emploi, des disparités significatives sont à observer. Les emplois de directeurs généraux des services territoriaux connaissent le taux de primo-nominations féminines le plus faible avec seulement 10 % de femmes primo-nommées, tandis que le taux de primo-nominations féminines dans les postes de directeur général adjoint est le plus élevé et atteint 38,8 %.

Enfin, la fonction publique hospitalière, qui représente 9,6 % de l'ensemble des emplois concernés par le dispositif des nominations équilibrées sur les trois versants de la fonction publique, a primo-nommé 40 % de femmes en 2015, en baisse de 15 points par rapport à 2014 et en hausse de 12 points par rapport à 2013 (28 %). La baisse recensée entre 2014 et 2015 peut s'expliquer par la baisse du nombre de nominations et de primo-nominations entre les deux périodes (-49 primo-nominations). Les primo-nominations féminines représentent cependant toujours plus des trois quarts (78 %) des nominations féminines, contre 87 % en 2014 et 68 % en 2013 et un quart des primo-nominations en 2015, contre 42 % en 2014 et 11 % en 2013. Des disparités apparaissent cependant entre les emplois, notamment entre les directeurs d'hôpital qui comptent seulement 20 % de primo-nominations féminines et les directeurs de soins qui comptent 80 % de primo-nominations féminines. Cette tendance est visible sur la totalité de ces emplois, puisque 21 % de l'ensemble des directeurs d'hôpital et 69 % des agents occupant un emploi de directeurs de soins sont des femmes. Quant aux emplois de directeur de CHU-CHR, leur taux de primo-nominations féminines a augmenté depuis 2013, passant de 25 % en 2013 à 40 % en 2014 puis à 62,5 % en 2015.

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Les chiffres-clés 2.1

Une augmentation de 3 points de la part des primo-nominations féminines dans un contexte global de diminution du nombre de primo-nominations 2.2

Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels 2.3

Les nominations et les primo-nominations dans chaque département ministériel : un objectif atteint et/ou dépassé dans neuf des onze départements ministériels 2.4

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable (33 %)

2.1 Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2015

3 690 agents en fonction au 31 décembre 2015	• 2 735 hommes (74 %) • 955 femmes (26 %)
1 184 nominations	• 864 hommes (73 %) • 320 femmes (27 %)
531 primo-nominations	• 355 hommes (67 %) • 176 femmes (33 %)

Évolution entre 2013 et 2015

	20	13	20	14	2015			
	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes		
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015	-	-	-	-	3 690	26 %		
Nominations	1 263	29 %	1 159	29 %	1 184	27 %		
Primo-nominations	tions 704 33 %		617 30 %		531	33 %		

2.2 Une augmentation de 3 points de la part des primonominations féminines dans un contexte global de diminution du nombre de primo-nominations

Au 31 décembre 2015, 3 690 agents dont 955 femmes étaient en fonction dans les dix types d'emploi de la fonction publique de l'État entrant dans le périmètre des nominations équilibrées.

Parmi ces agents, 1 184 ont fait l'objet d'une nomination, 531 d'entre eux dont 176 femmes ont été primo-nommés.

Les femmes représentent 33 % des agents primo-nommés au cours de l'année 2015.

Le taux atteint en 2015 est supérieur de 3 points à celui réalisé en 2014. Il est équivalent à celui atteint en 2013, lors de l'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées, alors que le taux légal à respecter était de 20 %.

Au cours des trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées, les nominations et les primo-nominations connaissent une évolution divergente. Alors que le nombre de primo-nominations baisse de façon continue (-12 % entre 2013 et 2014 et -14 % entre 2014 et 2015), le nombre total de nominations, après une baisse de 14 % entre 2013 et 2014, augmente de 2 % entre 2014 et 2015.

Cette évolution explique le fait que, pour la première fois depuis l'entrée en vigueur du dispositif, les primo-nominations réalisées au cours de l'année 2015 représentent moins de la moitié du nombre total de nominations intervenues au cours de cette année.

Il est, toutefois, intéressant de noter qu'au cours des trois premières années de mise en œuvre de ce dispositif, les femmes primo-nommées représentent plus de la moitié du nombre total de femmes nommées.



La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Nominations et primo-nominations par type d'emploi en 2015

T	Timor			Nominations				Primo-nominations				Nombre d'agents en fonction au 31 décembre (nominations et primo-nominations incluses)				
Types d'emplois	Emplois S		Nombre en unité		Répartit en			lombre n unité		Répartition H / F en %		Nombre en unité		Répartition H / F en %		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
	SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	32	12	44	73 %	27 %	22	10	32	69 %	31 %	133	43	176	76 %	24 %
	Commissaires, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	7	1	8	88 %	13 %	6	1	7	86 %	14 %	11	3	14	79 %	21 %
	Ambassadeurs	36	13	49	73 %	27 %	18	9	27	67 %	33 %	138	40	178	78 %	22 %
	Prefets en poste territorial	34	8	42	81 %	19 %	10	4	14	71 %	29 %	102	25	127	80 %	20 %
	Directeurs des services actifs de la police nationale et chef du service de l'IGPN	0	0	0			0	0	0			7	2	9	78 %	22 %
1	Chefs du service de corps d'inspection et de contrôle	0	0	0			0	0	0			5	2	7	71 %	29 %
	Recteurs d'académie	6	3	9	67 %	33 %	2	2	4	50 %	50 %	20	10	30	67 %	33 %
	Emplois de direction du CGAAER	3	1	4	75 %	25 %	0	1	1	0 %	100 %	6	2	8	75 %	25 %
	Emplois de direction du CGEDD	2	2	4	50 %	50 %	1	1	2	50 %	50 %	4	2	6	67 %	33 %
	Emplois de direction du CGIET	0	0	0			0	0	0			7	2	9	78 %	22 %
	DG d'ARS	3	0	3	100 %	0 %	2	0	2	100 %	0 %	20	7	27	74 %	26 %
	Total	123	40	163	75 %	25 %	61	28	89	69 %	31 %	453	138	591	77 %	23 %
	Chefs de service	59	22	81	73 %	27 %	15	8	23	65 %	35 %	132	51	183	72 %	28 %
	Sous-directeurs	133	62	195	68 %	32 %	75	36	111	68 %	32 %	346	150	496	70 %	30 %
	Directeurs de projet	26	11	37	70 %	30 %	15	5	20	75 %	25 %	56	40	96	58 %	42 %
2	Experts de haut niveau	20	12	32	63 %	38 %	5	8	13	38 %	62 %	43	19	62	69 %	31 %
	Inspecteurs civils du ministère de la défense	0	0	0			0	0	0			2	3	5	40 %	60 %
	Total	238	107	345	69 %	31 %	110	57	167	66 %	34 %	579	263	842	69 %	31 %
	Emplois de direction et de contrôle de la police nationale	1	0	1	100 %	0 %	0	0	0			5	0	5	100 %	0 %
3	Emplois d'inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale	27	7	34	79 %	21 %	6	4	10	60 %	40 %	96	23	119	81 %	19 %
	Total	28	7	35	80 %	20 %	6	4	10	60 %	40 %	101	23	124	81 %	19 %
	Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	211	65	276	76 %	24 %	78	34	112	70 %	30 %	675	233	908	74 %	26 %
4	Responsables d'unité territoriale en DIRECCTE	4	1	5	80 %	20 %	3	1	4	75 %	25 %	35	19	54	65 %	35 %
	Total	215	66	281	77 %	23 %	81	35	116	70 %	<i>30</i> %	710	252	962	74 %	26 %
	Postes territoriaux occupés par des sous-préfets	124	46	170	73 %	27 %	34	20	54	63 %	37 %	322	118	440	73 %	27 %
5	Total	124	46	170	73 %	27 %	34	20	54	63 %	37 %	322	118	440	73 %	27 %
	Chefs de mission du CGEFI	5	2	7	71 %	29 %	5	2	7	71 %	29 %	28	11	39	72 %	28 %
6	Total	5	2	7	71 %	29 %	5	2	7	71 %	29 %	28	11	39	72 %	28 %
	Emplois de direction des services du CBCM	0	0	0			0	0	0			9	1	10	90 %	10 %
7	Total	0	0	0			0	0	0			9	1	10	90 %	10 %
8	Emplois de direction de la direction des douanes et droits indirects	35	9	44	80 %	20 %	6	4	10	60 %	40 %	103	22	125	82 %	18 %
	Total	35	9	44	80 %	20 %	6	4	10	60 %	40 %	103	22	125	82 %	18 %
	Directeurs et directeurs adjoints des services académiques de l'Education nationale	43	17	60	72 %	28 %	16	5	21	76 %	24 %	112	41	153	73 %	27 %
9	Secretaires généraux d'académie	10	2	12	83 %	17 %	4	1	5	80 %	20 %	23	8	31	74 %	26 %
	Total	53	19	72	74 %	26 %	20	6	26	77 %	23 %	135	49	184	73 %	27 %
	Postes et fonctions occupés par des AGEFIP de classe normale, de 1ère classe et de classe exceptionnelle	13	8	21	62 %	38 %	13	8	21	62 %	38 %	189	53	242	78 %	22 %
10	Emplois de chef de service comptable de 1 ^{ère} et 2 ^è catégories à la DGFIP	31	15	46	67 %	33 %	19	12	31	61 %	39 %	106	25	131	81 %	19 %
	Total	44	23	67	66 %	34 %	32	20	52	62 %	<i>38</i> %	295	78	373	79 %	21 %
	Total	865	319	1184	73 %	27 %	355	176	531	67 %	33 %	2735	955	3690	74 %	26 %

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Cette constance tend à prouver que le dispositif des nominations équilibrées est un facteur de féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant.

Depuis 2015, les départements ministériels transmettent également les chiffres relatifs au nombre d'agents en fonction dans ces emplois au 31 décembre de l'année considérée. L'examen croisé de ces données de stock avec celles relatives aux flux de nominations et de primo-nominations permettra de confirmer ou d'infirmer cette tendance et de mesurer l'impact du dispositif sur la représentation de chaque sexe dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant.

2.3 Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels

Seuls trois des dix types d'emploi du dispositif des nominations équilibrées sont communs à l'ensemble des départements ministériels.

Il s'agit de certains emplois laissés à la décision du gouvernement (emplois de type 1)¹, des emplois de direction de l'administration centrale (emplois de type 2)² et des emplois de l'administration territoriale de l'État (emplois de type 4)³.

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

Emplois de type 2

- chef de services et sous-directeur
- expert de haut niveau et directeur de projet

Emplois de type 4

• emplois de direction de l'administration territorial

2.3.1 Les chiffres-clés

Chiffres-clés 2015

1 942 agents en fonction au 31 décembre 2015	• 1 401 hommes (72 %) • 541 femmes (28 %)
673 nominations	488 hommes (73 %)185 femmes (27 %)
318 primo-nominations	• 216 hommes (68 %) • 102 femmes (32 %)

¹ Il s'agit des emplois à la décision du gouvernement (EDG) présents au sein des administrations centrales de tous les ministères. Les résultats relatifs aux EDG spécifiques à chaque département ministériel comme les préfets, les ambassadeurs ou les recteurs sont traités dans la partie II.C du rapport.

² Il s'agit des emplois régis par le décret no 2012-32 du 9 janvier 2012 relatif aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'État et le décret no 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.

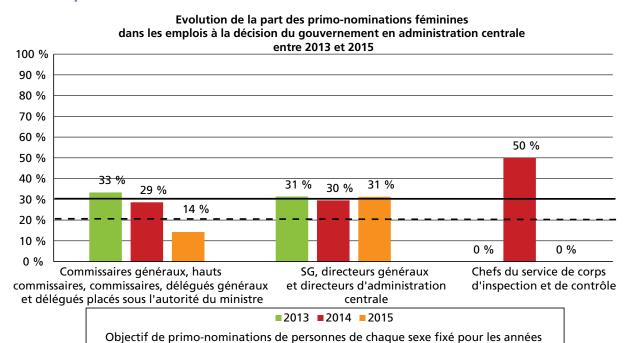
³ Seuls les emplois régis par le décret no 2009-360 du 31 mars 2009 relatifs aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'État sont étudiés dans cette partie. Les emplois de responsables d'unité territoriale en DIRECCTE sont étudiés dans la partie II.C.

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Évolution entre 2013 et 2015

			Nom	inations			Primo-nominations					
	2	2013	2	014	2	015	2	2013	2	014	2	2015
	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	9	22 %	9	22 %	8	13 %	6	33 %	7	29 %	7	14 %
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	66	29 %	54	26 %	44	27 %	51	31 %	44	30 %	32	31 %
Chefs du service de corps d'inspection et de contrôle	0	0 %	2	50 %	0	0 %	0	0 %	2	50 %	0	0 %
Total emplois de type 1	75	28 %	65	26 %	52	25 %	57	32 %	53	30 %	39	28 %
Chefs de service	93	30 %	63	33 %	82	28 %	37	27 %	26	42 %	23	35 %
Sous-directeurs	267	33 %	182	34 %	195	32 %	192	33 %	117	32 %	111	32 %
Directeurs de projet	59	42 %	44	41 %	37	30 %	25	52 %	23	30 %	19	25 %
Experts de haut niveau	23	48 %	31	35 %	32	38 %	12	42 %	17	35 %	13	62 %
Total emplois de type 2	442	34 %	320	35 %	346	31 %	266	34 %	183	33 %	166	34 %
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	177	27 %	209	31 %	276	24 %	110	35 %	124	32 %	112	30 %
Total emplois de type 4	177	27 %	209	31 %	276	24 %	110	35 %	124	32 %	112	30 %
Total général	694	32 %	594	32 %	674	28 %	433	34 %	360	33 %	317	32 %

2.3.2 Les emplois laissés à la décision du gouvernement en administration centrale : une diminution continue des primo-nominations féminines depuis 2013



--- 2013 et 2014 --- 2015

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Au 31 décembre 2015, 197 agents dont 48 femmes étaient en fonction dans les emplois laissés la décision du gouvernement en administration centrale.

Au cours de l'année 2015, 25 % des nominations et 28 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Entre 2013 et 2015, le nombre global de nominations et de primo-nominations dans ces emplois connaît une baisse continue. Cette diminution peut s'expliquer par l'évolution décroissante de la part des femmes nommées et primo-nommées au cours de cette période.

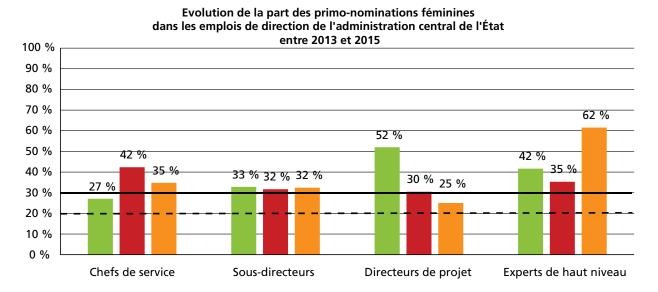
Il existe, toutefois, des différences entre les trois catégories d'emplois à la décision du Gouvernement en administration centrale.

En effet, si les nominations et les primo-nominations féminines et masculines dans les emplois de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale décroissent de façon continue au cours des trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées, celles des emplois de commissaire général, de haut-commissaire, de commissaire, de délégué général et de délégué placé sous l'autorité du ministre restent stables.

La diminution de la part des primo-nominations féminines dans les emplois de commissaire général, de haut-commissaire, de commissaire, de délégué général et de délégué placé sous l'autorité du ministre s'explique donc par une forte fluctuation du nombre de nominations.

Concernant les emplois de chef du service de corps d'inspection, il n'y a pas eu de nomination et de primo-nomination dans ces emplois en 2013 et 2015. Il faut, toutefois, souligner qu'en 2014 les primo-nominations dans ces emplois ont respecté la parité.

2.3.3 Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de direction de l'administration centrale de l'État : un taux de primo-nominations féminines stable au cours des trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées





La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Au 31 décembre 2015, 837 agents, dont 260 femmes, étaient en fonction dans les emplois de direction de l'administration centrale de l'État, soit 31 % de femmes.

Au cours de l'année 2015, 31 % des nominations et 34 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations dans ces emplois n'ont pas suivi la même évolution. Après une diminution de 27 % entre 2013 et 2014, le nombre global de nominations a augmenté de 8 % entre 2014 et 2015, tandis que le nombre de primo-nominations a baissé de 31 % entre 2013 et 2014 puis de 9 % entre 2014 et 2015.

Les femmes représentent la majorité des primo-nominations de directeurs de projet en 2013 (52 %) et d'experts de haut niveau en 2015 (62 %).

Il faut souligner que, malgré la baisse du nombre global de primo-nominations, la part des femmes primo-nommées est restée relativement stable passant de 34 % en 2013 à 33 % en 2014 et 2015.

Il existe, toutefois, des disparités entre les guatre catégories d'emplois de type 2.

S'agissant des emplois de chef de service : le nombre de primo-nominations dans ces emplois décroît entre 2013 et 2015 pour passer de 37 à 23. Cette évolution a peu d'effet sur le pourcentage de femmes primo-nommées qui, après avoir augmenté de 15 points en 2014, baisse de 7 points en 2015, la proportion de primo-nominations féminines restant supérieure à l'objectif de 30 %.

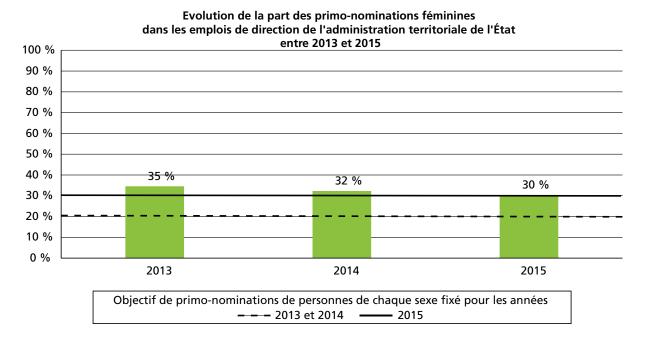
S'agissant des emplois de sous-directeurs : la part des primo-nominations féminines dans les emplois de sous-directeur est relativement stable entre 2013 et 2015. Elle dépasse légèrement le taux légal de 30 % sur la période, malgré une diminution en 2014 du nombre total de primo-nommées (de 192 à 117).

S'agissant des emplois d'expert de haut niveau : le nombre total de nominations dans les emplois d'expert de haut niveau est comparativement bien plus faible. Ceci peut expliquer la forte variation de la proportion de primo-nominations féminines. La progression de 35 % à 62 % de la part des femmes primo-nommées correspond, en réalité, à la nomination de deux femmes supplémentaires en 2014 par rapport en 2015.

S'agissant des emplois de directeur de projet : les primo-nominations dans les emplois de directeur de projet baissent entre 2013 et 2015. Cette diminution affecte presque exclusivement les primo-nominations féminines. En effet, après avoir augmenté entre 2013 et 2014, le nombre d'hommes primo-nommés se stabilise entre 2014 et 2015.

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

2.3.4 Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État



Au 31 décembre 2015, 908 agents, dont 233 femmes, étaient détachés dans un emploi de direction de l'administration territoriale de l'État régi par le décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 précité.

Au cours de l'année 2015, 24 % des nominations et 30 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

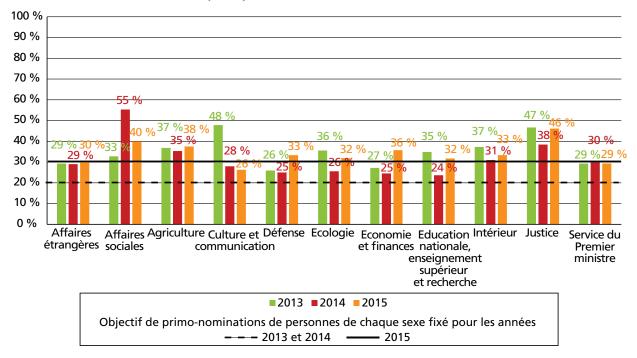
Entre 2013 et 2015, les nominations dans ces emplois ont augmenté de façon continue, tandis que les primo-nominations, après une hausse de 13 % entre 2013 et 2014, ont diminué de 11 % l'année suivante.

Au cours de cette période, la part des femmes primo-nommées a diminué de 2 points chaque année, tout en restant supérieure à 30 %, ce mouvement ayant suivi la baisse globale du nombre d'agents primo-nommés dans ces emplois entre 2014 et 2015.

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

2.4 Les nominations et les primo-nominations dans chaque département ministériel : un objectif atteint et/ou dépassé dans neuf des onze départements ministériels

Evolution de la part des primo-nominations féminines dans chaque département ministériel entre 2013 et 2015



En 2015, neuf des onze départements ministériels ont atteint ou dépassé l'objectif de primo-nominations de 30 % de personnes de chaque sexe.

Seuls le ministère de la Culture et les services du Premier ministère n'ont pas atteint ce taux. Il y avait 0,7 unité manquante au ministère de la Culture et de la Communication et 0,6 unité manquante aux services du Premier ministre pour atteindre cet objectif.

Toutefois, ils n'ont pas été astreints au versement de la contribution due en cas de non-atteinte de l'objectif. En effet, le I de l'article 6 quater de la loi nº 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que « le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure ».

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

2

2.4.1 Le ministère des Affaires étrangères et du développement international a progressé depuis 2013 et a atteint le taux légal des femmes primo-nommées (30 %) en 2015.

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, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre ;
- ambassadeur ;
- chef de service des corps d'inspection et de contrôle.

Emplois de type 2

- chef de service et sous-directeur
- expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État

a. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2015

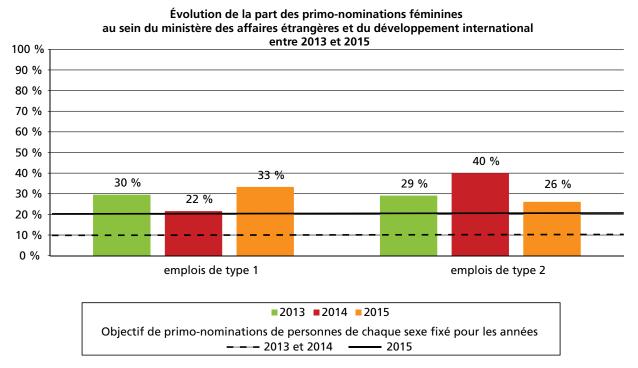
269 agents en fonction au 31 décembre 2015	• 205 hommes (76 %) • 64 femmes (24 %)
78 nominations	• 59 hommes (76 %) • 19 femmes (24 %)
50 primo-nominations	• 35 hommes (70 %) • 15 femmes (30 %)

Évolution entre 2013 et 2015

	2013		20	14	2015		
	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes	
Nominations	163	29 %	96	27 %	78	24 %	
Primo-nominations	123	29 %	62	29 %	50	30 %	

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

b. Panorama des nominations et primo-nominations au ministère des Affaires étrangères et du Développement international en 2015



En 2015, 269 agents étaient en fonction dans les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées, dont 24 % de femmes. La part des femmes primo-nommées est restée quasiment stable entre 2013 et 2015, alors que le nombre de nominations a connu une forte baisse depuis la mise en œuvre du dispositif.

Si les emplois de type 1 ont enregistré une progression du taux de primo-nominations féminines, les emplois de type 2 qui avaient connu une forte progression en 2014, ont vu la part des femmes dans les primo-nominations décroître entre 2013 et 2015.

Il faut noter que le taux de féminisation des emplois stratégiques de type 1 varie fortement selon l'emploi considéré, puisque sur les emplois de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale, les femmes ne représentent que 8 % des agents en fonction.

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

Emplois de type 1	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	190
Dont part de femmes (%)	-	-	22 %
Nombre de nominations	74	70	51
Dont part de femmes	26 %	23 %	25 %
Nombre de primo-nominations	44	37	27
Dont part de femmes (%)	30 %	22 %	33 %

En 2015, 190 agents étaient en fonction sur les emplois de type 1, dont 149 hommes et 41 femmes (22 %).

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Sur les 51 nominations réalisées en 2015, 13 étaient féminines. Parmi les femmes nommées, neuf ont bénéficié d'une primo-nomination, ce qui représentait 69 % des nominations féminines.

Après avoir baissé en 2014, le nombre de primo-nominations a augmenté en 2015. En atteignant un taux de 33 % de primo-nominations féminines, le ministère des Affaires étrangères et du Développement international a marqué une progression de 3 points par rapport à 2013, dans ce type d'emploi.

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

Emplois de type 2	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	79
Dont nombre de femmes (%)	-	-	29 %
Nombre de nominations	89	26	27
Dont part de femmes (%)	31 %	38 %	22 %
Nombre de primo-nominations	79	25	23
Dont part de femmes	29 %	40 %	26 %

Au 31 décembre 2015, 79 agents étaient détachés dans les emplois de type 2, 29 % d'entre eux étaient des femmes.

Parmi les 27 nominations sur des emplois de type 2, 6 ont concerné des femmes, soit 22 %.

Il faut relever que le nombre de nominations, et par conséquent de primo-nominations, a fortement baissé entre 2013 et 2015. En effet, fin 2015, les nominations avaient baissé de 70 % et les primo-nominations de 59 %, par rapport à 2013.

La part des primo-nominations féminines a suivi une tendance différente et connu en 2015 une forte diminution après avoir atteint, en 2014, le taux cible qui sera requis en 2018.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service

En 2015, 21 chefs de service étaient en fonction dans ce ministère, dont 14 hommes et 7 femmes.

Les femmes représentaient 33 % des fonctionnaires en fonction dans cet emploi. Depuis 2013, 26 agents ont été nommés dans ce type d'emploi, 16 d'entre eux ont été primo-nommés.

Les primo-nominations représentent ainsi 61 % des nominations dans cette catégorie d'emploi. Les chiffres de 2015 démontrent les efforts du ministère pour féminiser le flux des chefs de service (une femme nommée pour deux chefs de service primo-nommés, soit 50 % de femmes primo-nommées en 2015).

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de sous-directeur :

En 2015, 58 agents étaient détachés dans les emplois de sous-directeur, dont 42 hommes et 16 femmes.

Les femmes représentaient 27 % des fonctionnaires en fonction dans cette catégorie d'emploi.

Depuis 2013, 116 agents ont été nommés dans ce type d'emploi, 111 d'entre eux ont été primo-nommés.

Les primo-nominations représentent, ainsi, 95 % des nominations dans cette catégorie d'emploi. On constate sur cette catégorie d'emploi, un effort du ministère pour féminiser le flux de nominations sur ce type de poste (environ une femme nommée pour trois primo-nominations).

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

e. Synthèse

Nominations au ministère des Affaires étrangères et du Développement international pour 2015

Emplois	Types	Nombre de	nominations	Total des	Répartition des nominations	
Emplois	d'emploi	hommes	femmes	nominations	hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	2	0	2	100 %	0 %
Ambassadeurs	T1	36	13	49	73 %	27 %
Total em	plois de type 1	38	13	51	75 %	25 %
Chefs de service	T2	4	1	5	80 %	20 %
Sous-directeurs	T2	17	5	22	77 %	23 %
Total emplois de type 2		21	6	27	78 %	22 %
TOTAL		59	19	78	76 %	24 %

Primo-nominations au ministère des Affaires étrangères et du Développement international pour 2015

Emplois	Types d'emploi		Nombre de primo- nominations		Répartition des primo- nominations	
	a emploi	hommes	femmes	nominations	hommes	femmes
Ambassadeurs	T1	18	9	27	67 %	33 %
Total	emplois de type 1	18	9	27	67 %	33 %
Chefs de service	T2	1	1	2	50 %	50 %
Sous-directeurs	T2	16	5	21	76 %	24 %
Total emplois de type 2		17	6	23	74 %	26 %
TOTAL		35	15	50	70 %	30 %

Agents en fonction au 31 décembre 2015 au ministère des Affaires étrangères et du Développement international

Emplois	Types		'agents en décembre 2015	Total du nombre	Répartition des agents en fonctions	
	d'emploi	hommes	femmes	d'agents	hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	11	1	12	92 %	8 %
Ambassadeurs	T1	138	40	178	78 %	22 %
Total em	plois de type 1	149	41	190	78 %	22 %
Chefs de service	T2	14	7	21	67 %	33 %
Sous-directeurs	T2	42	16	58	72 %	28 %
Total emplois de type 2		56	23	79	71 %	29 %
TOTAL		205	64	269	76 %	24 %

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

2.4.2 Le ministère en charge des affaires sociales a fait progresser la représentation des femmes sur les postes d'encadrement supérieur de 5 points par rapport à 2013.

Emplois dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Emplois de type 1

- secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale commissaire général, hautcommissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre ;
- chef de service des corps d'inspection et de contrôle.

Emplois de type 2

- chef de service et sous-directeur
- expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État

Emplois de type 4

- direction de l'administration territoriale de l'État ;
- responsable d'unité territoriale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

a. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2015

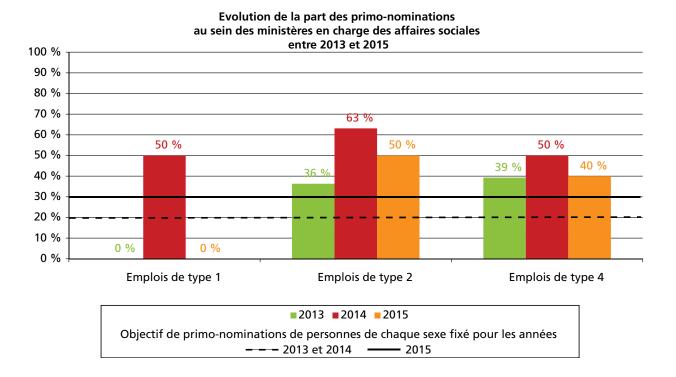
348 agents en fonction au 31 décembre 2015	• 217 hommes (63 %) • 131 femmes (37 %)
67 nominations	• 39 hommes (58 %) • 28 femmes (42 %)
30 primo-nominations	• 18 hommes (60 %) • 12 femmes (40 %)

Évolution entre 2013 et 2015

	2013		20	14	2015	
	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes
Nominations	117	33 %	86	56 %	67	42 %
Primo-nominations	58	33 %	47	55 %	30	40 %

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

b. Panorama des nominations et primo-nominations au ministère en charge des affaires sociales en 2015



En 2015, le ministère en charge des affaires sociales comptait 348 agents entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées, dont 38 % de femmes.

Parmi ces 348 agents, 19 % ont fait l'objet d'une nomination et 9 % ont été primo-nommés.

Les primo-nominations représentent 45 % des nominations réalisées au cours de l'année 2015.

Depuis la mise en place du dispositif, tous les emplois de ce département ministériel ont connu une augmentation du nombre de primo-nominations féminines, et ce malgré une baisse des nominations et des primo-nominations respectivement de 41 % et de 50 %. La représentation féminine a en effet augmenté dans les deux cas : le taux de nominations féminines a augmenté de 10 points en trois ans et le taux de primo-nominations de 5 points.

Il faut noter que l'année 2014 est exceptionnelle, avec une représentation majoritaire des femmes dans les nominations et primo-nominations (les femmes représentaient 56 % des nominations et 55 % des primo-nominations).

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

Emplois de type 1	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	45
Dont nombre de femmes (%)	-	-	22 %
Nombre de nominations	11	9	4
Dont part de femmes (%)	9 %	44 %	0 %
Nombre de primo-nominations	8	8	3
Nombre de femmes primo-nommées	0 %	50 %	0 %

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

En 2015, 45 agents étaient en fonction dans des emplois de type 1, 35 hommes et 10 femmes. Ainsi, 22 % des emplois de type 1 sont occupés par des femmes au ministère en charge des affaires sociales.

Les nominations ont bénéficié exclusivement aux hommes dans ces emplois : les quatre nominations effectuées en 2015 étaient en effet masculines.

Sur les 24 nominations réalisées depuis 2013, seules 5 ont bénéficié à des femmes (une en 2013 et quatre en 2014), dont 4 ont été primo-nommées.

Les deux nominations de directeur général d'ARS en trois ans ont bénéficié à deux hommes en 2015.

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

Emplois de type 2	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	87
Dont part de femmes (%)	-	-	59 %
Nombre de nominations	59	38	24
Dont part de femmes (%)	41 %	74 %	62,5 %
Nombre de primo-nominations	22	19	12
Dont part de femmes (%)	36 %	63 %	50 %

Au 31 décembre 2015, 87 agents étaient détachés dans les emplois de type 2, 59 % d'entre eux étaient des femmes.

Parmi les 87 agents en fonction, 28 % ont bénéficié d'une nomination en 2015 et 14 % d'une primo-nomination. Les primo-nominations féminines n'ont représenté que 8 % du nombre total d'agents occupant un emploi de type 2 en 2015 et 40 % des femmes nommées dans un emploi de ce type au cours de cette même année.

Si le nombre global de nominations n'a cessé de baisser depuis 2013, la part de femmes nommées a connu une hausse de 33 points entre 2013 et 2014. Cette augmentation a, certes, été suivie d'une baisse de 11,5 points entre 2014 et 2015, mais le taux atteint en 2015 est, toutefois, supérieur de 21,5 points à celui enregistré en 2013.

Les primo-nominations ont suivi une même tendance, puisqu'elles ont baissé de moitié entre 2013 et 2015. La part des femmes primo-nommées a, quant à elle, augmenté de 27 points entre 2013 et 2014. Cette hausse importante a été suivie d'une diminution de 13 points entre 2014 et 2015. La baisse constatée en 2015 doit, toutefois, être nuancée, puisque les primo-nominations dans les emplois de type 2, en 2015, respectent la parité.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service

En 2015, 17 agents étaient en fonction dans les emplois de chef de service, dont neuf hommes et huit femmes.

Les femmes représentaient 47 % des fonctionnaires en fonction dans cette catégorie d'emploi.

Depuis 2013, 27 agents ont été nommés dans ce type d'emploi, sept d'entre eux ont été primo-nommés, soit 26 % des nominations dans cet emploi.

Les hommes et les femmes ont bénéficié de façon relativement équilibrée des nominations et des primo-nominations entre 2013 et 2015. Sur les 13 femmes nommées en trois ans, quatre ont bénéficié d'une primo-nomination, soit 30 %.



La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de sous-directeur

En 2015, 43 agents étaient détachés dans les emplois de sous-directeur, dont 17 hommes et 26 femmes (60 %).

Les femmes représentaient également 40 % des nominations et 53 % des primo-nominations.

Par ailleurs, 73 % des nominations féminines ont fait l'objet d'une primo-nomination. La part des femmes primo-nommées était de 43 %.

Depuis 2013, 55 agents ont été nommés dans ce type d'emploi, 30 d'entre eux ont été primo-nommés, soit 54 %.

Si en 2013, 61 % des nominations et 64 % des primo-nominations étaient masculines, la tendance s'est inversée en 2014 et en 2015 qui enregistraient, en moyenne, 75 % de nominations féminines et 63 % de primo-nominations féminines.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de directeur de projet

Au 31 décembre 2015, 26 agents étaient détachés dans les emplois de directeur de projet, dont 10 hommes et 16 femmes.

Les femmes représentent 62 % des fonctionnaires en fonction dans cette catégorie d'emploi.

Trois hommes et trois femmes ont été nommés en 2015, mais une seule primo-nomination, masculine, a été réalisée.

Depuis 2013, 39 agents ont été nommés dans ce type d'emploi, dont 16 primo-nommés.

Les primo-nominations représentaient ainsi 41 % des nominations dans cet emploi.

Si la représentation des hommes et des femmes était relativement équilibrée pour les nominations, les primo-nominations ont été majoritairement masculines entre 2013 et 2015 : 11 hommes ont été primo-nommés, alors que cinq femmes l'ont été.

e. Les emplois de type 4

Emplois de type 4	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	216
Dont part de femmes (%)	-	-	32 %
Nombre de nominations	47	39	39
Dont part de femmes (%)	30 %	41 %	33 %
Nombre de primo-nominations	28	20	15
Dont part de femmes (%)	39 %	50 %	40 %

En 2015, 216 agents étaient détachés sur les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État et de responsable d'unité territoriale en DIRECCTE. Par ailleurs, au ministère en charge des affaires sociales, 32 % des emplois de cette catégorie sont occupés par des femmes.

Les nominations ont bénéficié majoritairement aux hommes dans ce type d'emploi (67 %).

Les nominations ont baissé de 17 % entre 2013 et 2015. Pourtant, le taux de femmes nommées a augmenté de 3 points sur cette même période. De plus, après une année 2014 où la part des femmes dans les primo-nominations était particulièrement haute (50 %), celle-ci est revenue en 2015 (40 %) à un niveau légèrement supérieur à celui de 2013 (39 %).

2

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État

En 2015, 162 agents étaient détachés dans les emplois de chef de service, dont 111 hommes et 51 femmes.

Les femmes représentaient 31 % des fonctionnaires en fonction dans cette catégorie d'emploi et 35 % des nominations, dont 42 % de primo-nominations.

Enfin, la part des femmes dans le nombre total de primo-nominations est de 45 %.

Depuis 2013, 86 agents ont été nommés dans ce type d'emploi, 34 d'entre eux ont été primo-nommés.

Les primo-nominations représentent ainsi 39 % des nominations dans cet emploi.

Les nominations sont majoritairement favorables aux hommes, puisque 56 hommes ont été nommés depuis 2013, soit 65 % des nominations.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de responsable d'unité territoriale en DIRECCTE

En 2015, 54 agents étaient détachés dans les emplois de responsable d'unité territoriale, dont 35 hommes et 19 femmes qui représentent 35 % des effectifs du ministère en charge des affaires sociales. Une nomination sur les cinq ayant eu lieu en 2015 concerne une femme primo-nommée.

Depuis 2013, 39 agents ont été nommés dans ce type d'emploi, 29 d'entre eux, dont 66 % d'hommes, ont été primo-nommés. Les primo-nominations représentent ainsi 74 % des nominations.

Durant ces trois années, les primo-nominations sont plus favorables aux hommes qui représentent 62 % des effectifs primo-nommés entre 2013 et 2015.

Par ailleurs, 84 % des femmes nommées étaient primo-nommées.

f. Synthèse

Nominations aux ministères chargés des affaires sociales pour 2015

Fundaia	Types	Non	Nombre de nominations			Répartition des nominations	
Emplois	d'emploi	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	1	0	1	100 %	0 %	
DG d'ARS	T1	3	0	3	100 %	0 %	
Total em	plois de type 1	4	0	4	100 %	0 %	
Chefs de service	T2	2	3	5	33 %	67 %	
Sous-directeurs	T2	4	9	13	31 %	69 %	
Directeurs de projet	T2	3	3	6	50 %	50 %	
Total em	plois de type 2	9	15	24	62 %	38 %	
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	22	12	34	65 %	35 %	
Responsable d'unité territoriale en DIRECCTE	Т4	4	1	5	80 %	20 %	
Total emplois de type 4		26	13	39	67 %	33 %	
	TOTAL	39	28	67	58 %	42 %	



La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Primo-nominations aux ministères chargés des affaires sociales pour 2015

Emplois	Types Nombre		e de primo-nominations		Répartition des primo- nominations	
	a emploi	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	1	0	1	100 %	0 %
DG d'ARS	T1	2	0	2	100 %	0 %
Total emplois de type 1		3	0	3	100 %	0 %
Chefs de service	T2	1	2	3	33 %	67 %
Sous-directeurs	T2	4	3	7	57 %	43 %
Directeurs de projet	T2	1	1	2	50 %	50 %
Total em	plois de type 2	6	6	12	50 %	50 %
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	6	5	11	55 %	45 %
Responsable d'unité territoriale en DIRECCTE	T4	3	1	4	75 %	25 %
Total emplois de type 4		9	6	15	60 %	40 %
	TOTAL	18	12	30	60 %	40 %

Agents en fonction au 31 décembre 2015 aux ministères chargés des affaires sociales

Emplois	Types d'emploi		mbre d'agents en fonction au 31 décembre 2015		Répartition des agents en fonctions	
	a emploi	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	13	3	16	81 %	19 %
Chefs du service de corps d'inspection et de contrôle	T1	2	0	2	100 %	0 %
DG d'ARS	T1	20	7	27	74 %	26 %
Total en	nplois de type 1	35	10	45	78 %	22 %
Chefs de service	T2	9	8	17	53 %	47 %
Sous-directeurs	T2	17	26	43	40 %	60 %
Directeurs de projet	T2	10	16	26	38 %	62 %
Experts de haut niveau	T2	0	1	1	0 %	100 %
Total en	plois de type 2	36	51	87	42 %	59 %
Emplois de direction de l'état	T4	111	51	162	69 %	31 %
Responsable d'unité territoriale en DIRECCTE	T4	35	19	54	65 %	35 %
Total en	plois de type 4	146	70	216	68 %	32 %
	TOTAL	217	131	348	63 %	37 %

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

2.4.3 Le ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt : un taux de primo-nominations féminines qui dépasse de 7 points l'objectif légal fixé pour l'année 2015, mais stable depuis 2013.

Emplois 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 du ministre
- chef de service des corps d'inspection et de contrôle
- emplois de vice président, de président de section et de secrétaire général du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculure et des espaces ruraux

Emplois de type 2

- Chef de service et sous-directeur
- Expert de haut niveau et directeur de projet

Emplois de type 4

• direction de l'administration territoriale de l'État (emploi de direction des directions régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt)

a. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2015 :

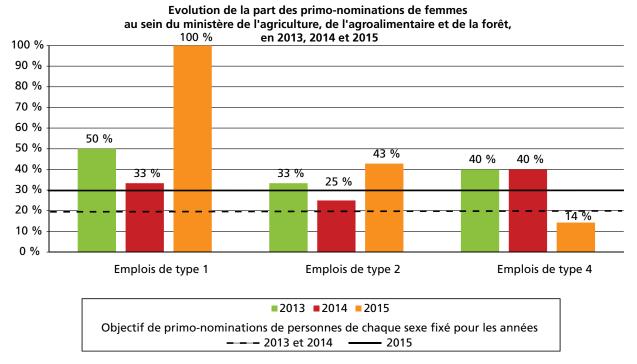
111 agents en fonction au 31 décembre 2015	• 74 hommes (66 %) • 37 femmes (34 %)
41 Nominations	• 31 hommes (76 %) • 10 femmes (24 %)
16 Primo-nominations	• 10 hommes (62 %) • 6 femmes (37 %)

Évolution entre 2013 et 2015

	2013		2014		2015	
	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes
Nominations	34	35 %	26	31 %	41	24 %
Primo-nominations	19	37 %	17	35 %	16	37 %

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

b. Panorama des nominations et des primo-nominations au sein du ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt au cours de l'année 2015



Au 31 décembre 2015, 111 agents dont 37 femmes étaient en fonction dans les emplois du ministère de l'Agriculture entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées. Parmi ces 111 agents, 37 % ont fait l'objet d'une nomination, et 14 % d'entre eux ont été primo-nommés.

37,5 % des agents primo-nommés au cours de l'année 2015 sont des femmes.

Le ministère de l'agriculture a donc atteint et dépassé de 7,5 points le taux légal de primo-nominations de personnes de chaque sexe fixé pour l'année 2015.

Ce taux est quasiment stable par rapport à celui de 2013, année d'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations ont évolué différemment. Les primo-nominations ont subi une légère baisse au cours de ces trois années, tandis que les nominations, après avoir diminué de 23,5 % entre 2013 et 2014, ont augmenté de 58 % entre 2014 et 2015.

Le ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt a fortement féminisé le flux sur les emplois de type 1 et 2. Sur les emplois de type 4, l'année 2015 marque une baisse conjoncturelle du nombre des primo-nominations féminines dans un contexte d'augmentation globale du nombre de nominations sur les emplois de direction de l'administration territoriale.

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

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

Emplois de type 1	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	15
Dont part de femmes (%)	-	-	40 %
Nombre de nominations	6	3	6
Dont part de femmes (%)	50 %	33 %	50 %
Nombre de primo-nominations	2	3	2
Dont part de femmes (%)	50 %	33 %	100 %

Au 31 décembre 2015, 15 agents, dont 6 femmes, étaient détachés dans un de ces emplois.

Parmi ces 15 agents, 40 % ont fait l'objet d'une nomination et 13 % d'une primo-nomination au cours de l'année 2015.

Tous les agents primo-nommés au cours de l'année 2015 sont des femmes.

S'agissant des emplois de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale : deux femmes ont été nommées dans un emploi de cette catégorie en 2015, l'une d'entre elles a fait l'objet d'une primo-nomination.

Entre 2013 et 2015, toutes les nominations et toutes les primo-nominations dans cette catégorie d'emploi de type 1 ont concerné des femmes.

Ces emplois, réputés pour leur faible féminisation, sont occupés à 67 % par des femmes.

S'agissant des emplois de direction du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux : la seule femme nommée au cours de l'année 2015 a fait l'objet d'une primo-nomination.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations dans cette catégorie d'emploi de type 1 ont été majoritairement masculines.

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

Emplois de type 2	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	47
Dont part de femmes (%)	-	-	38 %
Nombre de nominations	17	8	14
Dont part de femmes (%)	59 %	25 %	29 %
Nombre de primo-nominations	12	4	7
Dont part de femmes (%)	33 %	25 %	43 %

Au 31 décembre 2015, 47 agents, dont 18 femmes, étaient détachés dans un emploi de type 2.

Au cours de cette année, 29 % des nominations et 43 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations ont suivi une évolution similaire : une diminution entre 2013 et 2014 suivie d'une augmentation entre 2014 et 2015 sans pour autant atteindre le niveau atteint en 2013.



La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Au cours de cette période, les nominations et les primo-nominations masculines sont majoritaires. Il faut, toutefois, souligner qu'en 2015 les primo-nominations dans les emplois de type 2 ont quasiment respecté la parité.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service

Au 31 décembre 2015, 13 agents, dont 4 femmes, étaient détachés dans un emploi de chef de service.

Une seule femme a été nommée chef de service au cours de l'année 2015, il s'agit d'une nomination hors primo-nomination.

La seule primo-nomination intervenue au cours de cette année a bénéficié à un homme.

Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service sont quasiment exclusivement masculines l'exception de l'année 2013, année de l'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées au cours de laquelle la parité a été respectée tant sur les nominations que sur les primo-nominations.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de sous-directeur

Au 31 décembre 2015, 31 agents, dont 13 femmes, étaient détachés dans un emploi de sous-directeur.

Au cours de cette année, 33 % des nominations et la moitié des primo-nominations ont concerné des femmes.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations ont connu une évolution discontinue. Après avoir diminué entre 2013 et 2014, elles ont augmenté l'année suivante sans pour autant atteindre le niveau constaté en 2013. Il faut souligner que la parité a été atteinte ou quasiment respectée pour les primo-nominations et/ou les nominations au cours de ces trois années.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois d'expert de haut niveau

En 2015, trois agents, dont deux femmes, étaient détachés dans un emploi d'expert de haut niveau.

Tous les agents nommés en 2015 ont été primo-nommés. La parité a été respectée puisqu'un homme et une femme ont été primo-nommés.

Aucune nomination et aucune primo-nomination n'a été prononcée en 2014. En 2013, tous les agents nommés et primo-nommés étaient des hommes.

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 4

Emplois de type 4	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	49
Dont part de femmes (%)	-	-	27 %
Nombre de nominations	11	15	21
Dont part de femmes (%)	18 %	33 %	14 %
Nombre de primo-nominations	5	10	7
Dont part de femmes (%)	40 %	40 %	14 %

En 2015, 49 agents, dont 13 femmes, étaient détachés dans les emplois de direction des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt.

Au cours de cette année, 14 % des nominations et des primo-nominations ont concerné des femmes.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations ont évolué différemment : les nominations ont augmenté de façon continue, tandis que les primo-nominations, après avoir augmenté de 100 % entre 2013 et 2014, ont diminué de 30 % l'année suivante.

f. Synthèse

Nominations au ministère en charge de l'agriculture pour 2015

Franksis	Types	Nombre de nominations			Répartition des nominations	
Emplois	d'emploi	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	0	2	2	0 %	100 %
Emplois de direction du CGAAER	T1	3	1	4	75 %	25 %
Total emplois de type 1		3	3	6	50 %	50 %
Chefs de service	T2	5	1	6	83 %	17 %
Sous-directeurs	T2	4	2	6	67 %	33 %
Experts de haut niveau	T2	1	1	2	50 %	50 %
Total em	plois de type 2	10	4	14	71 %	29 %
Emplois de direction de l'ádministration territoriale de l'État	T4	18	3	21	86 %	14 %
Total emplois de type 4		18	3	21	86 %	14 %
TOTAL		31	10	41	76 %	24 %

Primo-nominations au ministère en charge de l'agriculture pour 2015

Emplois	Types d'emploi				Répartition des primo- nominations	
	a emploi	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	0	1	1	0 %	100 %
Emplois de direction du CGAAER	T1	0	1	1	0 %	100 %
Total emplois de type 1		0	2	2	0 %	100 %
Chefs de service	T2	1	0	1	100 %	0 %
Sous-directeurs	T2	2	2	4	50 %	50 %
Experts de haut niveau	T2	1	1	2	50 %	50 %
Total em	plois de type 2	4	3	7	57 %	43 %
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	Т4	6	1	7	86 %	14 %
Total em	plois de type 4	6	1	7	86 %	14 %
·	TOTAL	10	6	16	62 %	37 %

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015 au ministère en charge de l'agriculture

Emplois	Types	Types au 31 décembre 2015		Total du nombre	Répartition des agents en fonction	
	a empioi	Hommes	Femmes	d'agents	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	2	4	6	33 %	67 %
Emplois de direction du CGAAER	T1	6	2	8	75 %	25 %
Total emplois de type 1		9	6	15	57 %	40 %
Chefs de service	T2	9	4	13	69 %	31 %
Sous-directeurs	T2	18	13	31	58 %	42 %
Experts de haut niveau	T2	2	1	3	67 %	33 %
Total en	plois de type 2	29	18	47	62 %	38 %
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	36	13	49	73 %	27 %
Total emplois de type 4		36	13	49	73 %	27 %
	TOTAL	74	37	110	66 %	34 %

2.4.4 Le ministère de la Culture et de la Communication a presque atteint en 2015 le taux légal de primo-nominations de femmes, après avoir connu en 2013 une année exceptionnelle de quasi-parité dans les primo-nominations (48 % de femmes pour un objectif fixé à 20 %).

Emplois dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Emplois de type 1

• secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale

Emplois de type 2

- chef de service et sous-directeur
- expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État

Emplois de type 4

• direction de l'administration territoriale de l'État direction régionale des affaires culturelles

a. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2015 :

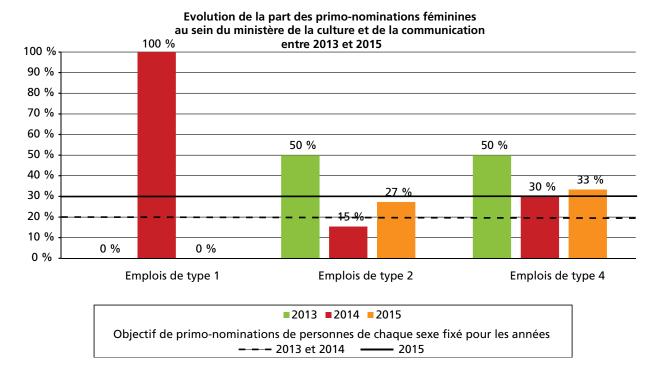
93 agents en fonction au 31 décembre	• 58 hommes (62 %) • 35 femmes (38 %)
33 nominations	• 21 hommes (64 %) • 12 femmes (36 %)
19 primo-nominations	• 14 hommes (74 %) • 5 femmes (26 %)

Évolution entre 2013 et 2015

	2013		20	14	2015	
	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes
Nominations	38	39 %	48	38 %	33	36 %
Primo-nominations	23	48 %	25	28 %	19	26 %

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

b. Panorama des nominations et des primo-nominations au ministère de la Culture et de la Communication en 2015



En 2015, 93 agents étaient en fonction dans les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées. Parmi ces 93 agents, 35 % ont fait l'objet d'une nomination et 20 % d'entre eux ont été primo-nommés. Les femmes représentent 38 % des agents en fonction.

Le taux de femmes nommées et primo-nommées a connu une baisse depuis 2013.

Contrairement aux autres types d'emploi, les emplois de type 2 ont connu une augmentation des nominations féminines de 3 points entre 2013 et 2015 (de 37 % à 40 %). Pourtant, le taux des primo-nominations féminines a baissé, de 4 points en moyenne sur cette période, pour les trois types d'emploi.

Le ministère affiche un taux de primo-nominations féminines de 26 % et n'a donc pas atteint le taux légal de 30 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe. Toutefois, il n'a pas été astreint au versement de la contribution due en cas de non-atteinte de l'objectif. En effet, le dispositif⁴ prévoit que le « nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure ». Cette règle de calcul s'est appliquée au ministère de la Culture et de la Communication pour lequel il manquait 0,7 unité pour atteindre le taux légal.

⁴ Loi nº -634 du 13 juillet 1983, I de l'article 6 quater.

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

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

Emplois de type 1	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	10
Dont part de femmes (%)	-	-	30 %
Nombre de nominations	1	3	2
Dont part de femmes(%)	0 %	67 %	0 %
Nombre de primo-nominations	1	2	2
Dont part de femmes (%)	0 %	100 %	0 %

Au 31 décembre 2015, parmi les dix agents en fonction dans les emplois de type 1, 30 % étaient des femmes.

Aucune femme n'a été nommée sur un emploi de ce type en 2015.

Depuis 2013, seules six nominations ont été réalisées, dont deux primo-nominations de femmes.

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

Emplois de type 2	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	39
Dont part de femmes (%)	-	-	36 %
Nombre de nominations	24	22	20
Dont part de femmes (%)	38 %	36 %	40 %
Nombre de primo-nominations	10	13	11
Dont part de femmes (%)	50 %	15 %	27 %

Au 31 décembre 2015, 39 agents occupaient des emplois de type 2, dont 36 % d'entre eux étaient des femmes. Sur les 12 nominations effectuées en 2015, 40 % étaient féminines. Parmi celles-ci, 27 % constituaient des primo-nominations.

Entre 2013 et 2015, les nominations ont diminué de 16 %. Pourtant, le taux de nominations féminines a augmenté de 3 points.

La diminution de 35 points de la part des primo-nominations féminines entre 2013 et 2014 (les primo-nominations féminines sont passées de 50 % en 2013 à 15 % en 2014) a été suivie d'une augmentation de 12 points, puisque 27 % des primo-nominations féminines ont concerné des femmes.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service

En 2015, neuf agents étaient détachés dans les emplois de chef de service, dont cinq hommes et quatre femmes.

Par conséquent, les femmes représentent 44 % des fonctionnaires en fonction dans cette catégorie d'emploi.

Une seule femme a été nommée chef de service, sur les quatre nominations en 2015, mais il ne s'agissait pas d'une primo-nomination.

Les nominations féminines et masculines sont équilibrées entre 2013 et 2015 (sept hommes et six femmes). Cependant, les primo-nominations sont essentiellement masculines (75 %). Si 46 % de femmes ont été nommées durant ces trois années, seules 16,5 % ont été primo-nommées.



La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de sous-directeur

En 2015, sur les 22 agents en poste sur des emplois de sous-directeur, le ministère de la Culture et de la Communication compte six femmes, soit 27 % de femmes.

Depuis 2013, 40 agents ont été nommés dans cette catégorie d'emploi, 27 d'entre eux ont été primo-nommés. Les femmes représentent 30 % des nominations et 26 % des primo-nominations. Cette tendance évolue légèrement en 2015, puisque 30 % des nominations et 28 % des primo-nominations sont féminines.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois d'expert de haut niveau

En 2015, quatre agents étaient détachés dans des emplois d'experts de haut niveau, dont deux hommes et deux femmes, soit 50 % de femmes.

Deux femmes ont été nommées en 2015, mais elles n'ont pas bénéficié d'une primo-nomination.

Depuis 2013, six agents ont été nommés sur des emplois d'expert de haut niveau, la seule primo-nomination qui est intervenue est féminine.

Sur ce type de poste, les femmes représentent 67 % des nominations au ministère en charge de la culture.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de directeur de projet

En 2015, quatre agents étaient détachés dans les emplois de directeur de projet, dont deux hommes et deux femmes, soit 50 % de femmes.

En 2015, les nominations et les primo-nominations sont parfaitement égalitaires entre les hommes et les femmes, puisque deux hommes et deux femmes ont été nommés, et un homme et une femme ont été primo-nommés.

Depuis 2013, sept agents ont été nommés dans cet emploi, et deux primo-nominations ont été réalisées.

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 4

Emplois de type 4	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	44
Dont part de femmes (%)	-	-	41 %
Nombre de nominations	13	23	11
Dont part de femmes (%)	46 %	35 %	36 %
Nombre de primo-nominations	12	10	6
Dont part de femmes (%)	50 %	30 %	33 %

En 2015, le ministère de la Culture et de la Communication comptait 44 emplois de direction de l'administration territoriale de l'État. 41 % des emplois de cette catégorie sont occupés par des femmes.

Les primo-nominations féminines qui ont atteint la parité en 2013 avec 50 % de primonominations, se sont stabilisées à 30 % en 2014 et à 33 % en 2015. Durant ces trois années, l'objectif légal a toujours été atteint et dépassé.

f. Synthèse

Nominations au ministère de la culture et de la communication pour 2015

Fundaia	Types	Nombre de	nominations	Total des	Répartition de	s nominations
Emplois	d'emploi	hommes	femmes	nominations	hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	2	0	2	100 %	0 %
Total em	plois de type 1	2	0	2	100 %	0 %
Chefs de service	T2	3	1	4	75 %	25 %
Sous-directeurs	T2	7	3	10	70 %	30 %
Experts de haut niveau	T2	0	2	2	0 %	100 %
Directeurs de projet	T2	2	2	4	50 %	50 %
Total em	plois de type 2	12	8	20	60 %	40 %
Emplois de direction de l'ádministration territoriale de l'État	T4	7	4	11	64 %	36 %
Total em	Total emplois de type 4		4	11	64 %	36 %
	TOTAL	21	12	33	64 %	36 %

Primo-nominations au ministère de la culture et de la communication pour 2015

Emplois	Types d'emploi			Total des primo-	Répartition des primo- nominations	
	a emploi	hommes	femmes	nominations	hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	2	0	2	100 %	0 %
Total emplois de type 1		2	0	2	100 %	0 %
Chefs de service	T2	2	0	2	100 %	0 %
Sous-directeurs	T2	5	2	7	71 %	29 %
Experts de haut niveau	T2	0	0	0	0 %	0 %
Directeurs de projet	T2	1	1	2	0,5 %	0,5 %
Total em	plois de type 2	8	3	11	73 %	27 %
Emplois de direction de l'ádministration territoriale de l'État	Т4	4	2	6	67 %	33 %
Total emplois de type 4		4	2	6	67 %	33 %
	TOTAL	14	5	19	74 %	26 %

Agents en fonction au 31 décembre 2015 au ministère de la culture et de la communication

Emplois	Emplois Types		Nombre d'agents en fonctions au 31 décembre 2015		Répartition des agents en fonctions	
	d'emploi	hommes	femmes	d'agents	hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	7	3	10	70 %	30 %
Total em	plois de type 1	7	3	10	70 %	30 %
Chefs de service	T2	5	4	9	56 %	44 %
Sous-directeurs	T2	16	6	22	73 %	27 %
Experts de haut niveau	T2	2	2	4	50 %	50 %
Directeurs de projet	T2	2	2	4	50 %	50 %
Total em	plois de type 2	25	14	39	64 %	36 %
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	Т4	26	18	44	59 %	41 %
Total em	plois de type 4	26	18	44	59 %	41 %
TOTAL		58	35	93	62 %	38 %

2.4.5 Le ministère de la Défense et des Anciens Combattants a dépassé le taux légal de femmes primo-nommées (33 %) et connaît une progression depuis le début du dispositif en 2013 (26 %).

Emplois dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Emplois de type 1

- secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale
- délégué général pour l'armement
- délégué à l'information et à la communication de la défense (DICOD) placé sous l'autorité du ministre

Emplois de type 2

- chef de service et sous-directeur des administrations de l'État
- expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État
- Inspecteurs civils du ministère de la défense

a. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2015 :

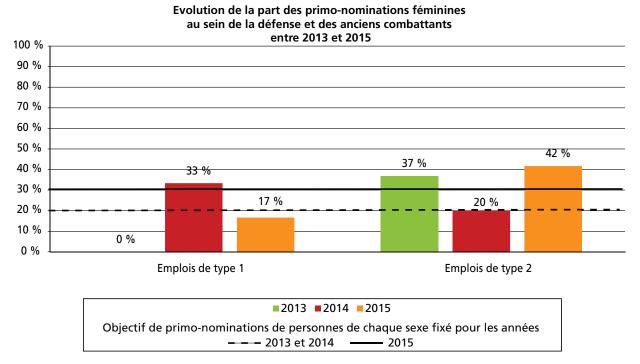
111 agents en fonction au 31 décembre 2015	• 85 hommes (77 %) • 26 femmes (23 %)
38 nominations	• 28 hommes (74 %) • 10 femmes (26 %)
18 primo-nominations	• 12 hommes (67 %) • 6 femmes (33 %)

Évolution entre 2013 et 2015

	2013		20	14	2015		
	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes	
Nominations	42	24 %	26	27 %	38	26 %	
Primo-nominations	27	26 %	16	25 %	18	33 %	

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

b. Panorama des nominations et des primo-nominations au ministère de la Défense et des Anciens Combattants en 2015



En 2015, 111 agents étaient en fonction dans les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées. Parmi eux, 34 % ont fait l'objet d'une nomination, et 16 % d'entre eux ont été primo-nommés.

Après un léger fléchissement des primo-nominations en 2014, le taux de primo-nominations féminines est en progression depuis 2013 (+7 points).

En atteignant 33 % de femmes parmi les agents primo-nommés, le ministère de la Défense et des Anciens Combattants a dépassé le taux légal.

Toutefois la situation diverge selon les types d'emploi. Si les emplois de type 2 ont connu une progression des primo-nominations féminines (+5 points), le bilan est plus contrasté pour les emplois de type 1 : 2013 n'enregistre aucune nomination, quand le taux de primo-nominations atteint 33 % en 2014 pour redescendre plus modestement à 17 % en 2015.

Ces fluctuations peuvent refléter l'insuffisance du vivier des officiers généraux pour atteindre les objectifs fixés pour des nominations sur des emplois de ce type et notamment les primo-nominations sur des emplois de directeur d'administration centrale qui concourent aux programmes d'armement et aux missions opérationnelles des services de défense et de sécurité.



La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

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

Emplois de type 1	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	39
Dont part de femmes	-	-	10 %
Nombre de nominations	11	6	7
Dont part de femmes	0 %	33 %	14 %
Nombre de primo-nominations	8	6	6
Dont part de femmes	0 %	33 %	17 %

Au 31 décembre 2015, 39 agents étaient en fonction au ministère en charge de la défense, dont seulement 10 % de femmes.

Sur les sept personnes nommées en 2015, une seule était une femme qui a fait l'objet d'une primo-nomination.

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

Emplois de type 2	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	72
Dont part de femmes (%)	-	-	31 %
Nombre de nominations	31	20	31
Dont part de femmes (%)	32 %	25 %	29 %
Nombre de primo-nominations	19	10	12
Dont part de femmes	37 %	20 %	42 %

Au 31 décembre 2015, 72 agents étaient détachés dans les emplois de type 2, parmi lesquels 22 femmes et 50 hommes. Les agents nommés en 2015 représentent 43 % des agents en fonction.

Le nombre de nominations en 2015 est identique à celui de 2013, mais la part des femmes est en légère baisse (29 %, soit une baisse de 3 points depuis 2013). En revanche, le taux de femmes primo-nommées a connu une hausse sensible (37 % en 2013, 42 % en 2015), dépassant largement, pour ce type d'emploi, le taux légal de 30 %.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service

En 2015, 15 chefs de service étaient en fonction au ministère de la Défense, dont 13 hommes et 2 femmes. Les femmes représentent ainsi 13 % des effectifs totaux.

Aucune femme n'a été nommée chef de service au ministère de la Défense en 2015.

Depuis 2013, seules deux femmes ont été nommées à cette catégorie d'emploi (en 2014), alors que 15 hommes l'ont été. Aucune des deux femmes nommées n'a bénéficié d'une primo-nomination, tandis que 40 % des hommes nommés ont été primo-nommés.

Ainsi, sur ces trois années, les primo-nominations ont été essentiellement masculines sur cet emploi.

Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de sous-directeur

En 2015, 36 agents étaient détachés dans les emplois de sous-directeur, 24 hommes et 12 femmes.

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

2

Les femmes représentent ainsi 33 % des fonctionnaires en fonction dans cette catégorie d'emploi. Sur les 16 nominations de sous-directeurs qui ont été réalisées en 2015, 38 % concernaient des femmes. Par ailleurs, 43 % des primo-nominations ont été féminines en 2015.

L'année 2015 marque donc une nette progression par rapport à 2013, le taux de nominations féminines a augmenté de 5 points et celui des primo-nominations de 10 points.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois d'expert de haut niveau

En 2015, trois agents étaient détachés dans les emplois d'expert de haut niveau, dont un homme et deux femmes.

La seule nomination d'expert de haut niveau en 2015 est féminine, et il s'agit d'une primo-nomination.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de directeur de projet

En 2015, 13 agents étaient en fonction dans les emplois de directeur de projet, dont dix hommes et trois femmes, soit 23 % des effectifs globaux.

Sur six nominations réalisées, trois ont été des primo-nominations. Les femmes représentent 33 % des nominations et des primo-nominations globales.

Contrairement à la tendance suivie par les nominations, notamment celles de femmes, dont le nombre a été stable durant ces trois années, les primo-nominations féminines ont connu une tendance à la baisse, puisque trois femmes ont été primo-nommées en 2013, mais une seule l'a été en 2015.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois d'inspecteur civil du ministère de la Défense

Entre 2013 et 2015, deux personnes ont été nommées, dont une femme en 2013.

e. Synthèse

Nominations au ministère de la Défense pour 2015

Emplois	Types	Nombre de	nominations	Total des	Répartition des nominations	
	d'emploi	Hommes	Femmes	nominations	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	6	1	7	86 %	14 %
Total em	plois de type 1	6	1	7	86 %	14 %
Chefs de service	T2	8	0	8	100 %	0 %
Sous-directeurs	T2	10	6	16	63 %	38 %
Directeurs de projet	T2	4	2	6	67 %	33 %
Experts de haut niveau	T2	0	1	1	0 %	100 %
Inspecteurs civils du ministère de la Défense	T2	0	0	0	0 %	0 %
Total emplois de type 2		22	9	31	71 %	29 %
TOTAL		28	10	38	74 %	26 %



La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Primo-nominations au ministère de la Défense pour 2015

Emplois	Types d'emploi	Nombre de primo- nominations		Total des primo-	Répartition des primo- nominations	
	a emploi	Hommes	Femmes	nominations	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	5	1	6	83 %	17 %
Total emplois de type 1		5	1	6	83 %	17 %
Chefs de service	T2	1	0	1	100 %	0 %
Sous-directeurs	T2	4	3	7	57 %	43 %
Directeurs de projet	T2	2	1	3	67 %	33 %
Experts de haut niveau	T2	0	1	1	0 %	100 %
Inspecteurs civils du ministère de la Défense	T2	0	0	0		
Total emplois de type 2		7	5	12	58 %	42 %
	TOTAL	12	6	18	67 %	33 %

Agents en fonction au 31 décembre 2015 au ministère de la Défense

Emplois	Types d'emploi	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015		Total du nombre		des agents nction
	a emploi	Hommes	Femmes	d'agents	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	35	4	39	90 %	10 %
Total emplois de type 1		35	4	39	90 %	10 %
Chefs de service	T2	13	2	15	87 %	13 %
Sous-directeurs	T2	24	12	36	67 %	33 %
Directeurs de projet	T2	10	3	13	77 %	23 %
Experts de haut niveau	T2	1	2	3	33 %	67 %
Inspecteurs civils du ministère de la Défense	T2	2	3	5	40 %	60 %
Total emplois de type 2		50	22	72	69 %	31 %
	85	26	111	77 %	23 %	

2.4.6 Les ministères en charge de l'environnement, de l'énergie et de la mer et du logement et de l'habitat durable : un taux de primo-nominations féminines en hausse de 6 points par rapport à 2014

Emplois 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 du ministre,
- chefs du service des corps d'inspection et de contrôle,
- emplois 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
- expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État

Emplois de type 4

• direction de l'administration territoriale de l'État au sein des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du 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) et des directions régionales et interdépartementales d'Ile-de-France (DRIEA, DRIHL, DRIEE)

a. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2015

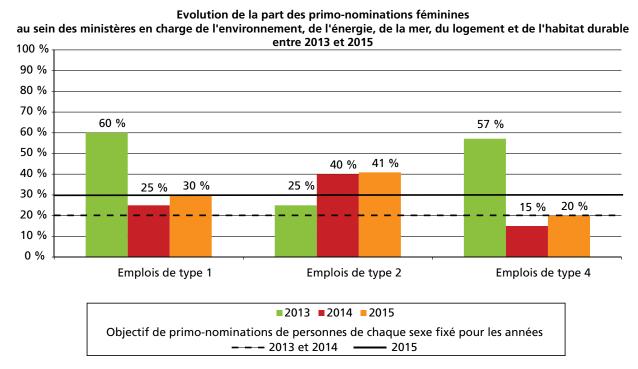
270 agents en fonction au 31 décembre 2015	• 219 hommes (81 %) • 51 femmes (19 %)
107 nominations	• 80 hommes (75 %) • 27 femmes (25 %)
47 primo-nominations	• 32 hommes (68 %) • 15 femmes (32 %)

Évolution entre 2013 et 2015

	2013		20	14	2015	
	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes
Nominations	76	32 %	78	31 %	107	25 %
Primo-nominations	59	36 %	43	26 %	47	32 %

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

b. Panorama des nominations et des primo-nominations au sein des ministères en charge de l'environnement, de l'énergie et de la mer et du logement et de l'habitat durable en 2015



En 2015, 270 agents étaient détachés dans les emplois des ministères en charge de l'environnement, de l'énergie et de la mer et du logement et de l'habitat durable entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées, dont 19 % de femmes.

Les ministères en charge de l'environnement, de l'énergie et de la mer et du logement et de l'habitat durable ont atteint et légèrement dépassé l'objectif légal de 30 % primo-nominations de personnes de chaque sexe fixé pour l'année 2015, sans toutefois retrouver le taux atteint en 2013 (36 %).

Il est à noter que les trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au sein des ministères en charge de l'environnement, de l'énergie et de la mer et de l'habitat durable et du logement sont caractérisées par une diminution de la part des primo-nominations dans les nominations.

Les emplois où le taux de primo-nominations féminines est le plus bas sont les emplois de type 4 où les efforts doivent être poursuivis pour augmenter la part des femmes dans les primo-nominations.

2

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

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

Emplois de type 1	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	30
Dont part de femmes (%)	-	-	23 %
Nombre de nominations	6	9	14
Dont part de femmes (%)	50 %	22 %	29 %
Nombre de primo-nominations	5	8	10
Dont part de femmes (%)	60 %	25 %	30 %

En 2015, 30 agents étaient détachés dans les emplois de type 1, dont 23 % de femmes. Avec 14 nominations en 2015 sur ce type d'emploi, dont dix primo-nominations, le taux de primo-nominations féminines a augmenté en 2015.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale

En 2015, 23 agents occupaient un emploi de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale au sein des ministères en charge de l'environnement, de l'énergie, de la mer et du logement et de l'habitat durable, dont 17 % de femmes. Ce type d'emploi reste encore à féminiser : sur neuf agents nommés dans un emploi de type 1, une seule femme a été primo-nommée.

Depuis 2013, les nominations et les primo-nominations dans les emplois de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale sont majoritairement masculines, puisque les hommes représentent, entre 2013 et 2015, 73,6 % des nominations et 70,6 % des primo-nominations dans les emplois de ce type.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de commissaires généraux, de hauts-commissaires, de délégués généraux et de délégués placés sous l'autorité du ministre

Le seul agent occupant un emploi de type 1 en 2015 est une femme y ayant accédé après une primo-nomination.

Entre 2013 et 2015, il n'y a eu que deux nominations dans ces emplois : un homme en 2014 et une femme en 2015.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de direction au Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD)

Au 31 décembre 2015, six agents occupaient un des emplois de direction du CGEDD, dont deux femmes.



La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

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

Emplois de type 2	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	146
Dont part de femmes (%)	-	-	18 %
Nombre de nominations	52	34	59
Dont part de femmes (%)	23 %	38 %	31 %
Nombre de primo-nominations	40	15	22
Dont part de femmes (%)	25 %	40 %	41 %

En 2015, 146 agents étaient détachés dans des emplois de type 2, dont 18 % de femmes.

Le taux de primo-nominations sur les emplois de type 2 est resté quasiment stable en 2015, malgré une hausse du nombre de nominations.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service

En 2015, 27 agents étaient détachés dans un emploi de chef de service, dont 15 % étaient des femmes.

Depuis 2013, 18 agents ont été nommés chefs de service ; sept d'entre eux ont bénéficié d'une primo-nomination, dont trois femmes. Le taux de femmes primo-nommées sur des emplois de chef de service (43 %) atteste de la volonté du ministère de féminiser ce type d'emploi.

• Les nominations dans les emplois de sous-directeur

En 2015, 93 agents étaient détachés dans les emplois de sous-directeur, dont 18 % étaient des femmes. Par rapport à 2014, le taux de femmes primo-nommées a augmenté (+5 points), avec un taux de 38 %.

• Les nominations dans les emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet

Au 31 décembre 2015, 17 agents étaient détachés dans un emploi d'expert de haut niveau, dont 29 % de femmes.

L'évolution du taux de primo-nominations féminines pour les emplois d'expert de haut niveau est à relativiser au regard de l'évolution des primo-nominations qui ne représentent que 15 % du nombre total de nominations intervenues au cours de ces trois dernières années sur ce type de poste.

S'agissant des emplois de directeur de projet, en 2015, neuf agents étaient détachés dans un emploi de directeur de projet, dont une femme.

Toutes les nominations et toutes les primo-nominations intervenues en 2015 ont concerné des hommes.

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 4

Emplois de type 4	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	94
Dont part de femmes	-	-	18 %
Nombre de nominations	18	35	34
Dont part de femmes	50 %	26 %	15 %
Nombre de primo-nominations	14	20	15
Dont part de femmes	57 %	15 %	20 %

Au 31 décembre 2015, 94 agents étaient détachés dans un emploi de l'administration territoriale de l'État relevant des ministères chargés de l'environnement, de la mer, de l'énergie et de l'habitat durable et du logement, dont 18 % de femmes.

Durant ces trois années, l'évolution du nombre de nominations et celle du nombre de primo-nominations ne sont pas similaires. En effet, le nombre de nominations augmente entre 2013 et 2014 avant de stagner entre 2014 et 2015, tandis que le nombre de primo-nominations, après une augmentation entre 2013 et 2014, a baissé de 25 % entre 2014 et 2015.

Parmi les 34 agents nommés dans ces emplois en 2015, 15 ont fait l'objet d'une primo-nomination, dont trois femmes. Le taux de primo-nominations sur les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État a augmenté de 5 points en 2015 par rapport à 2014, sans retrouver le taux de 2013. Les ministères en charge de l'environnement, de l'énergie, de la mer, du logement et du développement durable devront poursuivre leurs efforts pour féminiser ces emplois sur les prochaines années.

f. Synthèse

Nominations au ministère en charge de l'Environnement pour 2015

Formulais	Types	Non	nbre de nomina	tions	Répartition de	s nominations
Emplois	d'emploi	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	8	1	9	89 %	11 %
Commissaires généraux, hauts- commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	0	1	1	0 %	100 %
Emplois de direction du CGEDD	T1	2	2	4	50 %	50 %
Total em	plois de type 1	10	4	14	71 %	29 %
Chefs de service	T2	6	4	10	60 %	40 %
Sous-directeurs	T2	23	12	35	66 %	34 %
Experts de haut niveau	T2	9	2	11	82 %	18 %
Directeurs de projet	T2	3	0	3	100 %	0 %
Total em	plois de type 2	41	18	59	69 %	31 %
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	Т4	29	5	34	85 %	15 %
Total em	plois de type 4	29	5	34	85 %	15 %
	TOTAL	80	27	107	75 %	25 %



La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Primo-nominations ministère en charge de l'Environnement pour 2015

Emplois	Types	Nombre de primo- nominations		Total des primo-	Répartition des primo- nominations	
	d'emploi	Hommes	Femmes	nominations	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	6	1	7	86 %	14 %
Commissaires généraux, hauts- commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	0	1	1	0 %	100 %
Emplois de direction du CGEDD	T1	1	1	2	50 %	50 %
Total e	mplois de type 1	7	3	10	70 %	30 %
Chefs de service	T2	1	2	3	33 %	67 %
Sous-directeurs	T2	10	6	16	63 %	38 %
Experts de haut niveau	T2	0	1	1	0 %	100 %
Directeurs de projet	T2	2	0	2	100 %	0 %
Total e	mplois de type 2	13	9	22	59 %	41 %
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	12	3	15	80 %	20 %
Total emplois de type 4		12	3	15	80 %	20 %
	TOTAL	32	15	47	68 %	32 %

Agents en fonction au 31 décembre 2015 au ministère en charge de l'Environnement

Emplois	Types	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015			Répartition des agents en fonction	
	d'emploi	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	19	4	23	83 %	17 %
Commissaires généraux, hauts- commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	0	1	1	0 %	100 %
Emplois de direction du CGEDD	T1	4	2	6	67 %	33 %
Total e	mplois de type 1	23	7	30	77 %	23 %
Chefs de service	T2	23	4	27	85 %	15 %
Sous-directeurs	T2	76	17	93	82 %	18 %
Experts de haut niveau	T2	12	5	17	71 %	29 %
Directeurs de projet	T2	8	1	9	89 %	11 %
Total emplois de type 2		119	27	146	82 %	18 %
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	Т4	77	17	94	82 %	18 %
Total emplois de type 4		77	17	94	82 %	18 %
	TOTAL	219	51	270	81 %	19 %

2.4.7 Les ministères économiques et financiers : une hausse de 11 points des femmes primo-nommées, marquant la politique dynamique du ministère pour dépasser les objectifs fixés par le législateur

Emplois 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 du ministre
- secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale
- chef de service des corps d'inspection et de contrôle
- emplois de direction du Conseil général de l'industrie, de l'énergie et des technologies

Emplois de type 2

- chef de service et sous-directeur
- expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État

Emplois de type 4

• emplois de direction de l'administration territoriale de l'État et les emplois de responsable d'unité territoriale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

Emplois de type 6

• chefs de mission de contrôle général économique et financier

Emplois de type 7

• emplois de direction des services de 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 occupés par des administrateurs généraux des finances publiques de classe normale, de 1^{ère} classe et de classe exceptionnelle, et les emplois de chefs de service comptable de 1^{ère} et de 2^{ème} catégorie à la direction générale des finances publiques

a. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2015

757 agents en fonction au 31 décembre 2015	• 584 hommes (77 %) • 173 femmes (23 %)
218 nominations	• 154 hommes (71 %) • 64 femmes (29 %)
112 primo-nominations	• 72 hommes (64 %) • 40 femmes (36 %)

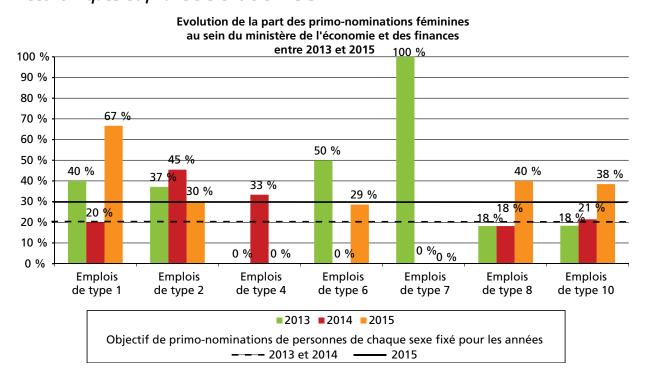


La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Évolution entre 2013 et 2015

	2013		2014		2015	
	Nombre total Dont femmes		Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes
Nominations	191	27 %	172	22 %	218	29 %
Primo-nominations	114	27 %	106	25 %	112	36 %

b. Panorama des nominations et des primo-nominations réalisées au sein des ministères économiques et financiers entre en 2015



Avec un taux de 36 %, les ministères économiques et financiers ont largement dépassé, en 2015, l'objectif légal de 30 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe, grâce à une politique volontariste qui anticipe l'objectif de 40 % de femmes primo-nommées en 2017.

Si les nominations et les primo-nominations au cours des trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées restent majoritairement masculines, il faut souligner qu'au cours de cette période, les femmes primo-nommées représentent plus de la moitié du nombre de femmes nommées dans les emplois des ministères économiques et financiers entrant dans le dispositif des nominations équilibrées.

La hausse la plus importante concerne les emplois de type 1 et 2, avec une augmentation de 27 points des femmes primo-nommées sur les emplois de type 1 entre 2013 et 2015, et une hausse de 12 points sur les emplois de type 2 sur la même période.

Cette hausse cache, toutefois, des disparités importantes selon les emplois. Les emplois de chef de service et de sous-directeur restent ainsi en deçà de l'objectif de 30 % de nominations équilibrées.

Des efforts sont également constatés sur plusieurs types d'emploi dont les effectifs sont pourtant peu féminisés comme dans les emplois de type 8 (18 % de femmes en fonction) ou les emplois de type 10 (21 % de femmes en fonction). Ces efforts doivent être maintenus et soutenus dans les emplois de type 4 et 7.

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

Emplois de type 1	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	26
Dont part de femmes (%)	-	-	35 %
Nombre de nominations	10	9	7
Dont part de femmes (%)	40 %	22 %	57 %
Nombre de primo-nominations	10	5	6
Dont part de femmes (%)	40 %	20 %	67 %

Au 31 décembre 2015, 26 agents étaient en fonction dans ces emplois dont neuf femmes. Alors qu'en 2014 une seule femme sur cinq primo-nominations avait été nommée sur un emploi de type 1, l'année 2015 a été marquée par un rattrapage, puisqu'il y a eu 67 % de femmes primo-nommées.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale

Au 31 décembre 2015, 14 agents étaient détachés dans un emploi de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale, dont cinq femmes.

L'année 2015 a été une année exceptionnelle, puisque parmi les six nominations intervenues sur ce type d'emploi, quatre ont concerné des primo-nominations de femmes.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de commissaire général, de haut-commissaire, de commissaire, de délégué général et de délégué placé sous l'autorité du ministre

Au 31 décembre 2015, un seul homme, primo-nommé au cours de cette année, était en fonction dans cette catégorie d'emploi de type 1.

En 2014, aucune nomination dans cette catégorie d'emploi n'avait été prononcée. En 2013, la seule nomination intervenue avait bénéficié à une femme primo-nommée.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef du service des corps d'inspection et de contrôle

Au 31 décembre 2015, deux femmes étaient détachées dans un emploi de chef de service des corps d'inspection et de contrôle.

Aucune nomination et aucune primo-nomination n'était intervenue dans ces emplois au cours des années 2013 et 2015.

En 2014, une seule femme primo-nommée avait été nommée dans ces emplois.



La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

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

Emplois de type 2	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	159
Dont part de femmes (%)	-	-	31 %
Nombre de nominations	76	53	87
Dont part de femmes (%)	37 %	30 %	29 %
Nombre de primo-nominations	35	22	33
Dont part de femmes (%)	37 %	45 %	30 %

Au 31 décembre 2015, 159 agents étaient détachés dans un emploi de type 2, dont 50 femmes.

Dans un contexte de forte augmentation des nominations en 2015 (+64 % d'augmentation), le nombre de femmes primo-nommées est resté stable, ce qui explique la baisse du taux de femmes primo-nommées sur des emplois de type 2 en 2015 (-15 points).

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service

Au 31 décembre 2015, 36 agents étaient détachés dans un emploi de chef de service au sein du ministère de l'Économie et des Finances, dont neuf femmes.

Les nominations et les primo-nominations intervenues au cours de la période sont majoritairement masculines. En 2015, il n'y a eu ainsi qu'une seule primo-nomination féminine sur les cinq primo-nominations de l'année.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de sous-directeur

Au 31 décembre 2015, 93 agents étaient détachés dans un emploi de sous-directeur, dont 29 femmes.

L'année 2015 marque un recul du nombre de femmes primo-nommées sous-directrices (26 %) par rapport à 2014 (44 %).

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet

Au 31 décembre 2015, 15 experts de haut niveau et 15 directeurs de projet étaient en fonction au ministère de l'Économie et des Finances.

Quatre des 15 experts de haut niveau et 8 des 15 directeurs de projet sont des femmes.

S'agissant des experts de haut niveau : les emplois d'expert de haut niveau sont encore peu féminisés au sein des ministères économiques et financiers. Le nombre de femmes primo-nommées démontre toutefois un effort pour inverser cette tendance, la part des femmes représentant 67 % de ces primo-nominations en 2014 et 60 % en 2015.

S'agissant des directeurs de projet : deux agents ont été nommés en 2015 dont une femme. Aucun d'entre eux n'a fait l'objet d'une primo-nomination.

C'est le seul type d'emploi où les femmes détachées en qualité de directeur de projet (53 %) sont plus nombreuses que les hommes au 31 décembre 2015.

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 4

Emplois de type 4	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	25
Dont part de femmes	-	-	8 %
Nombre de nominations	5	3	6
Dont part de femmes	0 %	33 %	17 %
Nombre de primo-nominations	4	3	4
Dont part de femmes	0 %	33 %	0 %

Au 31 décembre 2015, 25 agents étaient détachés dans un emploi de direction de l'administration territoriale. Deux de ces agents, soit 8 % des agents occupant ces fonctions, sont des femmes.

Parmi les six agents nommés au cours de l'année 2015, quatre ont fait l'objet d'une primo-nomination. Cependant, aucune femme n'a été bénéficiaire d'une primo-nomination.

f. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 6 : chefs de mission du CGEFI

Emplois de type 6	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	39
Dont part de femmes (%)	-	-	28 %
Nombre de nominations	7	5	7
Dont part de femmes (%)	29 %	0 %	29 %
Nombre de primo-nominations	4	5	7
Dont part de femmes (%)	50 %	0 %	29 %

Au 31 décembre 2015, 39 agents, dont 11 femmes, étaient détachés dans un emploi de chef de mission du CGEFI.

Les sept nominations prononcées dans ces emplois au cours de l'année 2015 sont des primo-nominations. Deux d'entre elles seulement ont concerné des femmes.

Sur ce type d'emploi, les nominations et les primo-nominations dans ces emplois au cours des trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées ont majoritairement bénéficié aux hommes.

g. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 7 : emplois de direction des services de CBCM

Emplois de type 7	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	10
Dont part de femmes (%)	-	-	10 %
Nombre de nominations	4	9	-
Dont part de femmes (%)	50 %	0 %	-
Nombre de primo-nominations	1	4	-
Dont part de femmes (%)	100 %	0 %	-

Au 31 décembre 2015, dix agents, dont une femme, occupaient un emploi de direction au sein des services de contrôle budgétaire comptable ministériel.

Aucun agent n'a été nommé ou primo-nommé en 2015.

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



La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

h. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 8 : emplois de direction de la Direction des douanes et droits indirects

Emplois de type 8	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	125
Dont part de femmes (%)	-	-	18 %
Nombre de nominations	32	37	44
Dont part de femmes (%)	12,5 %	19 %	20 %
Nombre de primo-nominations	11	11	10
Dont part de femmes (%)	18 %	18 %	40 %

Au 31 décembre 2015, 125 agents, dont 22 femmes, étaient détachés dans un emploi de direction de la Direction des douanes et des droits indirects.

Parmi les 44 agents nommés au cours de l'année 2015, dix ont bénéficié d'une primo-nomination, dont quatre femmes.

L'année 2015 a été marquée par un fort renouvellement de ces emplois qui ont en conséquence bénéficié aux femmes, puisque sur dix primo-nominations, quatre femmes ont été primo-nommées.

i. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 10 : postes et fonctions occupés par des AGEFIP de classe normale, de l'e classe et de classe exceptionnelle, emplois de chef de service comptable de l'e et de 2e catégories à la DGFIP

Emplois de type 10	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	373
Dont part de femmes	-	-	21 %
Nombre de nominations	57	56	67
Dont part de femmes	21 %	21 %	34 %
Nombre de primo-nominations	49	56	52
Dont part de femmes	18 %	21 %	38 %

Au 31 décembre 2015, 373 agents, dont 78 femmes, exerçaient ces fonctions.

Parmi les 67 agents nommés dans ces fonctions, 52 ont fait l'objet d'une primo-nomination, dont 20 femmes.

Sur les trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées, le nombre de primo-nominations de femmes a été en constante augmentation : il est passé de 18 % en 2013 à 38 % en 2015.

2

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

j. Synthèse

Nominations aux ministères économiques et financiers pour 2015

Emplois	Types d'emploi	Nom	bre de nomina	tions	Répartition des nominations	
	u emploi	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	2	4	6	33 %	67 %
Commissaires généraux, hauts- commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	1	0	1	100 %	0 %
Chefs du service des corps d'inspection et de contrôle	T1	0	0	0	0 %	0 %
Emplois de direction du CGIET	T1	0	0	0	0 %	0 %
Total emp	olois de type 1	3	4	7	43 %	57 %
Chefs de service	T2	20	6	26	77 %	23 %
Sous-directeurs	T2	35	15	50	70 %	30 %
Experts de haut niveau	T2	6	3	9	67 %	33 %
Directeurs de projet	T2	1	1	2	50 %	50 %
Total emp	olois de type 2	62	25	87	71 %	29 %
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	5	1	6	83 %	17 %
Total emp	olois de type 4	5	1	6	83 %	17 %
Chefs de mission du CGEFI	T6	5	2	7	71 %	29 %
Total emp	olois de type 6	5	2	7	71 %	29 %
Emplois de direction des services de CBCM	Т7	0	0	0	0 %	0 %
Total emp	olois de type 7	0	0	0	0 %	0 %
Emplois de direction de la Direction des douanes et droits indirects	Т8	35	9	44	80 %	20 %
Total emplois de type 8		35	9	44	80 %	20 %
Postes et fonctions occupés par des AGEFIP de classe normale, de 1 ^{re} classe et de classe exceptionnelle	T10	13	8	21	62 %	38 %
Emplois de chef de service comptable de 1 ^{re} et 2 ^e catégorie à la DGFIP	T10	31	15	46	67 %	33 %
Total empl	ois de type 10	44	23	67	66 %	34 %
	TOTAL	154	64	218	71 %	29 %



La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Primo-nominations aux ministères économiques et financiers pour 2015

Emplois	Types d'emploi		de primo- ations	Total des primo-	Répartition des primo- nominations	
	u emploi	Hommes	Femmes	nominations	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	1	4	5	20 %	80 %
Commissaires généraux, hauts- commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	1	0	1	100 %	0 %
Chefs du service des corps d'inspection et de contrôle	T1	0	0	0	0 %	0 %
Emplois de direction du CGIET	T1	0	0	0	0 %	0 %
Total emp	olois de type 1	2	4	6	33 %	67 %
Chefs de service	T2	4	1	5	80 %	20 %
Sous-directeurs	T2	17	6	23	74 %	26 %
Experts de haut niveau	T2	2	3	5	40 %	60 %
Directeurs de projet	T2	0	0	0		
Total emplois de type 2		23	10	33	70 %	30 %
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État		4	0	4	100 %	0 %
Total emp	olois de type 4	4	0	4	100 %	0 %
Chefs de mission du CGEFI	T6	5	2	7	71 %	29 %
Total emp	olois de type 6	5	2	7	71 %	29 %
Emplois de direction des services de CBCM	Т7	0	0	0	0 %	0 %
Total emp	olois de type 7	0	0	0	0 %	0 %
Emplois de direction de la Direction des douanes et droits indirects	Т8	6	4	10	60 %	40 %
Total emplois de type 8		6	4	10	60 %	40 %
Postes et fonctions occupés par des AGEFIP de classe normale, de 1 ^{re} classe et de classe exceptionnelle	T10	13	8	21	62 %	38 %
Emplois de chef de service comptable de 1 ^{re} et 2 ^e catégories à la DGFIP	T10	19	12	31	61 %	39 %
Total empl	ois de type 10	32	20	52	62 %	38 %
	TOTAL	72	40	112	64 %	36 %

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

2

Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015 aux ministères économiques et financiers

Emplois	Types d'emploi	Non	nbre de nomina	Répartition des nominations		
	·		Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	9	5	14	64 %	36 %
Commissaires généraux, hauts- commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	1	0	1	100 %	0 %
Chefs du service des corps d'inspection et de contrôle	T1	0	2	2	0 %	100 %
Emplois de direction du CGIET	T1	7	2	9	78 %	22 %
Total em	olois de type 1	17	9	26	65 %	35 %
Chefs de service	T2	27	9	36	75 %	25 %
Sous-directeurs	T2	64	29	93	69 %	31 %
Experts de haut niveau	T2	11	4	15	73 %	27 %
Directeurs de projet	T2	7	8	15	47 %	53 %
Total emplois de type 2		109	50	159	69 %	31 %
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	23	2	25	92 %	8 %
Total emp	olois de type 4	23	2	25	92 %	8 %
Chefs de mission du CGEFI	T6	28	11	39	72 %	28 %
Total emp	olois de type 6	28	11	39	72 %	28 %
Emplois de direction des services de CBCM	Т7	9	1	10	90 %	10 %
Total emp	olois de type 7	9	1	10	90 %	10 %
Emplois de direction de la Direction des douanes et droits indirects	Т8	103	22	125	82 %	18 %
Total emplois de type 8		103	22	125	82 %	18 %
Postes et fonctions occupés par des AGEFIP de classe normale, de 1 ^{re} classe et de classe exceptionnelle	T10	189	53	242	78 %	22 %
Emplois de chef de service comptable de 1 ^{re} et 2 ^e catégories à la DGFIP	T10	106	25	131	81 %	19 %
Total empl	ois de type 10	295	78	373	79 %	21 %
	TOTAL	584	173	757	77 %	23 %

3.4.8 Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche : un objectif atteint et dépassé, mais inférieur de 3 points au taux réalisé en 2013

Emplois 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 du ministre

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

Emplois de type 9

- directeur académique et directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale
- secrétaire général d'académie

a. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2015

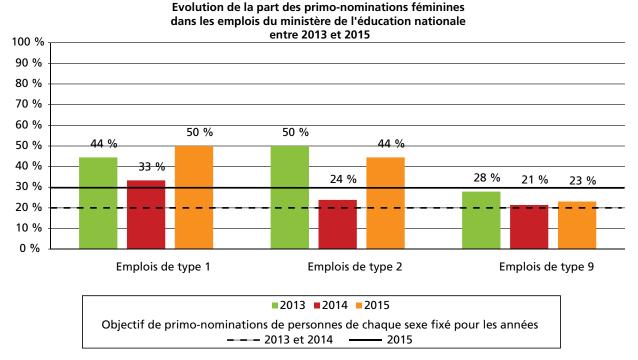
294 agents en fonction au 31 décembre 2015	• 210 hommes (71 %) • 84 femmes (29 %)
108 nominations	• 77 hommes (71 %) • 31 femmes (29 %)
41 primo-nominations	• 28 hommes (68 %) • 13 femmes (32 %)

Évolution entre 2013 et 2015

	2013		20	14	2015	
	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes
Nominations	120	34 %	127	26 %	108	29 %
Primo-nominations	66	35 %	55	24 %	41	32 %

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

b. Panorama des nominations et des primo-nominations au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en 2015



Au 31 décembre 2015, 294 agents, dont 84 femmes, étaient détachés dans les emplois du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées.

Parmi ces 294 agents, 37 % ont été nommés, et 14 % ont été primo-nommés au cours de l'année 2015.

32 % des agents primo-nommés sont des femmes.

Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a donc atteint et dépassé de 2 points l'objectif légal de 30 % primo-nominations de personnes de chaque sexe fixé pour l'année 2015.

Ce taux est toutefois inférieur de 3 points à celui atteint en 2013, année d'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées.

Les trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées sont caractérisées par une évolution divergente du nombre de nominations et de primo-nominations, laquelle est liée à la finalisation de la réorganisation de l'administration centrale du ministère. Après une augmentation de 6 % entre 2013 et 2014, le nombre de nominations baisse de 15 % entre 2014 et 2015. Au cours de cette période, le nombre de primo-nominations décroît de façon continue : -17 % entre 2013 et 2014 et -25 % entre 2014 et 2015.



La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

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

Emplois de type 1	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	42
Dont part de femmes (%)	-	-	38 %
Nombre de nominations	17	10	11
Dont part de femmes (%)	35 %	40 %	36 %
Nombre de primo-nominations	9	6	6
Dont part de femmes (%)	44 %	33 %	50 %

Au 31 décembre 2015, 42 agents, dont 16 femmes, occupaient un des emplois de type 1.

Au cours de l'année 2015, 36 % des nominations et 50 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Les primo-nominations intervenues au cours l'année 2015 respectent la parité.

Après une diminution de 41 % du nombre de nominations et de 33 % du nombre de primo-nominations entre 2013 et 2014, leur nombre se stabilise entre 2014 et 2015.

S'agissant des emplois de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale : en 2015, toutes les nominations dans ces emplois étaient des primo-nominations, et la parité a été respectée.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations féminines ont été majoritaires.

Il faut également souligner que six des dix agents en fonction dans ces emplois au 31 décembre 2015 sont des femmes.

S'agissant des emplois de chef du service des corps d'inspection et de contrôle : les deux agents en fonction dans ces emplois au 31 décembre 2015 sont des hommes. La seule nomination intervenue entre 2013 et 2015 a bénéficié à un homme, primo-nommé en 2014.

S'agissant des emplois de recteurs d'académie: au 31 décembre 2015, 30 agents, dont 10 femmes, occupaient un emploi de recteur d'académie. En 2015, les primo-nominations dans les emplois de recteurs ont respecté la parité.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations n'ont pas connu la même évolution : après une diminution de près de 50 % entre 2013 et 2014, le nombre de nominations a légèrement augmenté entre 2014 et 2015, tandis que celui des primo-nominations s'est stabilisé.

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

Emplois de type 2	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	68
Dont part de femmes (%)	-	-	28 %
Nombre de nominations	27	42	25
Dont part de femmes (%)	41 %	26 %	32 %
Nombre de primo-nominations	14	21	9
Dont part de femmes (%)	50 %	24 %	44 %

Au 31 décembre 2015, 68 agents, dont 19 femmes, étaient détachés dans un emploi de type 2.

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

2

Au cours de cette année, 32 % des nominations et 44 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations ont évolué de façon similaire : après une augmentation de près de 50 % entre 2013 et 2014, le nombre de nominations a diminué de 40 % et celui des primo-nominations de 57 % entre 2014 et 2015.

La diminution constatée entre 2014 et 2015 a peu affecté les nominations et les primo-nominations féminines.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service

Au 31 décembre 2015, 23 agents, dont six femmes, étaient détachés dans un emploi de chef de service.

Au cours de cette année, 40 % des nominations et 33 % des primo-nominations dans ces emplois ont concerné des femmes.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service ont majoritairement bénéficié aux hommes. Si les primo-nominations féminines sont peu nombreuses au cours de cette période, il faut toutefois souligner que le taux des nominations hors primo-nominations de femmes augmente de façon continue au cours de cette période.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de sous-directeur

Au 31 décembre 2015, 31 agents, dont 8 femmes, étaient détachés dans un emploi de sous-directeur.

Au cours de cette année, 17 % des nominations et 40 % des primo-nominations dans un emploi de sous-directeur ont concerné des femmes.

Les deux femmes nommées sous-directrices en 2015 ont fait l'objet d'une primo-nomination.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois d'expert de haut niveau

Au 31 décembre 2015, dix agents, dont quatre femmes, étaient détachés dans un emploi d'expert de haut niveau.

Au cours de cette année, 67 % des nominations et la seule primo-nomination ont concerné des femmes.

Le chiffre des nominations féminines doit être nuancé au regard du faible nombre de nominations intervenues en 2015.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de directeur de projet

Au 31 décembre 2015, quatre agents, dont une femme, étaient détachés dans un emploi de directeur de projet.

Aucun agent n'a été nommé ou primo-nommé directeur de projet au cours de l'année 2015.

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 9

Emplois de type 9	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	184
Dont part de femmes (%)	-	-	27 %
Nombre de nominations	76	75	72
Dont part de femmes (%)	32 %	24 %	26 %
Nombre de primo-nominations	43	28	26
Dont part de femmes (%)	28 %	21 %	23 %



La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Au 31 décembre 2015, 184 agents, dont 49 femmes, étaient détachés dans un de ces emplois.

Au cours de cette année, 26 % des nominations et 23 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Entre 2013 et 2015, les nominations dans les emplois de type 9 sont restées relativement stables, tandis que le nombre de primo-nominations a diminué de 35 % entre 2013 et 2014 puis s'est quasiment stabilisé en 2015.

S'agissant des emplois de directeur et de directeur adjoint des services académiques de l'éducation nationale : entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations connaissent des évolutions divergentes.

L'augmentation de 8 % des nominations entre 2013 et 2014 est suivie d'une baisse de 20 % entre 2014 et 2015, tandis que le nombre de primo-nominations diminue de façon continue : -32 % entre 2013 et 2014 et -25 % entre 2014 et 2015.

S'agissant des emplois de secrétaire général d'académie : comme en 2013, les nominations et les primo-nominations intervenues en 2015 ont été majoritairement masculines.

f. Synthèse

Nominations au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour 2015

Fundaia	Types	Non	nbre de nominat	Répartition de	Répartition des nominations	
Emplois	d'emploi	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	1	1	2	50 %	50 %
Chefs du service des corps d'inspection et de contrôle	T1	0	0	0	-	-
Recteurs d'académie	T1	6	3	9	67 %	33 %
Total emplois de type 1		7	4	11	64 %	36 %
Chefs de service	T2	6	4	10	60 %	40 %
Sous-directeurs	T2	10	2	12	83 %	17 %
Experts de haut niveau	T2	1	2	3	33 %	67 %
Directeurs de projet	T2	0	0	0	-	-
Total em	plois de type 2	17	8	25	68 %	32 %
Directeurs académiques et directeurs académiques adjoints des services de l'éducation nationale	Т9	43	17	60	72 %	28 %
Secrétaires généraux d'académie	T9	10	2	12	83 %	17 %
Total em	plois de type 9	53	19	72	74 %	26 %
	TOTAL	77	31	108	71 %	29 %

Primo-nominations au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour 2015

Emplois	Types	Nombre	e de primo-nomi	Répartition des primo- nominations		
•	d'emploi	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	1	1	2	50 %	50 %
Chefs du service des corps d'inspection et de contrôle	T1	0	0	0	-	-
Recteurs d'académie	T1	2	2	4	50 %	50 %
Total emplois de type 1		3	3	6	50 %	50 %
Chefs de service	T2	2	1	3	67 %	33 %
Sous-directeurs	T2	3	2	5	60 %	40 %
Experts de haut niveau	T2	0	1	1	0 %	100 %
Directeurs de projet	T2	0	0	0	-	-
Total em	plois de type 2	5	4	9	56 %	44 %
Directeurs académiques et directeurs académiques adjoints des services de l'éducation nationale	Т9	16	5	21	76 %	24 %
Secrétaires généraux d'académie	Т9	4	1	5	80 %	20 %
Total em	plois de type 9	20	6	26	77 %	23 %
	TOTAL	28	13	41	68 %	32 %

Nombre d'agents en fonction au 31 décembre au ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Emplois	Types	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015			Répartition des agents en fonction	
·	d'emploi		Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	4	6	10	40 %	60 %
Chefs du service des corps d'inspection et de contrôle	T1	2	0	2	100 %	0 %
Recteurs d'académie	T1	20	10	30	67 %	33 %
Total emplois de type 1		26	16	42	62 %	38 %
Chefs de service	T2	17	6	23	74 %	26 %
Sous-directeurs	T2	23	8	31	74 %	26 %
Experts de haut niveau	T2	6	4	10	60 %	40 %
Directeurs de projet	T2	3	1	4	75 %	25 %
Total em	plois de type 2	49	19	68	72 %	28 %
Directeurs académiques et directeurs académiques adjoints des services de l'éducation nationale	Т9	112	41	153	73 %	27 %
Secrétaires généraux d'académie	Т9	23	8	31	74 %	26 %
Total em	plois de type 9	135	49	184	73 %	27 %
	TOTAL	210	84	294	71 %	29 %

2.4.9 Le ministère de l'Intérieur a dépassé de 3 points l'objectif légal en 2015

Emplois 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 du ministre
- préfet en poste territorial
- directeur des services actifs de police en fonction à l'administration centrale et de chef du service de l'inspection générale de la police nationale

Emplois de type 2

- chef de service et sous-directeur
- expert de haut niveau et directeur de projet

Emplois de type 3

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

Emplois de type 5

• postes territoriaux occupés par des sous-préfets

a. Les chiffres-clés

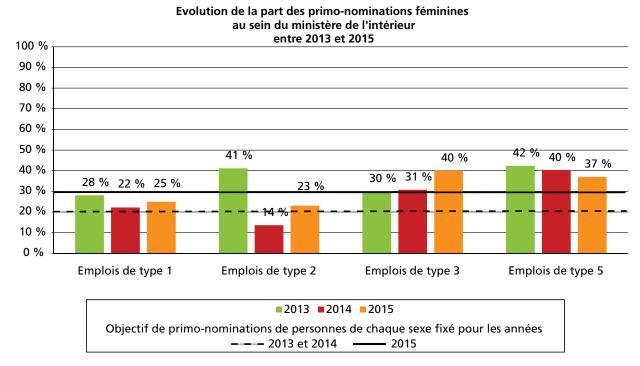
Chiffres-clés pour l'année 2015

792 agents en fonction au 31 décembre 2015	• 603 hommes (76 %) • 189 femmes (24 %)
277 nominations	• 210 hommes (76 %) • 67 femmes (24 %)
93 primo-nominations	• 62 hommes (67 %) • 31 femmes (33 %)

Évolution entre 2013 et 2015

	2013		20	14	2015	
	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes
Nominations	335	27 %	342	25 %	277	24 %
Primo-nominations	118	37 %	129	31 %	93	33 %

b. Panorama des nominations et des primo-nominations au ministère de l'Intérieur en 2015



En 2015, 792 agents, dont 189 femmes, étaient en fonction dans les emplois du ministère de l'Intérieur entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées. Parmi ces 792 agents, 35 % ont fait l'objet d'une nomination, et 12 % d'entre eux ont été primo-nommés.

33 % des agents primo-nommés au cours de l'année 2015 sont des femmes.

Le ministère de l'Intérieur a donc atteint et dépassé de 3 points l'objectif légal de primo-nominations de personnes de chaque sexe fixé pour l'année 2015.

Ce taux reste toutefois inférieur de 4 points à celui atteint en 2013, lors de l'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées.

Au cours des trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées, les nominations et les primo-nominations ont évolué de façon similaire. La hausse constatée entre 2013 et 2014 a été suivie d'une baisse importante entre 2014 et 2015, se traduisant par des volumes globaux inférieurs de 17 %, s'agissant des nominations et de 16 % concernant les primo-nominations à ceux constatés en 2013.

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

Emplois de type 1	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	155
Dont part de femmes (%)	-	-	20 %
Nombre de nominations	76	64	49
Dont part de femmes (%)	17 %	16 %	18 %
Nombre de primo-nominations	32	27	16
Dont part de femmes (%)	28 %	22 %	25 %



La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Au 31 décembre 2015, 155 agents, dont 31 femmes, étaient en fonction dans ces emplois de type 1.

Au cours de l'année 2015, 16 % des nominations et 22 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Entre 2013 et 2015, le nombre total de nominations et de primo-nominations dans les emplois de type 1 diminue de façon continue. Dans ce contexte, la hausse du taux de primo-nominations féminines de 2014 à 2015, qui corrige en partie la baisse intervenue entre 2013 et 2014, est à relativiser : en effet, sur cette période, le nombre de femmes primo-nommées baisse (neuf, six puis quatre).

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale

Au 31 décembre 2015, 18 agents, dont 4 femmes, étaient détachés dans un emploi de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale.

Au cours de l'année 2015, la seule primo-nomination prononcée a concerné un homme.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations dans cette catégorie d'emploi de type 1 ont été majoritairement masculines.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de commissaire général, de haut-commissaire, de délégué général et de délégué placé sous l'autorité du ministre

Au 31 décembre 2015, un seul agent, primo-nommé au cours de cette année, occupait un emploi de cette catégorie.

Tous les agents nommés et primo-nommés dans ces emplois au cours des trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées sont des hommes.

• Les nominations et les primo-nominations dans un poste territorial de préfet

Au 31 décembre 2015, 127 préfets, dont 25 femmes, étaient en fonction dans un poste territorial.

Au cours de cette année, 19 % des nominations et 29 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Entre 2013 et 2015, le nombre global de nominations et de primo-nominations dans les postes territoriaux de préfet a baissé de façon continue.

Cette diminution n'a pas affecté les nominations et les primo-nominations féminines, dont le nombre est resté relativement stable au cours de cette période. Il faut également souligner qu'au cours de cette période les femmes primo-nommées préfètes représentent plus de la moitié des préfètes nommées dans un poste territorial.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de directeur des services actifs de la police nationale et de chef de service de l'Inspection générale de la police nationale

Au 31 décembre 2015, neuf agents, dont deux femmes, étaient détachés dans un emploi de directeur des services actifs de la police nationale et de chef de service de l'Inspection générale de la police nationale.

Les deux femmes en fonction dans ces emplois étaient respectivement cheffe du service de l'Inspection de la police nationale et directrice centrale de la police judiciaire.

Comme en 2013, il n'y a eu aucune nomination et aucune primo-nomination dans ces emplois au cours de l'année 2015.

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

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

Emplois de type 2	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	73
Dont part de femmes (%)	-	-	23 %
Nombre de nominations	42	41	23
Dont part de femmes (%)	33 %	15 %	22 %
Nombre de primo-nominations	17	22	13
Dont part de femmes (%)	41 %	14 %	23 %

Au 31 décembre 2015, 73 agents étaient en fonction dans ces emplois de type 2, dont 17 femmes.

Au cours de cette année, 22 % des nominations et 23 % des primo-nominations dans les emplois de type 2 ont concerné des femmes.

Après une chute du taux de primo-nominations féminines entre 2013 et 2014, la proportion de femmes primo-nommées progresse entre 2014 et 2015, sans atteindre la cible de 30 %. Celle-ci correspond à un nombre de femmes primo-nommées inchangé.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service

Au 31 décembre 2015, sept agents, dont une femme, étaient détachés dans un emploi de chef de service.

Toutes les nominations et les primo-nominations intervenues au cours de l'année 2015 ont concerné des hommes.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations dans cette catégorie d'emploi de type 2 ont majoritairement bénéficié à des hommes. Il faut, toutefois, souligner qu'en 2014 les deux femmes nommées cheffes de service ont fait l'objet d'une primo-nomination.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de sous-directeur

Au 31 décembre 2015, 52 agents, dont 12 femmes, étaient détachés dans un emploi de sous-directeur.

Au cours de cette année, 30 % des nominations et 33 % des primo-nominations dans ces emplois ont concerné des femmes.

Après avoir connu une relative stabilité entre 2013 et 2014, le nombre total de nominations et de primo-nominations a connu une baisse importante entre 2014 et 2015 : les nominations ont diminué de 63 % et les primo-nominations de 60 %.

Il faut, toutefois, souligner que le constat posé ci-dessus ne s'applique pas aux primo-nominations féminines. En effet, après avoir quasiment respecté la parité en 2013, aucune femme n'a été primo-nommée en 2014. La forte augmentation constatée entre 2014 et 2015 correspond à un redressement qu'il convient de relever.

Le constat posé au sujet des chefs de service peut donc être transposé aux emplois de sous-directeur.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois d'expert de haut niveau

Au 31 décembre 2015, deux experts de haut niveau étaient en fonction au ministère de l'Intérieur. Aucune femme n'était détachée dans un emploi de ce type.

Au cours de cette année, deux agents ont été nommés experts de haut niveau, dont une femme primo-nommée. Son départ en retraite au cours de l'année 2015 explique sa non-comptabilisation dans le nombre d'experts de haut niveau en fonction au cours de l'année 2015.



La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Au cours des trois premières années de mise en œuvre du dispositif, les nominations et les primo-nominations dans les emplois d'expert de haut niveau ont été majoritairement masculines.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de directeur de projet

Au 31 décembre 2015, 12 directeurs de projet, dont 4 femmes, étaient en fonction au ministère de l'Intérieur.

Aucune femme n'a été primo-nommée directrice de projet, la seule nomination féminine dans un emploi de type 2 est une nomination hors primo-nomination.

Comme pour les experts de haut niveau, les nominations et les primo-nominations dans ces emplois de type 2 ont majoritairement concerné entre 2013 et 2015 des hommes. Il faut, toutefois, souligner que deux des quatre femmes nommées au cours des trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées ont fait l'objet d'une primo-nomination.

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 3

Emplois de type 3	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	124
Dont part de femmes (%)	-	-	19 %
Nombre de nominations	48	46	35
Dont part de femmes (%)	17 %	26 %	20 %
Nombre de primo-nominations	10	13	10
Dont part de femmes (%)	30 %	31 %	40 %

Au 31 décembre 2015, 124 agents, dont 23 femmes, étaient en fonction sur des emplois de type 3.

Au cours de cette année, 20 % des nominations et 40 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Il faut toutefois nuancer le taux de primo-nominations féminines au regard du faible nombre d'agents primo-nommés au cours de cette année.

S'agissant des emplois de direction et de contrôle de la police nationale : il n'y a eu aucune primo-nomination dans cette catégorie d'emploi de type 4 entre 2013 et 2015. Tous les agents nommés au cours de cette période sont des hommes.

Concernant les emplois d'inspecteur et de contrôleur général de la police nationale : les nominations et les primo-nominations intervenues au cours des trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées sont majoritairement masculines. Il faut toutefois souligner que les femmes primo-nommées au cours de cette période représentent plus du tiers des primo-nominations.

f. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 5

Emplois de type 5	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	440
Dont nombre de femmes (%)	-	-	27 %
Nombre de nominations	169	191	170
Dont part de femmes (%)	32 %	30 %	27 %
Nombre de primo-nominations	59	67	54
Dont part de femmes (%)	42 %	40 %	37 %

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Au 31 décembre 2015, 440 sous-préfets, dont 118 femmes, occupaient un poste territorial.

Au cours de cette année, 27 % des nominations et 37 % des primo-nominations dans les postes territoriaux de sous-préfet ont concerné des femmes.

Le nombre de nominations a augmenté entre 2013 et 2014, puis baissé entre 2014 et 2015. La part des primo-nominations féminines, après un fléchissement en 2014, a augmenté en 2015.

g. Synthèse

Nominations au ministère de l'Intérieur pour 2015

Fuendaia	Types	Non	Nombre de nominations			Répartition des nominations	
Emplois	d'emploi	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	5	1	6	83 %	17 %	
Commissaires généraux, hauts- commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	1	0	1	100 %	0 %	
Préfets en poste territorial	T1	34	8	42	81 %	19 %	
Directeurs des services actifs de la police nationale et chef de service de l'IGPN	T1	0	0	0	0 %	0 %	
Total em	plois de type 1	40	9	49	82 %	18 %	
Chefs de service	T2	4	0	4	100 %	0 %	
Sous-directeurs	T2	7	3	10	70 %	30 %	
Experts de haut niveau	T2	1	1	2	50 %	50 %	
Directeurs de projet	T2	6	1	7	86 %	14 %	
Total em	plois de type 2	18	5	23	78 %	22 %	
Emplois de direction et de contrôle de la police nationale	Т3	1	0	1	100 %	0 %	
Emplois d'inspecteur général et de contrôleur général des services actifs de la police nationale	Т3	27	7	34	79 %	21 %	
Total em	plois de type 3	28	7	35	80 %	20 %	
Postes territoriaux occupés par des sous-préfets	T5	124	46	170	73 %	27 %	
Total em	plois de type 5	124	46	170	73 %	27 %	
	TOTAL	210	67	277	76 %	24 %	



La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Primo-nominations au ministère de l'Intérieur pour 2015

Emplois	Types	N	Nombre de primo- nominations			Répartition des primo- nominations	
	d'emploi	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	1	0	1	100 %	0 %	
Commissaires généraux, hauts- commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	1	0	1	100 %	0 %	
Préfets en poste territorial	T1	10	4	14	71 %	29 %	
Directeurs des services actifs de la police nationale et chef de service de l'IGPN	T1	0	0	0	0 %	0 %	
Total em	plois de type 1	12	4	16	75 %	25 %	
Chefs de service	T2	2	0	2	100 %	0 %	
Sous-directeurs	T2	4	2	6	67 %	33 %	
Experts de haut niveau	T2	0	1	1	0 %	100 %	
Directeurs de projet	T2	4	0	4	100 %	0 %	
Total em	plois de type 2	10	3	13	77 %	23 %	
Emplois de direction et de contrôle de la police nationale	Т3	0	0	0	0 %	0 %	
Emplois d'inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale	Т3	6	4	10	60 %	40 %	
Total em	plois de type 3	6	4	10	60 %	40 %	
Postes territoriaux occupés par des sous-préfets	T5	34	20	54	63 %	37 %	
Total em	plois de type 5	34	20	54	63 %	37 %	
	TOTAL	62	31	93	67 %	33 %	

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

2

Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015 au ministère de l'Intérieur

Emplois	Types		Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015			Répartition des agents en fonction au 31 décembre 2015	
•	d'emploi	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	14	4	18	78 %	22 %	
Commissaires généraux, hauts- commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	1	0	1	100 %	0 %	
Préfets en poste territorial	T1	102	25	127	80 %	20 %	
Directeurs des services actifs de la police nationale et chef de service de l'IGPN	T1	7	2	9	78 %	22 %	
Total em	plois de type 1	124	31	155	80 %	20 %	
Chefs de service	T2	6	1	7	86 %	14 %	
Sous-directeurs	T2	40	12	52	77 %	23 %	
Experts de haut niveau	T2	2	0	2	100 %	0 %	
Directeurs de projet	T2	8	4	12	67 %	33 %	
Total em	plois de type 2	56	17	73	77 %	23 %	
Emplois de direction et de contrôle de la police nationale	Т3	5	0	5	100 %	0 %	
Emplois d'inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale	ТЗ	96	23	119	81 %	19 %	
Total em	plois de type 3	101	23	124	81 %	19 %	
Postes territoriaux occupés par des sous-préfets	T5	322	118	440	73 %	27 %	
Total em	plois de type 5	322	118	440	73 %	27 %	
	TOTAL	603	189	792	76 %	24 %	

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

2.4.10 Le ministère de la Justice : un taux de primo-nominations féminines de 46 %, proche de la parité

Emplois 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 du ministre
- chefs du service des corps d'inspection et de contrôle

Emplois de type 2

- chef de service et sous-directeur
- expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État

Les emplois juridictionnels sont exclus du dispositif, seules les nominations sur les emplois listés en annexe du décret du 30 avril 2012 y sont intégrées, quelle que soit l'origine statutaire des agents qui les occupent.

a. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2015

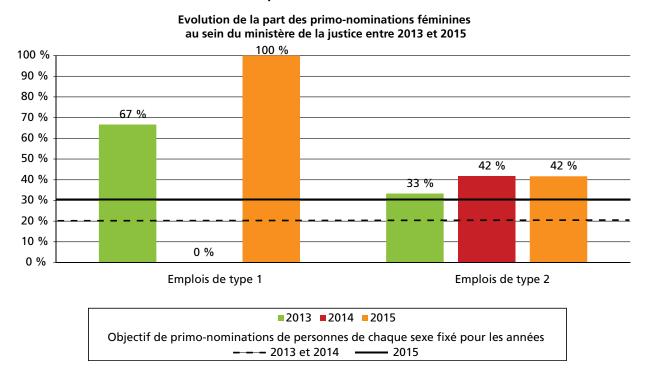
40 agents en fonction au 31 décembre 2015	• 24 hommes (60 %) • 16 femmes (40 %)
18 nominations	• 11 hommes (61 %) • 7 femmes (39 %)
13 primo-nominations	• 7 hommes (54 %) • 6 femmes (46 %)

Évolution entre 2013 et 2015

	2013		20	14	2015	
	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes
Nominations	19	42 %	17	41 %	18	39 %
Primo-nominations	15	47 %	13	38 %	13	46 %

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

b. Panorama des nominations et des primo-nominations au ministère de la Justice en 2015



Avec 46 % de femmes primo-nommées en 2015, le ministère de la Justice a atteint et même très largement dépassé l'objectif légal de 30 % primo-nominations de personnes chaque sexe fixé pour l'année 2015.

Les évolutions sur les emplois de type 1 sont toutefois à relativiser, compte tenu du faible nombre de primo-nominations intervenues en 2014 (une nomination) et 2015 (une nomination). Sur les emplois de type 2, il faut souligner l'effort de féminisation des emplois de sous-directeur et de chef de service. En revanche, les postes d'expert de haut niveau et de directeur de projet ne sont pas pour le moment féminisés.

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

Emplois de type 1	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	7
Dont part de femmes (%)	-	-	71 %
Nombre de nominations	6	1	1
Dont part de femmes (%)	67 %	0 %	100 %
Nombre de primo-nominations	6	1	1
Dont part de femmes (%)	67 %	0 %	100 %

En 2015, sept agents étaient détachés dans les emplois de directeur, de directeur général et secrétaire général d'administration centrale, dont cinq femmes, ce qui porte à 71 % le nombre de femmes occupant des emplois de type 1.

Depuis l'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées, en 2013, toutes les nominations dans ce type d'emplois ont été des primo-nominations. Celles-ci ont bénéficié majoritairement à des femmes, puisque 71,4 % des nominations intervenues entre 2013 et 2015 dans ce type d'emploi ont concerné des femmes.



La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

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

Emplois de type 2	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	33
Dont part de femmes	-	-	33 %
Nombre de nominations	13	16	17
Dont part de femmes	31 %	44 %	35 %
Nombre de primo-nominations	9	12	12
Dont part de femmes	33 %	42 %	42 %

Au 31 décembre 2015, 33 agents étaient détachés dans les emplois de type 2, 33 % d'entre eux étaient des femmes.

Sur les six nominations féminines intervenues dans les emplois de type 2 au cours de l'année 2015, cinq sont des primo-nominations.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service

En 2015, huit agents étaient détachés sur des emplois de chef de service, dont trois femmes.

Les femmes représentent 38 % des fonctionnaires en fonction dans cette catégorie d'emploi.

Depuis la mise en place du dispositif des nominations équilibrées, il y a eu un réel effort de féminisation des emplois de chef de service.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de sous-directeur

En 2015, 21 agents étaient détachés dans les emplois de sous-directeur, huit d'entre eux étaient des femmes.

Les femmes représentaient 38 % des agents en fonction dans cette catégorie d'emploi.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet

Au 31 décembre 2015, un agent était détaché dans l'emploi d'expert de haut niveau et trois l'étaient dans un emploi de directeur de projet.

Les nominations prononcées dans ces emplois au cours de l'année 2015 ont concerné exclusivement des hommes. Il s'agissait, pour l'emploi d'expert de haut niveau et l'un des emplois de directeur de projet pourvus au cours de cette année, de primo-nominations.

Entre 2013 et 2015, trois nominations, dont une primo-nomination, ont été prononcées dans un emploi de directeur de projet, elles ont toutes concerné des hommes.

Concernant les emplois d'expert de haut niveau, trois agents ont été nommés dans cette catégorie d'emploi entre 2013 et 2015. La seule nomination féminine intervenue au cours de la période est une primo-nomination réalisée en 2014.

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

d. Synthèse

Nominations au ministère de la Justice pour 2015

Emplois	Types	Non	Nombre de nominations			Répartition des nominations	
Emplois	d'emploi	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	0	1	1	0 %	100 %	
Total em	plois de type 1	0	1	1	0 %	100 %	
Chefs de service	T2	0	1	1	0 %	100 %	
Sous-directeurs	T2	8	5	13	62 %	38 %	
Experts de haut niveau	T2	1	0	1	100 %	0 %	
Directeurs de projet	T2	2	0	2	100 %	0 %	
Total emplois de type 2		11	6	17	65 %	35 %	
TOTAL		11	7	18	61 %	39 %	

Primo-nominations au ministère de la Justice pour 2015

Emplois	Types		Nombre de primo- nominations		Répartition des primo- nominations	
	d'emploi	Hommes	Femmes	nominations	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	0	1	1	0 %	100 %
Total em	Total emplois de type 1		1	1	0 %	100 %
Chefs de service	T2	0	1	1	0 %	100 %
Sous-directeurs	T2	5	4	9	56 %	44 %
Experts de haut niveau	T2	1	0	1	100 %	0 %
Directeurs de projet	T2	1	0	1	100 %	0 %
Total emplois de type 2		7	5	12	58 %	42 %
	TOTAL	7	6	13	54 %	46 %

Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015 au ministère de la Justice

Emplois	Types au 31 déce		nts en fonction mbre 2015	Total du nombre	Répartition des agents en fonction	
	d'emploi	Hommes	Femmes	d'agents	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	2	5	7	29 %	71 %
Total emplois de type 1		2	5	7	29 %	71 %
Chefs de service	T2	5	3	8	63 %	38 %
Sous-directeurs	T2	13	8	21	62 %	38 %
Experts de haut niveau	T2	1	0	1	100 %	0 %
Directeurs de projet	T2	3	0	3	100 %	0 %
Total emplois de type 2		22	11	33	67 %	33 %
TOTAL		24	16	40	60 %	40 %

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

2.4.11 Les services du Premier ministre : les efforts doivent être poursuivis pour atteindre l'objectif de 30 % fixé par le législateur.

Emplois 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, déléqué général et déléqué placé sous l'autorité du Premier minitre

Emplois de type 2

- chef de service et sous-directeur
- expert de haut niveau et directeur de projet

Emplois de type 4

• direction de l'administration territoriale de l'État (secrétaire général pour les affaires régionales et emploi de direction des directions départementales interministérielles)

a. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2015

605 agents en fonction au 31 décembre 2015	• 456 hommes (75 %) • 149 femmes (25 %)
199 nominations	• 154 hommes (77 %) • 45 femmes (23 %)
92 primo-nominations	• 65 hommes (71 %) • 27 femmes (29 %)

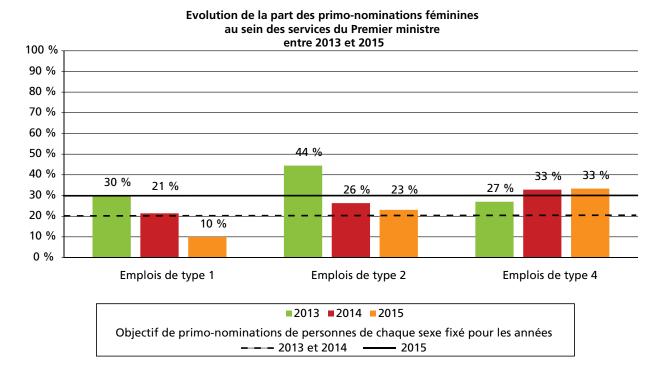
Évolution entre 2013 et 2015*

	2013		20	14	2015	
	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes
Nominations	128	26 %	141	27 %	199	23 %
Primo-nominations	82	29 %	104	30 %	92	29 %

^{*} Les chiffres pour l'année 2013 intègrent les nominations et les primo-nominations effectuées en 2013 sur les emplois de direction des directions départementales interministérielles et de secrétaire général des affaires régionales de l'administration territoriale de l'État, qui ne figuraient pas dans le bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées pour l'année 2013.

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

b. Panorama des nominations et des primo-nominations au sein des services du Premier ministre en 2015



Au 31 décembre 2015, 605 agents, dont 149 femmes, étaient en fonction dans les emplois des services du Premier ministre entrant dans le dispositif des nominations équilibrées.

Parmi ces 605 agents, 33 % ont été nommés au cours de l'année 2015, et 15 % d'entre eux ont fait l'objet d'une primo-nomination.

29 % des agents primo-nommés en 2015 sont des femmes.

Les services du Premier ministre n'ont donc pas atteint le taux légal de 30 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe fixé pour l'année 2015. Il leur manquait 0,6 unité pour atteindre cet objectif.

Toutefois, ils n'ont pas été astreints au versement de la contribution due en cas de non-atteinte de l'objectif. En effet, le I de l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que « le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure ».

Le taux atteint en 2015 est équivalent à celui atteint en 2013, année d'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées.

Ce taux masque des disparités selon les types d'emploi : alors que le taux de primo-nominations a chuté de près de 20 points sur les emplois de type 1 et de type 2, il a légèrement augmenté (+3 points) sur les emplois de type 4.



La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

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

Emplois de type 1	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	32
Dont part de femmes (%)	-	-	19 %
Nombre de nominations	10	14	11
Dont part de femmes(%)	30 %	22 %	9 %
Nombre de primo-nominations	10	14	10
Dont part de femmes (%)	30 %	22 %	10 %

Au 31 décembre 2015, 32 agents, dont 6 femmes, étaient en fonction dans des emplois de type 1.

Les nominations prononcées dans les services du Premier ministre entre 2013 et 2015 sont caractérisées par une prédominance des primo-nominations : toutes les nominations réalisées en 2013 et 2014 sont des primo-nominations, et, en 2015, le même phénomène est observé à l'exception d'une nomination masculine.

Après une augmentation entre 2013 et 2014, le nombre de primo-nominations a baissé entre 2014 et 2015 et a été ramené au niveau observé en 2013. Les primo-nominations féminines n'ont toutefois pas suivi la même évolution : après une période de stabilité entre 2013 et 2014, leur nombre a diminué, passant de trois agents nommés en 2014 à un en 2015.

S'agissant des emplois de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale : les nominations prononcées entre 2013 et 2015 sont majoritairement masculines.

S'agissant des emplois de commissaire général, de haut-commissaire, de commissaire, de délégué général et de délégué placés sous l'autorité du Premier ministre : les nominations sont également majoritairement masculines au cours des trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées. S'il n'y a eu aucune primo-nomination féminine en 2015, il faut toutefois souligner que la parité avait été respectée en 2014.

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

Emplois de type 2	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	39
Dont part de femmes (%)	-	-	28 %
Nombre de nominations	13	21	18
Dont part de femmes (%)	46 %	24 %	22 %
Nombre de primo-nominations	9	20	13
Dont part de femmes (%)	44 %	25 %	23 %

Au 31 décembre 2015, 39 agents, dont 11 femmes, étaient détachés dans un emploi de type 2.

Au cours de cette année, 22 % des nominations et 23 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

La majorité des nominations intervenues dans les emplois de type 2 entre 2013 et 2015 sont des primo-nominations.

Au cours de cette période, les nominations et les primo-nominations ont suivi une évolution similaire, une augmentation entre 2013 et 2014 suivie d'une diminution entre 2014 et 2015, le nombre de nominations atteint en 2015 étant supérieur à celui constaté en 2013.

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service

Au 31 décembre 2015, sept agents, dont trois femmes, étaient détachés dans un emploi de chef de service.

En 2015, aucun agent n'a été primo-nommé chef de service, et les deux nominations prononcées dans cette catégorie d'emploi de type 2 ont respecté la parité.

Il faut souligner qu'en 2013 la parité avait également été respectée. En 2014, les nominations et les primo-nominations masculines avaient été majoritaires, mais il faut relativiser ce constat compte tenu du faible nombre de nominations.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de sous-directeur

Au 31 décembre 2015, 16 agents, dont 3 femmes, étaient détachés dans un emploi de sous-directeur.

La seule femme nommée au cours de cette année a fait l'objet d'une primo-nomination.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations ont été majoritairement masculines.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois d'expert de haut niveau

Au 31 décembre 2015, six hommes étaient détachés dans un emploi d'expert de haut niveau.

Le seul expert de haut niveau nommé en 2015 a fait l'objet d'une primo-nomination.

Entre 2013 et 2015, les primo-nominations dans ce type d'emploi sont majoritaires et ont quasiment exclusivement concerné des hommes.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de directeur de projet

Au 31 décembre 2015, dix agents, dont cinq femmes, étaient détachés dans un emploi de directeur de projet. La parité est donc respectée.

Si les nominations et les primo-nominations dans ces emplois sont majoritairement masculines en 2015, il faut souligner que :

- en 2014, les femmes nommées et primo-nommées étaient majoritaires en 2014;
- en 2013 : les nominations ont respecté la parité et la seule primo-nomination intervenue au cours de cette année a bénéficié à une femme.

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 4

Emplois de type 4	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	534
Dont part de femmes (%)	-	-	25 %
Nombre de nominations	105	106	170
Dont part de femmes	23 %	28 %	24 %
Nombre de primo-nominations	63	70	69
Dont part de femmes	27 %	33 %	33 %

Au 31 décembre 2015, 534 agents, dont 132 femmes, étaient détachés dans un emploi de l'administration territoriale de l'État relevant des services du Premier ministre.

Au cours de cette année, 24 % des nominations et 33 % des primo-nominations ont concerné des femmes.



La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations ont connu une évolution divergente. Après une période de stabilité entre 2013 et 2014, le nombre de nominations a augmenté de 60 % entre 2014 et 2015. Le nombre de primo-nominations a, quant à lui, connu une hausse de 11 % entre 2013 et 2014 avant de se stabiliser l'année suivante.

Si les nominations et les primo-nominations au cours de cette période ont principalement bénéficié aux hommes, il faut toutefois souligner que la majorité des femmes nommées au cours de cette période ont fait l'objet d'une primo-nomination.

f. Synthèse

Nominations au sein des services du Premier ministre pour 2015

Emplois	Types	Nombre de nominations			Répartition de	s nominations
Emplois	d'emploi	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	5	1	6	83 %	17 %
Commissaires généraux, hauts- commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	5	0	5	100 %	0 %
Total emplois de type 1		10	1	11	91 %	9 %
Chefs de service	T2	1	1	2	50 %	50 %
Sous-directeurs	T2	7	1	8	88 %	13 %
Experts de haut niveau	T2	1	0	1	100 %	0 %
Directeurs de projet	T2	5	2	7	71 %	29 %
Total em	plois de type 2	14	4	18	78 %	22 %
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	Т4	130	40	170	76 %	24 %
Total emplois de type 4		130	40	170	76 %	24 %
	154	45	199	77 %	23 %	

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Primo-nominations au sein des services du Premier ministre pour 2015

Emplois	Types	··		Répartition des primo- nominations		
•	d'emploi	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	5	1	6	83 %	17 %
Commissaires généraux, hauts- commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	4	0	4	100 %	0 %
Total em	plois de type 1	9	1	10	90 %	10 %
Chefs de service	T2	0	0	0	0 %	0 %
Sous-directeurs	T2	5	1	6	83 %	17 %
Experts de haut niveau	T2	1	0	1	100 %	0 %
Directeurs de projet	T2	4	2	6	67 %	33 %
Total em	plois de type 2	10	3	13	77 %	23 %
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	Т4	46	23	69	67 %	33 %
Total emplois de type 4		46	23	69	67 %	33 %
	TOTAL	65	27	92	71 %	29 %

Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015 au sein des services du Premier ministre

Emplois	Types		e d'agents en fo 31 décembre 20			des agents nction
·	d'emploi	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	17	4	21	81 %	19 %
Commissaires généraux, hauts- commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	9	2	11	82 %	18 %
Total em	plois de type 1	26	6	32	81 %	19 %
Chefs de service	T2	4	3	7	57 %	43 %
Sous-directeurs	T2	13	3	16	81 %	19 %
Experts de haut niveau	T2	6	0	6	100 %	0 %
Directeurs de projet	T2	5	5	10	50 %	50 %
Total em	plois de type 2	28	11	39	72 %	28 %
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	Т4	402	132	534	75 %	25 %
Total emplois de type 4		402	132	534	75 %	25 %
	TOTAL	456	149	605	75 %	25 %

La fonction publique territoriale : 29,5% de primo-nominations féminines pour les 28 collectivités ayant effectué un cycle complet de primo-nominations

3

La fonction publique territoriale : 29,5% de primo-nominations féminines pour les 28 collectivités ayant effectué un cycle complet de primo-nominations

3

- Les chiffres-clés 3.1
- Rappel des spécificités du dispositif dans la fonction publique territoriale 3.2
 - Analyse des résultats 3.3
 - Synthèse 3.4

La fonction publique territoriale : 29,5% de primo-nominations féminines pour les 28 collectivités ayant effectué un cycle complet de primo-nominations

3

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, 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 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

3.1 Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2015

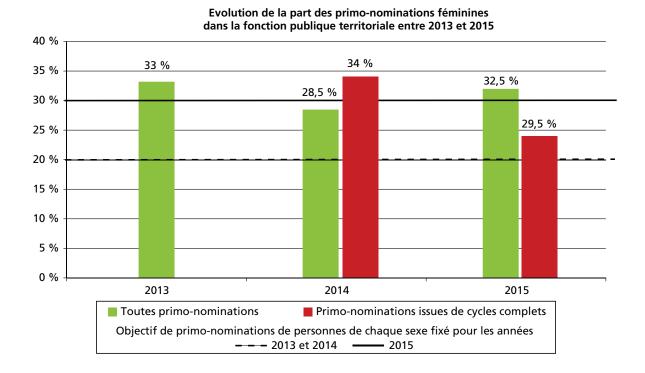
1 591 agents en fonction	• 1152 hommes (72 %)
au 31 décembre 2015	• 439 femmes (28 %)
503 nominations	• 341 hommes (68 %)
(Ville de Paris comprise)	• 162 femmes (32 %)
311 primo-nominations pour l'ensembles des collectivités et EPCI ayant fait une déclaration (Ville de Paris comprise)	• 210 hommes (68 %) • 101 femmes (32 %)
103 primo-nominations pour les 28 collectivités ayant effectué des cycles complets	• 103 hommes (70,5 %) • 43 femmes (29,5 %)

Évolution entre 2013 et 2015

	2013		20	14	2015		
	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes	
Nominations	401*	28 %	587	27 %	503	32 %	
Primo-nominations pour l'ensembles des collectivités et EPCI ayant fait une déclaration	184	33 %	338	28 %	101	32,5 %	
Primo-nominations pour les collectivités et EPCI ayant accompli un cycle complet			101	34 %	146	29,5 %	

^{*} Les nominations intervenues au sein des administrations parisiennes ne sont pas incluses.

La fonction publique territoriale : 29,5% de primo-nominations féminines pour les 28 collectivités ayant effectué un cycle complet de primo-nominations



3.2 Rappel des spécificités du dispositif dans la fonction publique territoriale

L'exigence de parité prévue à l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, issu de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, s'applique également à la fonction publique territoriale. Toutefois, afin de tenir compte des spécificités de la fonction publique territoriale, la loi prévoit que l'obligation est appréciée lorsqu'un cycle de 5 nominations a eu lieu. L'effectivité de l'obligation est assurée par l'acquittement d'une contribution en cas de manquement à l'obligation.

Pour la fonction publique territoriale, seuls sont concernés par le dispositif les régions et les départements, ainsi que les villes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 80 000 habitants.

3.3 Analyse des résultats

Pour l'année 2015, 386 collectivités et EPCI entraient dans le périmètre d'application du dispositif des nominations équilibrées. Ces entités se décomposaient en 27 régions, 100 départements, 72 communes de plus de 80 000 habitants et 187 EPCI de plus de 80 000 habitants.

Il convient de préciser que les cinq communes dont les emplois fonctionnels de direction sont mutualisés avec un EPCI font une déclaration commune avec l'EPCI.

Toutefois, seules 378 déclarations ont été reçues sur les 386 qui étaient attendues, soit un taux de réponse de 98 %. 2 régions, 2 départements, 2 communes et 2 EPCI n'ont pas adressé de déclaration.

La fonction publique territoriale : 29,5% de primo-nominations féminines pour les 28 collectivités ayant effectué un cycle complet de primo-nominations

1591 agents occupaient un emploi fonctionnel de direction dans les 378 collectivités ou EPCI ayant effectué une déclaration, dont 439 femmes, soit 27,6 %. Le volume de femmes en fonctions dans ces emplois est ainsi en hausse de 2 points par rapport à 2014 (25,6 %).

Plus précisément les femmes représentent 25 % des agents en fonctions dans les régions, 27 % dans les départements, 31 % dans les communes et 28 % dans les EPCI.

Par ailleurs, 25,5% des collectivités et EPCI ayant effectué une déclaration possédaient au 31 décembre 2015 une équipe de direction exclusivement masculine, tandis qu'on en comptabilisait 33,5 % en 2014. Cela corroborerait l'hypothèse qu'une hausse de la part des femmes parmi les agents en fonction est amorcée.

233 collectivités et établissements, soit 62 % des déclarants, ont signalé au moins une nomination.

Pour les collectivités et EPCI ayant effectué une déclaration, le taux de 30 % de personnes de chaque sexe primo-nommées est dépassé.

En effet, sur la totalité des déclarants, y compris ceux n'ayant pu effectuer un cycle de cinq primonominations, les primo-nominations étaient féminines à hauteur de 32,5 %. Cela marque une hausse de 4,5 points par rapport à l'année précédente.

Pour autant, on relève des disparités selon les types de collectivités et les types d'emplois.

En 2015, 31 % des primo-nominations réalisées par les régions étaient féminines (6 % en 2014), les EPCI ont primo-nommé 33 % de femmes (24 % en 2014), les départements ont nommé 34 % de femmes (33 % en 2014), les communes ont nommé 28% de femmes (34 % en 2014).

Au total, 12,5 % des nouvelles nominations de directeurs généraux des services (DGS), les emplois les plus élevés, concernent des femmes en 2015 (18 % en 2014).

Quant aux emplois de directeurs généraux adjoints (DGA), ils concernent une proportion plus élevée de femmes : globalement, 39 % des emplois de DGA faisant l'objet d'une première nomination, ont été confiés à une femme en 2015, les départements ayant le pourcentage le plus élevé avec 45 % de femmes primo-nommées DGA.

Parmi les collectivités ou EPCI ayant effectué une déclaration, le nombre des entités ayant débuté ou complété, mais non achevé, un cycle, en prononçant une ou plusieurs nouvelles nominations en 2015, s'élève à 152, soit 41 % des déclarants. En 2014, 48 % des déclarants avaient débuté ou complété un cycle, ce chiffre élevé étant en lien avec les élections municipales.

Enfin, 52 % des déclarants n'ont procédé à aucune nouvelle nomination sur emploi fonctionnel en 2015.

Concernant les 28 collectivités et EPCI ayant accompli un cycle complet de primo-nomination, l'objectif légal n'est pas atteint.

Les 28 collectivités et EPCI ayant achevé un cycle complet en 2015 représentent 7,4 % des collectivités et EPCI ayant déclaré. Sont concernés 3 régions, 8 départements, 3 communes et 14 EPCI.

Parmi ces entités, la ville de Paris et deux nouveaux EPCI ont réalisé un cycle complet en une année (2015), 11 sur une période de 2 ans et 14 sur 3 années (depuis 2013).

Globalement, les 28 collectivités ou EPCI concernés ont primo-nommé dans un emploi de direction une proportion de 29,5 % de femmes et 70,5 % d'hommes. L'objectif de 30 % de personne de chaque sexe fixée pour l'année 2015 est donc quasi respecté.

Cependant, parmi ces collectivités ou EPCI, 5, soit 18 %, n'ont primo-nommé dans un nouvel emploi de direction que des hommes, ne respectant pas l'exigence de parité. Il s'agit d'une région, d'un département et de trois EPCI.



La fonction publique territoriale : 29,5% de primo-nominations féminines pour les 28 collectivités ayant effectué un cycle complet de primo-nominations

23 collectivités ou EPCI ont respecté l'obligation de parité en nommant 36 % de femmes dans leurs nouveaux emplois de direction. Sont concernés 2 régions, 7 départements, 3 communes dont la ville de Paris, et 11 EPCI.

Parmi ces 23 collectivités et EPCI, 6 d'entre eux, soit 26 %, ont nommé une proportion plus élevée de femmes que d'hommes. 26 % de ces entités ont nommé 2 femmes sur un cycle de 5 ou plus. Enfin, 48 % d'entre eux n'ont nommé qu'une femme sur 5 nouvelles nominations, toutefois la règle de l'arrondi à l'unité inférieure fait que ces collectivités ne seront pas astreintes au versement de la contribution financière fixée à 60 000 € par unité manquante en 2015.

Il peut être relevé que la majorité des collectivités ou EPCI soumis au dispositif a respecté l'obligation de parité sur un cycle. La plupart des collectivités sont allés au-delà du pourcentage de 30 % fixé pour l'année 2015.

Par rapport aux deux années précédentes, 28 collectivités et EPCI ont réalisé un cycle complet en 2015 alors qu'il y en avait 16 en 2014 et deux seulement en 2013. L'amélioration de la place des femmes dans les emplois de direction semble engagée malgré une tendance, relevée depuis 2013, à confier les emplois de direction les plus élevés à des hommes.

A l'échelle de chaque collectivité concernée, les situations ne sont pas homogènes, et la poursuite du suivi du dispositif sur tous les cycles complets de 5 nominations permettra d'identifier l'impact de la législation, de façon plus affirmée.

3.4 Synthèse

Nominations toutes collectivités territoriales avec ville de Paris – 2015

	DGS		DGA (yc DGA d'arrondissements)		DGST			Total				
	Н	F	Part des femmes	Н	F	Part des femmes	Н	F	Part des femmes	Н	F	Part des femmes
Régions	5	2	28 %	21	6	22 %	0	0	0 %	26	8	23 %
Départements	38	3	7 %	78	53	40 %	2	1	33 %	118	57	33 %
Communes	21	5	19 %	40	32	44 %	5	0	0 %	66	37	36 %
EPCI	36	3	8 %	85	55	39 %	10	2	17 %	131	60	31 %
Total	100	13	12 %	224	146	40 %	17	3	15 %	341	162	32 %

Primo-nominations toutes collectivités territoriales avec ville de Paris – 2015

	DGS		DGA (yc DGA d'arrondissements)		DGST			Total				
	Н	F	Part des femmes	Н	F	Part des femmes	Н	F	Part des femmes	Н	F	Part des femmes
Régions	1	2	67 %	10	3	23 %	0	0		11	5	31 %
Départements	28	2	7 %	42	34	45 %	1	1	50 %	71	37	34 %
Communes	10	3	23 %	29	14	33 %	4	0	0 %	43	17	28 %
EPCI	17	1	6 %	64	41	39 %	4	0	0 %	85	42	33 %
Total	56	8	12,5 %	145	92	39 %	9	1	10 %	210	101	32,5 %

La fonction publique territoriale : 29,5% de primo-nominations féminines pour les 28 collectivités ayant effectué un cycle complet de primo-nominations

Primo-nominations au sein de la ville de Paris - 2015

Emplois	Hommes	Femmes	TOTAL	Part des hommes	Part des femmes
Directeurs des administrations parisiennes	4	2	6	66,5 %	33,5 %
Sous-directeurs des administrations parisiennes	3	0	3	100 %	0 %
TOTAL	7	2	9	78 %	22 %

28 Cycles complets en 2015 - Primo-nominations collectivités territoriales avec ville de Paris

2013, 2014 et	Nombre de collectivités		DGS			GA (yc E ondisse			DGST			Total	
2015 (cycle)	ou EPCI	Н	F	Part des femmes	Н	F	Part des femmes	Н	F	Part des femmes	Н	F	Part des femmes
Région	3	2	1	33 %	9	3	25 %	0	0	0 %	11	4	27 %
Départements	8	8	0	0 %	23	9	28 %	0	0	0 %	31	9	23 %
Communes	3	6	5	45 %	4	4	50 %	0	0	0 %	10	9	47 %
EPCI	14	12	3	20 %	38	18	32 %	1	0	0 %	51	21	29 %
Total	28	28	9	24 %	74	31	33 %	1	0	0 %	103	43	29,5 %

La fonction publique hospitalière : un objectif atteint malgré une diminution de 15 points par rapport à 2014

	1	•	1 /	48.3
IPS	chit	tres-	·clés	4
-	C1111	1165		

Panorama des nominations et des primo-nominations dans la fonction publique hospitalière en 2015 4.2

Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 1 4.3

Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 2 4.4

Synthèse 4.5

La fonction publique hospitalière : un objectif atteint malgré une diminution de 15 points par rapport à 2014

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

Emplois de type 1

• Directeur de CHU-CHR

Emplois de type 2

- Emploi fonctionnel de directeur d'hôpital
- Emploi fonctionnel de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social
- Emploi fonctionnel de directeur des soins
- Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel

4.1 Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2015

565 agents en fonction au 31 décembre 2015 *	• 358 hommes (63 %) • 207 femmes (37 %)
142 nominations	• 96 hommes (68 %) • 46 femmes (32 %)
90 primo-nominations	• 54 hommes (60 %) • 36 femmes (40 %)

Évolution entre 2013 et 2015

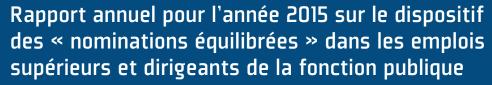
	2013		20	14	2015		
	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes	Nombre total	Dont femmes	
Nominations	150	17 %	182	48 %	142	32 %	
Primo-nominations	61	28 %	139	55 %	90	40 %	

4.2 Panorama des nominations et des primo-nominations dans la fonction publique hospitalière en 2015

Au 31 décembre 2015, 565 agents, dont 207 femmes, étaient en fonction dans les emplois de la fonction publique hospitalière entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées.

Parmi ces agents, 8 % ont été nommés, et 6 % d'entre eux ont été primo-nommés au cours de l'année 2015.

40 % des agents primo-nommés au cours de l'année 2015 sont des femmes.



4

La fonction publique hospitalière : un objectif atteint malgré une diminution de 15 points par rapport à 2014

L'objectif de 30 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe a donc été largement dépassé de 10 points.

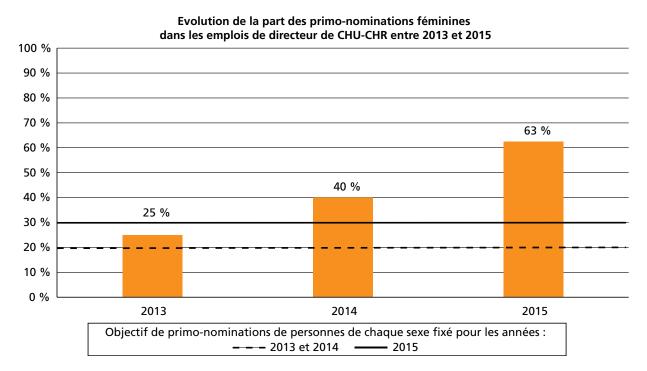
Entre 2013 et 2015, la fonction publique hospitalière a, chaque année, dépassé le taux légal de primo-nominations de personnes de chaque sexe. En 2014, les femmes primo-nommées avaient été majoritaires.

La baisse de 15 points du taux de primo-nominations constatées entre 2014 et 2015 est la conséquence de la baisse de 52 % du nombre de primo-nominations féminines dans un contexte global de diminution du nombre total de primo-nominations.

Il faut souligner que, lors des trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées, les femmes primo-nommées ont représenté près de 80 % du nombre total de femmes nommées.

L'enjeu, pour la fonction publique hospitalière, sera de maintenir le dynamisme du flux de primo-nominations féminines lors du passage, à compter du 1^{er} janvier 2017, du taux minimal de primo-nominations de personnes de chaque sexe de 30 % à 40 %.

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



La fonction publique hospitalière : un objectif atteint malgré une diminution de 15 points par rapport à 2014

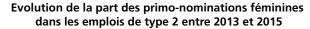
Emplois de directeur de CHU-CHR	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	30
Dont part de femmes (%)	-	-	37 %
Nombre de nominations	8	6	10
Dont part de femmes (%)	13 %	33 %	70 %
Nombre de primo-nominations	4	5	8
Dont part de femmes (%)	25 %	40 %	62 %

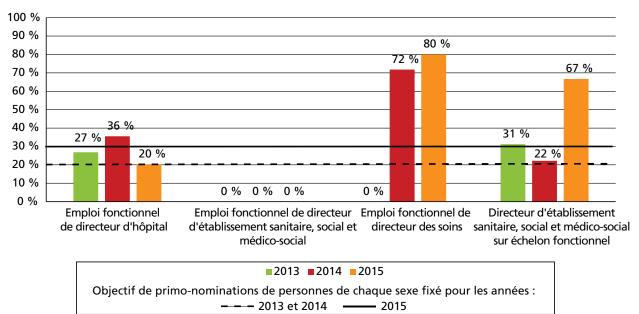
Au 31 janvier 2015, 30 agents, dont 11 femmes, étaient détachés dans un emploi de directeur de CHU-CHR.

Au cours de l'année 2015, 70 % des nominations et 62,5 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Les nominations et les primo-nominations féminines dans les emplois de type 1 de la fonction publique hospitalière sont donc majoritaires au cours de cette année.

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





Au 31 décembre 2015, 535 agents, dont 207 femmes, étaient en fonction dans les emplois de type 2.

Au cours de l'année 2015, 29,5 % des nominations et 38 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Après une augmentation de 27 points entre 2013 et 2014, la part des primo-nominations féminines a diminué de 17 points entre 2014 et 2015. Le taux atteint en 2015 est toutefois supérieur de 10 points à celui réalisé en 2013.



4

La fonction publique hospitalière : un objectif atteint malgré une diminution de 15 points par rapport à 2014

La hausse des primo-nominations entre 2013 et 2014 est la conséquence de l'absence de nomination et de primo-nomination dans les emplois de directeur des soins et dans les emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social au cours de l'année 2013.

La baisse constatée entre 2014 et 2015 est, quant à elle, liée à la diminution globale du nombre des primo-nominations au cours de la période.

4.4.1 Les nominations et les primo-nominations dans les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital

Emplois fonctionnels de directeur d'hôpital	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	303
Dont part de femmes (%)	-	-	21 %
Nombre de nominations	123	81	101
Dont part de femmes (%)	15 %	32 %	17 %
Nombre de primo-nominations	41	45	54
Dont part de femmes (%)	27 %	36 %	20 %

Au 31 décembre 2015, 303 agents, dont 64 femmes, étaient détachés dans un emploi de directeur d'hôpital.

Au cours de l'année 2015, 17 % des nominations et 20 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Les nominations et les primo-nominations dans les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital sont donc majoritairement masculines.

Entre 2013 et 2015, les primo-nominations dans les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital ont augmenté de façon continue.

4.4.2 Les nominations et les primo-nominations dans les emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social

Au 31 décembre 2015, deux agents, deux hommes, étaient détachés dans ces emplois.

Il n'y a eu aucune nomination et primo-nomination dans ces emplois au cours des trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées.

4.4.3 Les nominations et les primo-nominations dans les emplois fonctionnels de directeur des soins

Emplois fonctionnels de directeur des soins	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	83
Dont part de femmes (%)	-	-	69 %
Nombre de nominations	0	81	12
Dont part de femmes (%)	0 %	70 %	83 %
Nombre de primo-nominations	0	78	10
Dont part de femmes (%)	0 %	72 %	80 %

La fonction publique hospitalière : un objectif atteint malgré une diminution de 15 points par rapport à 2014

Au 31 décembre 2015, 83 agents, dont 57 femmes, étaient détachés dans un emploi de directeur des soins.

Au cours de l'année 2015, 83 % des nominations et 80 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Cet emploi fonctionnel a été créé en 2014. Cette création récente explique l'absence de nomination et de primo-nomination en 2013.

Cet emploi fonctionnel est caractérisé par une forte féminisation du nombre d'agents en fonction, tendance renforcée par des flux de nominations et de primo-nominations majoritairement féminines.

4.4.4 Les nominations et les primo-nominations de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel

Emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	147
Dont nombre de femmes (%)	-	-	51 %
Nombre de nominations	19	12	19
Dont part de femmes (%)	32 %	17 %	63 %
Nombre de primo-nominations	16	9	18
Dont part de femmes (%)	31 %	22 %	67 %

Au 31 décembre 2015, 147 directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel, dont 75 femmes, étaient en fonction.

Les femmes représentent la majorité des agents exerçant ces fonctions, et la parité est quasiment respectée.

Entre 2013 et 2015, les primo-nominations dans ces emplois représentent plus de 75 % des nominations. En 2015, elles représentent 95 % des nominations.

Toutes les nominations féminines survenues entre 2014 et en 2015 sont des primo-nominations.

Entre 2013 et 2014, le nombre de nominations et de primo-nominations diminue. Cela explique la baisse de la part des primo-nominations féminines au cours de la période.

La fonction publique hospitalière : un objectif atteint malgré une diminution de 15 points par rapport à 2014

4.5 Synthèse

1. Nominations dans la fonction publique hospitalière pour 2015

Emplois	Types	Nombre de nominations			Répartition des nominations	
	d'emploi	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Directeurs de CHU-CHR	T1	3	7	10	30 %	70 %
Total em	plois de type 1	3	7	10	30 %	70 %
Directeurs d'hôpital	T2	84	17	101	83 %	17 %
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social	T2	0	0	0	0 %	0 %
Directeurs de soins	T2	2	10	12	17 %	83 %
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel	T2	7	12	19	37 %	63 %
Total emplois de type 2		93	39	132	70 %	30 %
TOTAL		96	46	142	68 %	32 %

2. Primo-nominations dans la fonction publique hospitalière pour 2015

Emplois	Types	Nombre de nominations			Répartition des nominations	
	d'emploi	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Directeurs de CHU-CHR	T1	3	5	8	37,5 %	62,5 %
Total em	plois de type 1	3	5	8	37,5 %	62,5 %
Directeurs d'hôpital	T2	43	11	54	80 %	20 %
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social	T2	0	0	0	0 %	0 %
Directeurs de soins	T2	2	8	10	20 %	80 %
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel	T2	6	12	18	33 %	67 %
Total emplois de type 2		51	31	82	62 %	38 %
TOTAL		54	36	90	60 %	40 %

3. Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015 dans la fonction publique hospitalière

Emplois	Types	Nombre de nominations			Répartition des nominations	
	d'emploi	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Directeurs de CHU-CHR	T1	19	11	30	63 %	37 %
Total em	plois de type 1	19	11	30	63 %	37 %
Directeurs d'hôpital	T2	239	64	303	79 %	21 %
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social	T2	2	0	2	100 %	0 %
Directeurs de soins	T2	26	57	83	31 %	69 %
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel	T2	72	75	147	49 %	51 %
Total emplois de type 2		339	196	535	63 %	37 %
	358	207	565	63 %	37 %	

ANNEXES

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 1

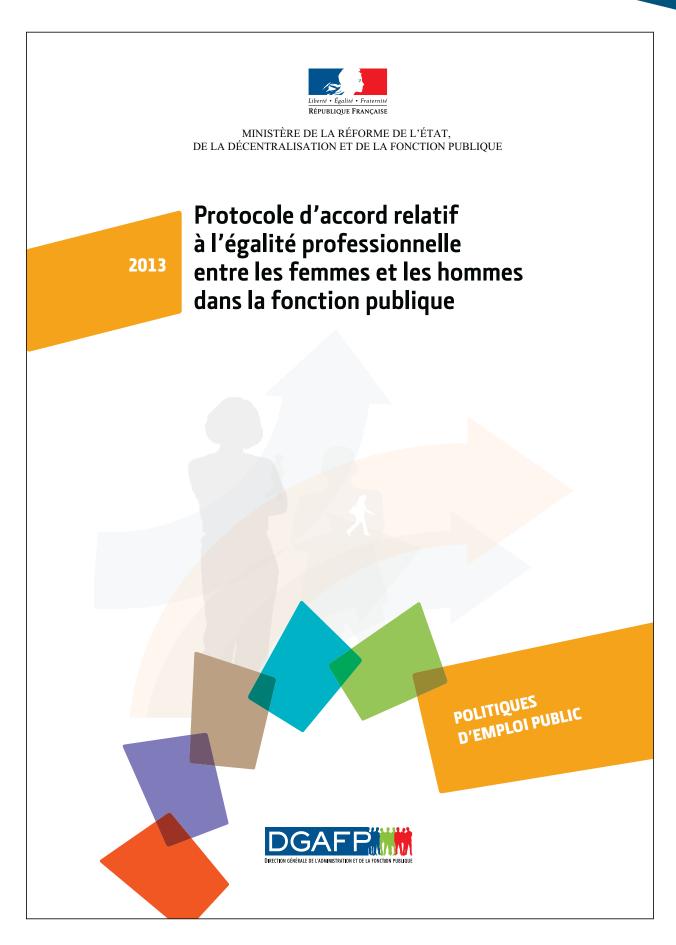
Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 2

Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction et les hommes dans la fonction publique **3**

> Tableau de renvoi des indicateurs du protocole vers les tableaux et graphiques concernés dans le rapport **4**

Rappel du cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées **5**

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique



Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

SOMMAIRE

AXE N° 1	Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle	5
Mesure 1	Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et élaborer des plans d'actions visant à promouvoir	j
	l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	5
Mesure 2	Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social	6
Mesure 3	Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social	6
AXE N° 2	Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique	7
Mesure 4	Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes	7
Mesure 5	Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	8
Mesure 6	Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement	9
Mesure 7	Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel	10
Mesure 8	Supprimer les freins à l'avancement	10
Mesure 9	Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics	10
AXE N° 3	Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	11
Mesure 10	Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique	11
Mesure 11	Contribuer, pour ce qui concerne la fonction publique, aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux	12
Mesure 12	Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel	12
Mesure 13	Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	12
Mesure 14	Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	13
AXE N° 4	Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral	13
Mesure 15	Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail	14
ANNEXES		15

que **3**

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. L'article 1er de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2º alinéa, que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

Ce principe a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis.

Cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.

Le Gouvernement et les signataires du présent protocole d'accord ont la volonté de progresser résolument vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la sphère publique. L'enjeu est à la fois de réaffirmer l'exemplarité des employeurs publics et de faire de l'égalité professionnelle un levier réel de transformation de la fonction publique dans les années à venir.

En cohérence avec les travaux du Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, les signataires du présent protocole ont fait le choix d'inscrire cet objectif dans une démarche intégrée et décloisonnée, afin d'agir sur tous les leviers et d'impliquer tous les acteurs dans la mise en œuvre de cette politique.

Quatre axes de travail ont été dégagés au cours de la concertation, qui constituent l'architecture du présent protocole d'accord :

- le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique;
- la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Les orientations et les mesures présentées dans ce protocole d'accord fixent les principes communs applicables à l'ensemble des employeurs publics, dans les trois versants de la fonction publique.

Elles ont vocation, dans un cadre négocié avec les organisations syndicales, à faire l'objet d'une déclinaison conformément à l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 dans chaque département ministériel, au niveau central et déconcentré, dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, ainsi que dans les établissements relevant de la fonction publique hospitalière, afin de préciser le contenu du présent protocole d'accord et de lui donner toute sa portée concrète.

Certains thèmes, tels que la rénovation des recrutements et du déroulement de carrière, la formation professionnelle, les conditions de travail et la pénibilité au travail ou encore l'action sociale recouvrent un champ plus large que celui de l'égalité professionnelle, car ils concernent l'ensemble des agents de la fonction publique. Sans écarter toute mesure immédiate d'ores et déjà inscrite dans ce projet d'accord, le Gouvernement prend l'engagement que, dans le cadre des différents chantiers inscrits à l'agenda social, les enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes soient pris en compte et concertés à tous les niveaux.

À l'occasion de la grande conférence sociale, le Gouvernement et les partenaires sociaux sont convenus que l'égalité entre les femmes et les hommes devait être l'un des objectifs de l'état des lieux élaborés par le Conseil d'orientation des retraites et des différentes pistes de réformes des retraites qui seront élaborées par une commission ad hoc en 2013. Dans le cadre de ces travaux, une réflexion sera menée également dans les trois versants de la fonction publique afin d'analyser les conséquences des réformes passées, en cours ou à venir et d'apporter une contribution pour l'élaboration des pistes de réforme précitées sur la base d'indicateurs permettant d'identifier la situation particulière des femmes.

Le Gouvernement s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer l'effectivité de ces dispositions dans les trois versants de la fonction publique.

Un bilan sera élaboré chaque année sur la réalisation effective des mesures inscrites dans le présent protocole, et notamment leur mise en œuvre par les employeurs publics des trois versants de la fonction publique, et sera présenté devant le conseil commun de la fonction publique à l'occasion de l'examen du rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle.

Un comité de suivi composé des signataires du protocole de l'accord examinera au moins une fois par an la mise en œuvre des mesures prévues par le présent protocole, et le respect de leur calendrier.

AXE N°1

Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle

Le dialogue social est appelé à jouer un rôle renforcé pour faire progresser les conditions et modalités de gestion des agents publics. C'est dans ce cadre que les signataires du présent accord veulent voir l'égalité professionnelle figurer dans une démarche intégrée à tous les niveaux du dialogue social.

Des travaux seront engagés entre les employeurs et les représentants du personnel sur ce thème au sein du conseil commun de la fonction publique, de chaque conseil supérieur de la fonction publique, de chaque comité technique et dans l'ensemble des instances compétentes (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, commissions administratives paritaires, etc.).

Mesure 1 Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 prévoit que les entreprises soumises au droit du travail présentent chaque année devant le comité d'entreprise ou les représentants du personnel un rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Cette démarche doit être étendue à la fonction publique, où la connaissance des inégalités entre les femmes et les hommes a été améliorée par la production de statistiques sexuées, mais où ces données sont encore trop souvent dispersées dans différents rapports et bilans ou étudiées dans le cadre de thématiques plus larges et souvent difficiles à comparer entre elles.

Ces études doivent être affinées afin de définir un socle minimum d'indicateurs communs et de les diffuser largement, de manière régulière, sur des supports spécifiquement dédiés à l'égalité professionnelle.

En cohérence avec le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, les questions relatives à l'égalité professionnelle seront désormais abordées spécifiquement à deux niveaux :

- au travers du rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes présenté devant le conseil commun de la fonction publique (CCFP) ;
- au travers de l'insertion dans les bilans sociaux d'un rapport de situation comparée présenté devant les comités techniques dans les trois versants de la fonction publique.

Les premiers rapports seront élaborés dès les rapports annuels et bilans produits en 2014 au titre de l'année 2013.

1.1 Le rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

À partir de 2013 et sur la base d'indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique (joints en annexe 1), ce rapport présentera la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation et de promotion professionnelles, de conditions de travail, de rémunération effective, de pensions et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ou l'exercice de la responsabilité familiale. Il permettra de présenter devant le conseil commun de la fonction publique, ainsi que devant le conseil supérieur de chaque versant de la fonction publique des orientations pluriannuelles et un plan d'actions sur la question de l'égalité professionnelle.

Il s'appuiera notamment sur les données sexuées issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique et sera également enrichi de travaux de recherche complémentaires afin de développer une connaissance fine des mécanismes de reproduction des inégalités professionnelles.

de dialogue social

1.2 Le rapport relatif à l'égalité professionnelle contenu dans le bilan social

Les bilans sociaux des employeurs relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière comprendront obligatoirement un volet égalité professionnelle. Ce rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle, présenté devant l'ensemble des comités techniques, devra permettre d'élaborer un plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle et à réduire les inégalités. Il sera établi, après avoir été concerté avec les organisations syndicales, et déterminera des objectifs et actions permettant de les atteindre, ainsi que les conditions de leur suivi.

Mesure 2 Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances

L'obligation d'une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe parmi les membres des conseil commun de la fonction publique, du conseil supérieur de la fonction publique de l'État, du conseil supérieur de la fonction publique de l'État, du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, prévue par l'article 53 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ne s'applique pas aux membres représentant les organisation syndicales.

Les organisations syndicales s'engagent à poursuivre leurs efforts dans le domaine d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des instances de la fonction publique, et en premier lieu celles dont les représentants sont désignés (conseil commun de la fonction publique, conseils supérieurs, CHSCT), puis celles dans lesquelles ils sont élus (comités techniques, commissions administratives paritaires (CAP), commissions consultatives paritaires (CCP)).

En ce sens, une réflexion entre les employeurs publics et les organisations syndicales sera notamment engagée concernant l'organisation des réunions afin de faciliter une meilleure représentation des femmes dans les délégations, en lien avec les mesures inscrites dans l'axe 3 du présent protocole visant à définir des dispositions d'organisation du temps de travail en vue d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Cet objectif sera pris en compte en vue des élections professionnelles de 2014, notamment dans les instances dont les représentants font l'objet d'une désignation.

Mesure 3 Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social

L'obligation d'une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe parmi les membres du conseil commun de la fonction publique, du conseil supérieur de la fonction publique de l'État, du conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, prévue par l'article 53 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, ne s'applique pas aux représentants des employeurs territoriaux.

En parallèle avec la réflexion menée avec les organisations syndicales sur ce sujet, la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes est également un objectif à atteindre au sein du collège des employeurs territoriaux dans le conseil commun de la fonction publique et les conseils supérieurs de la fonction publique territoriale et hospitalière, ainsi que dans les comités techniques et CAP.

Des discussions seront engagées avec les représentants des employeurs territoriaux au conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour prendre en compte cet objectif dans la composition de ces instances au prochain renouvellement des membres du conseil commun de la fonction publique et les conseils supérieurs de la fonction publique territoriale et hospitalière.

AXE N°2

Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique

Les employeurs publics s'engagent à mettre en œuvre, dans les trois versants de la fonction publique, les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de leur carrière, quel que soit le statut, titulaire ou non, des agents.

D'ores et déjà, l'article 56 de la loi du 12 mars 2012 prévoit que, chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs et emplois de direction devront concerner au moins 40 % de personnes de chaque sexe à partir de 2018. Dès 2013, la proportion minimale de personnes de chaque sexe devant être nommées dans ces emplois est fixée à 20 %.

Le Gouvernement et les parties signataires entendent ne pas limiter leur action aux emplois supérieurs et de direction et souhaitent que les employeurs publics veillent à ce que les femmes à tous les niveaux bénéficient d'un parcours professionnel comparable à celui des hommes.

La réussite de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique passe par trois axes majeurs :

- une évaluation précise des écarts de rémunération effective et la définition de stratégies pour établir un plan d'actions afin de les supprimer;
- une évolution des mentalités et des comportements de tous (employeurs, cadres, responsables RH, représentants du personnel et ensemble des agents) afin de lutter contre les stéréotypes et contre les discriminations qui en découlent :
- un meilleur accompagnement des parcours professionnels des femmes au sein de la fonction publique, en mettant l'accent sur les principales étapes du parcours professionnel (préparation aux concours, recrutements, formations, promotions et mutations), et en s'attachant à vérifier, à chacune de ces étapes, que ce principe est pris en compte de manière satisfaisante par les employeurs publics auprès de l'ensemble des agents relevant des trois versants de la fonction publique, quel que soit leur statut.

Mesure 4 Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

Alors que l'égalité salariale est garantie par le statut de la fonction publique, on constate qu'à corps et fonction identiques, il existe des écarts significatifs de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces différences de rémunérations ont un impact non seulement au cours de la vie active, mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions.

Les facteurs sont multiples et méritent d'être clairement appréhendés afin d'y remédier.

Le ministère en charge de la fonction publique a engagé, avec la mission de lutte contre les discriminations et pour l'égalité du Défenseur des droits, un appel à projets de recherche dont l'objet est de solliciter des travaux empiriques quantitatifs sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération – y compris ceux liés au régime indemnitaire – entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique en comparaison avec le secteur privé. Les résultats de ces travaux seront disponibles en 2014 et seront notamment présentés devant la formation spécialisée du conseil commun de la fonction publique en charge des questions relatives aux évolutions de l'emploi public et à la connaissance statistique de la situation, de la rémunération et des pensions des agents dans les trois versants de la fonction publique, afin d'engager un débat avec les membres du conseil commun de la fonction publique sur les suites à donner.

D'ores et déjà, il sera rappelé par voie de circulaire à l'ensemble des employeurs publics que les congés de maternité, les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact

sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents. En effet, les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne doivent pas aboutir à pénaliser les agents concernés, durant les périodes d'absence ou du fait de l'absence liée au congé.

De même, les employeurs publics devront veiller à ce que les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein.

Dans le cadre de la concertation relative aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations, inscrite à l'agenda social, la situation des filières fortement féminisées et des écarts de rémunération qui peuvent être constatés avec des filières plus mixtes ou plus fortement masculines sera examinée à situation juridique égale et qualification égale.

Les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet feront l'objet d'un suivi particulier en ce qui concerne notamment les évolutions professionnelles, l'accès aux promotions et aux formations.

Mesure 5 Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Le principe de lutte contre les discriminations, par exemple fondées sur le genre, est solidement ancré dans le paysage juridique, tant français qu'international.

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 garantit le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que les conditions de travail. La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que : « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.»

Le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur public.

5.1 Pour que cette politique puisse produire ses effets, des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle seront conduites à l'attention de l'ensemble des agents de la fonction publique dans ses trois versants, selon des modalités différenciées en fonction des publics concernés.

Elles prendront la forme d'actions de communication et d'actions de formation/d'information dont le contenu tiendra compte des réalités de situations rencontrées.

De même, des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité devront être proposées à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines et cadres, notamment ceux conduisant des entretiens professionnels et d'évaluation.

Des référentiels de formation pourront être élaborés, afin de garantir que les contenus de formation seront de qualité et harmonisés sur le territoire.

5.2 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit faire partie intégrante des actions de sensibilisation des futurs agents publics lors de leur formation initiale au sein des écoles de service public, notamment au sein des écoles en charge de la formation des cadres dans les trois versants de la fonction publique. À ce titre, les écoles en charge de la formation initiale des fonctionnaires devront, dans le cadre des modules de formation, proposer une action de formation portant sur l'égalité professionnelle. Les modules de formation devront être revus pour en supprimer toute forme de stéréotype.

Une formation sur cette thématique sera également envisagée pour tous les personnels entrant dans la fonction publique pour la première fois, quel que soit leur mode de recrutement, dans le cadre des formations existantes de prise de poste.

Les questions concernant les formations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes seront également évoquées lors des concertations portant spécifiquement sur la formation professionnelle des agents publics.

- **5.3** L'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle nécessitent le déploiement d'une communication appropriée :
 - toutes les communications internes ou externes, les campagnes de recrutement conduites par les administrations, les collectivités territoriales ou les établissements relevant de la fonction publique hospitalière feront l'objet d'une attention soutenue (choix des textes et de l'iconographie) afin que n'y soient pas véhiculés de stéréotypes pouvant porter atteinte à l'égalité professionnelle et à la mixité des filières et des emplois ;
 - une communication sur les métiers menée par les employeurs publics s'attachera à promouvoir l'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins et l'accès des hommes aux métiers traditionnellement féminins dans le cadre d'une politique de promotion de la mixité des métiers.
- **5.4** Pour réaliser la mixité dans l'emploi et lutter contre les discriminations afin que les femmes et les hommes aient accès à tous les métiers en fonction de leurs compétences, une attention particulière doit être portée aux publications et descriptions d'emploi :
 - les employeurs publics s'engagent à ce que soit effectuée une relecture du contenu des fiches métier des répertoires de métiers des trois versants de la fonction publique (Répertoire interministériel des métiers de l'État, Répertoire des métiers territoriaux, Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière et répertoires ministériels) afin de favoriser les intitulés ne faisant pas référence à un genre spécifique (par exemple, infirmière ou technicien) ou de toujours veiller à ajouter la spécification « (F/H) », ainsi que les compétences et qualités n'induisant pas un choix orienté ; ils s'engagent également à féminiser ou masculiniser les noms de métiers qui ne le sont pas encore ;
 - les employeurs publics s'engagent également à veiller à ce que les fiches de poste sur concours ou hors concours soient neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes. Les compétences, diplômes, qualifications et expériences recherchés doivent être précisés et correspondre aux besoins du poste.
- 5.5 Dans le cadre des travaux du conseil commun de la fonction publique et notamment au sein de la formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnels », des travaux seront initiés en 2013 afin de rénover la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, en y incluant véritablement les trois versants de la fonction publique.

Mesure 6 Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement

Le recrutement est l'un des leviers permettant de favoriser une plus grande mixité des emplois.

À ce titre, les employeurs publics s'engagent dans une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement, notamment au travers des rapports de jurys.

Les autorités en charge de l'organisation des concours et des examens professionnels auront l'obligation de veiller à ce que les membres des jurys de concours, d'examens professionnels ou de comités de sélection soient en mesure de rendre compte de leur évaluation.

Des formations spécifiques seront proposées aux membres des jurys de concours et d'examens professionnels, ainsi qu'aux membres des commissions administratives paritaires (représentants des personnels ou représentants des administrations ou des collectivités territoriales).

Des statistiques sexuées concernant les candidats inscrits, présents, admissibles et admis devront être publiées à l'issue des procédures de recrutement par concours. Un travail identique sera mené concernant les voies internes de promotion professionnelle : concours internes et examens professionnels principalement.

Afin de veiller à une composition équilibrée des jurys, la loi impose qu'à compter de 2015, chaque jury et comité de sélection devra respecter une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi ses membres. Un décret sera présenté en ce sens devant le conseil commun de la fonction publique au 1^{er} trimestre 2013.

Le principe d'une présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de recrutement des concours, des examens professionnels et des comités de sélection dans les trois versants de la fonction publique sera mis en œuvre.

Mesure 7 Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel

L'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Pour favoriser le développement professionnel, certaines conditions de succès doivent être réunies. En regard du diagnostic établi dans chaque administration, collectivité ou établissement, des objectifs seront fixés.

Ainsi, les employeurs publics veilleront à ce que les formations professionnelles proposées aux femmes et aux hommes soient prioritairement situées dans une zone géographique proche des lieux de travail en respectant l'unicité et la qualité de la formation. Ils veilleront également à ce que les temps de formation proposés soient compatibles avec les rythmes de travail des agents, notamment pour ceux ayant des horaires atypiques.

Les employeurs publics développeront des outils pédagogiques, et en particulier l'utilisation de formations ouvertes à distance lorsque l'objet de la formation le justifie, en complément avec des formations présencielles afin de réduire la contrainte des déplacements.

L'accès des femmes aux formations promotionnelles devra être facilité.

À ce titre, une réflexion sera engagée dans le cadre des travaux à venir concernant la formation initiale des fonctionnaires, afin qu'ils puissent, dans le cadre de leur formation promotionnelle, disposer des moyens leur permettant de concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle, notamment en s'assurant que les écoles de formation puissent offrir, dans la mesure du possible, des prestations dans le domaine de l'action sociale.

En outre, les employeurs publics s'engagent à qu'il soit systématiquement proposé aux agents – femmes et hommes –, à l'issue d'une interruption de carrière d'une durée d'au moins un an, une action de formation d'adaptation à l'emploi, afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.

Mesure 8 Supprimer les freins à l'avancement

Chaque employeur public engagera une réflexion sur les raisons qui peuvent limiter les promotions ou les avancements des femmes. Il conviendra, en particulier, de veiller à ce que l'obligation de mobilité géographique lors d'un avancement ou d'une promotion soit strictement justifiée par les caractéristiques de la carrière ou du corps ou cadre d'emploi concerné.

Mesure 9 Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics

Dans leurs travaux, les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP) prendront en compte les questions de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les avancements et promotions des agents publics.

Un bilan annuel sera présenté devant les CAP et les CCP, intégrant des données par genre des avancements et des promotions.

Ces données seront intégrées au rapport de situation comparée présenté devant le comité technique dans le cadre du bilan social, et serviront pour la définition et la présentation des mesures proposées dans le plan d'actions de promotion de l'égalité professionnelle.

10

AXE N°3

Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Il est de la responsabilité sociale des employeurs publics d'actionner les leviers qui sont à leur disposition pour favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agents. Les congés liés à la famille, les horaires de travail, les modes de garde des enfants, le logement, les transports sont autant d'éléments à prendre en compte dans la réflexion globale sur l'égalité professionnelle et dans la gestion des ressources humaines.

Un des freins identifiés à l'égalité professionnelle est une répartition déséquilibrée entre les femmes et les hommes des tâches liées à la famille (enfants, ascendants) et du temps qui lui est consacré, non seulement au cours de la journée mais également tout au long de la vie. Les dispositifs des congés accordés lors de l'arrivée d'un enfant au foyer peuvent être repensés afin de favoriser la coparentalité et de lever les freins, directement ou indirectement, à la carrière des femmes.

Il est à noter que certains sujets abordés ici ne seront pas négociés dans ce cycle, soit parce qu'ils seront traités dans les instances idoines (action sociale), soit parce qu'ils dépassent le cadre de la fonction publique (réforme du congé parental).

Mesure 10 Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique

Institué en 2002 pour les salariés des secteurs public et privé, le congé de paternité a connu une montée en puissance significative: 70 % des personnes concernées y ont recours, tous secteurs confondus, avec un succès marqué dans la fonction publique (87 % des agents concernés l'ont pris).

Prenant acte de l'évolution de la société, le congé de paternité est devenu un congé de paternité et d'accueil de l'enfant à l'issue du vote du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2013.

Afin de favoriser la coparentalité dès la naissance de l'enfant, et afin de faire un geste fort dans ce sens, il est proposé que ce congé devienne de droit pour l'ensemble des agents exerçant dans la fonction publique, titulaires et non titulaires, sans condition d'ancienneté et sans perte de rémunération, quel que soit l'employeur public.

Ainsi, chaque agent aura le droit de prendre ce congé, sans qu'il puisse être refusé par l'employeur.

D'une durée de 11 jours calendaires consécutifs (soit 9 jours ouvrés maximum) et en cas de naissances multiples, de 18 jours calendaires consécutifs (soit 14 jours ouvrés maximum), ce congé devra être utilisé dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

À la demande de l'agent, l'utilisation de ces congés pourra être fractionnée en deux périodes durant la période de 4 mois, dans le respect des droits existants.

Si ces jours de congé ne sont pas pris, ils sont perdus et ne pourront pas être déposés sur un compte épargne-temps.

Les modifications législatives et réglementaires nécessaires seront engagées dès le premier semestre 2013.

Mesure 11 Contribuer, pour ce qui concerne la fonction publique, aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux

À la suite de la conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, et dans le cadre de l'agenda social, le Gouvernement a décidé d'engager une réflexion afin d'améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

En parallèle avec les négociations ouvertes sur le thème de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, une réflexion sur le congé parental est initiée avec les partenaires sociaux du secteur soumis au droit du travail dans le cadre d'une négociation interprofessionnelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (septembre 2012 - mars 2013).

Afin de parvenir à une modernisation coordonnée du congé parental dans tous les secteurs, public comme privé, une réflexion sera engagée avec les organisations syndicales, les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique, dans le cadre des négociations conduites dans le secteur soumis au droit du travail, notamment pour déterminer les mesures qui seront proposées afin d'assurer un meilleur partage de ce congé entre les femmes et les hommes.

Dès 2013, une réflexion sera par ailleurs engagée avec les organisations syndicales et les représentants des employeurs publics sur les autres congés familiaux, notamment s'agissant du congé de solidarité familiale, en cas de prise en charge d'ascendants ou de proches en fin de vie, et du congé de présence parentale en cas d'enfants malades ou handicapés.

Mesure 12 Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel

Les agents ne sont pas assez informés des incidences de la prise de différents congés familiaux, position d'activité ou temps partiel sur leur carrière et, à plus long terme, sur leurs droits à pension.

En effet, le choix pour un agent de prendre un congé parental, un congé de solidarité familiale (en cas de prise en charge d'ascendants ou de proches en fin de vie), un congé de présence parentale (en cas d'enfants malades ou handicapés), de demander une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou de demander un temps partiel doit être fait en ayant la parfaite connaissance des conséquences de sa décision sur sa carrière et, à terme, sur le montant de sa pension.

Un guide commun aux trois versants de la fonction publique sera élaboré au premier semestre 2013 à cet effet et diffusé à tous les agents.

En outre, un meilleur accompagnement des agents demandant un congé familial doit être mis en place au niveau de chaque employeur. Selon des modalités à adapter en fonction des spécificités de chaque versant de la fonction publique, un entretien professionnel sera proposé à chaque agent. Cet entretien qui aura lieu avant le départ de l'agent et avant sa reprise de fonctions, devra permettre de préparer au mieux son retour au travail. Dans ce cadre, des actions de formation seront proposées aux agents qui ont connu une interruption de plus d'un an de leurs fonctions afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans de bonnes conditions.

Mesure 13 Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Au sein des administrations, des collectivités et des établissements relevant de la fonction publique hospitalière, des chartes du temps seront négociées et mises en œuvre.

Les facteurs-clés de la réussite sont l'implication de l'encadrement, la transparence dans l'application des chartes du temps, ainsi qu'une évaluation permettant une application plus large (ou non) et des ajustements en fonction des résultats.

Un bilan des chartes du temps existantes sera présenté devant le conseil commun de la fonction publique dès la fin 2013.

Mesure 14 Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

 $14.1\,$ Le chantier de l'action sociale étant inscrit à l'agenda social, la concertation qui s'engagera dans ce cadre début 2013 traitera des actions pouvant apporter des réponses aux attentes des agents de la fonction publique, notamment concernant :

- les différents modes de garde des enfants et leurs activités périscolaires ;
- la prise en charge des personnes en situation de perte d'autonomie ;
- l'aide au logement et aux transports.

Ce volet, structurant pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, sera débattu dans le cadre de la concertation « action sociale » en 2013 pour la fonction publique de l'État, et dans les instances pertinentes pour les deux autres versants de la fonction publique.

14.2 Dans ce même esprit visant à favoriser la mixité des emplois, et sur la base des analyses existantes menées notamment par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), la concertation sur les conditions de vie au travail, prévue à l'agenda social, prendra en compte la situation et les difficultés particulières des femmes en matière de conditions de travail et de santé et sécurité au travail, en s'appuyant notamment sur le document unique.

AXE N°4

Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral

Ainsi que le dispose la loi du 13 juillet 1983, « La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. »

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel fixe désormais une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ainsi, il est affirmé qu'aucun agent public ne doit subir les faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent :

- parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés;
- parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits;
- ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, sans préjudice des sanctions pénales pouvant être par ailleurs appliquées, conformément aux dispositions du code pénal.

La nouvelle rédaction de l'article 225-1 du code pénal permet de mettre clairement en évidence la protection assurée par la loi aux personnes transsexuelles ou transgenres, qui seraient victimes de discrimination.

Par ailleurs, la loi du 6 août 2012 modifie l'article 222-33-2 du code pénal relatif au harcèlement moral en précisant que le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est désormais puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende

Mesure 15 Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail

L'employeur a l'obligation de prévenir la violence par toutes les mesures appropriées sur le lieu de travail, de prendre en charge la situation, le cas échéant, et de transmettre les cas de harcèlement et de violence aux acteurs de la prévention.

Afin de prévenir les cas de harcèlement sexuel ou moral, et plus largement les cas de violences faites aux agents sur leur lieu de travail (ou de violences familiales détectées sur le lieu de travail), une circulaire de la ministre en charge de la fonction publique rappellera les nouvelles dispositions relatives au délit de harcèlement sexuel prévues par la loi pénale et leur impact dans les trois versants de la fonction publique, les obligations de prévention, de conseil et de protection qui incombent aux employeurs publics.

L'information, la formation initiale et la formation continue des agents publics revêtent une importance stratégique en matière de prévention du harcèlement. La formation est de surcroît complémentaire avec les mesures mises en œuvre par les acteurs de la prévention dans la fonction publique sur le sujet.

À cet effet, des formations spécifiques pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral devront être mises en place par les employeurs publics. Tout nouvel entrant dans la fonction publique devra recevoir une formation dédiée à ces problématiques, qui s'inscrira au sein de la thématique plus générale de la santé et de la sécurité au travail. Ces formations intègreront une sensibilisation sur les violences particulières faites aux femmes et les ressources qui peuvent être offertes aux femmes qui en sont victimes.

En matière de formation continue, proposer des formations pour les agents des services de ressources humaines et pour l'encadrement s'avère indispensable. En effet, les obligations légales qui résultent de la loi du 6 août 2012 doivent être intégrées dans tous les actes de gestion des ressources humaines et de management et concernent plus particulièrement la protection de l'agent public, l'obligation de signalement, la prise en charge de la victime et les sanctions encourues.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, médecins du travail, assistants sociaux, psychologues du travail, etc.) doivent être mobilisés, chacun dans son champ de compétence, dans les démarches de prévention.

ANNEXES

ANNEXE N°1

Socle commun d'indicateurs « égalité professionnelle » présents dans le rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique, ainsi que dans le rapport annuel « Égalité professionnelle » présenté devant le conseil commun de la fonction publique

ANNEXE N°2

Textes, actions et calendrier

ANNEXE N°1

Socle commun d'indicateurs « égalité professionnelle » présents dans le rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique, ainsi que dans le rapport annuel « Égalité professionnelle » présenté devant le conseil commun de la fonction publique

Rapport de situation comparée (secteur privé) (art. D. 2323-12 du code du travail) Indicateurs sur la situation		Socle d'indicateurs du rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique	Indicateurs 3FP présents dans le Rapport annuel "Égalité professionnelle" présenté devant le CCFP	Sources pour les indicateurs 3FP	Nombre d'indicateur à satisfaire
comparée o et des hon	des femmes	Toutes les données sont par sexe	Toutes les données sont par sexe et issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique		27
a) Effectifs		Effectifs physiques et en ETP (en ETPR pour la FPH) des titulaires et non-titulaires et autres statuts (milltaires, ouvriers d'État, etc.): répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) par PCS et, pour les non-titulaires, par type de contrat	Idem	SIASP	1
		Âge moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et PCS	Idem	SIASP	2
		Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps incomplet/non complet	Idem	SIASP ; enquête Emploi Insee	3
c	b) Durée et organisation du travail	Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end (avec définition)	Idem	Articulation entre enquêtes spécifiques ponctuelles (enquête RPS 2015; enquête Conditions de Travail 2012 (DGAFP/Dares/Drees); enquête SUMER 2010 (Dares/DGAFP); enquête (COI 2007) et données macro annuelles (enquête Emploi Insee)	4
			Nombre d'agents rémunérés par des employeurs multiples 3FP	SIASP/DADS ; enquête Emploi Insee	4 bis
	c) Comptes épargne- temps	Nombre d'agents ayant ouvert un CET ; nombre de jours stockés ; nombre de jours utilisés	Idem	Enquête CET, DGAFP; enquête ponctuelle DGCL sur la FPT; enquêtes ponctuelles DGOS sur la FPH	5
1° Conditions générales d'emploi		Répartition agents recrutés selon le statut par type de recrutement (concours externe, interne, sans concours, mutation, embauche) et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Idem	SIASP; enquête annuelle Recrutements FPE, DGAFP; ENA/DGAFP; IRA/DGAFP; centres de gestion FPT; CNFPT; CNG-FPH	6
			Part d'embauche de travailleurs handicapés	FIPHFP (la donnée sur les embauches n'est pas fournie pour l'instant par le FIPHFP, donc à demander)	6 bis
	d) Embauches et départs	Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et selon le statut par motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, inaptitude définitive, décès	idem	SIASP; articulation avec entrées en pension (DGFiP - Service des retraites de l'État; CNRACL; FSPOEIE; Ircantec)	7
		Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives)	Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen d'entrée en paiement de la pension (catégories sédentaires et actives) ; part des retraites liquidées avec décote et surcote	DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE	8
		Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants	Idem	SIASP ; articulation avec centres de gestion pour la FPT ; CNG FPH	9
	e) Position-	Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)	Idem	Remontées DGAFP ; DGCL ; DGOS	10
	nement	Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis)	Idem	Enquête annuelle Concours FPE, DGAFP; ENA/DGAFP; IRA/DGAFP; centres de gestion FPT; CNFPT; CNG-FPH; enquêtes spécifiques éventuellement	11
f) Promotions		Répartition des agents promus/promouvables par grade et durée moyenne entre deux promotions	Nombre d'agents ayant bénéficié d'un changement de statut, de catégorie, de grade ou de corps au sein de la même catégorie, de PCS (ultérieurement par motif) au cours de l'année/au cours des 3 ou 5 dernières années ; durée moyenne entre deux promotions	SIASP + panel ; suivi de cohortes	12

Les indicateurs 4 bis, 6 bis et 27 bis sont présents uniquement dans le rapport annuel "Egalité professionnelle" présenté devant le CCFP.

Rapport de situation comparée (secteur privé) (art. D. 2323-12 du code du travail) Indicateurs sur la situation		Socle d'indicateurs du rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique	Indicateurs 3FP présents dans le Rapport annuel "Égalité professionnelle" présenté devant le CCFP	Sources pour les indicateurs F3P	Nombre d'indicateur à satisfaire
et des hor	des femmes mmes dans reprise	Toutes les données sont par sexe	Toutes les données sont par sexe et issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique		27
		Répartition des agents bénéficiant d'une promotion interne par corps ou cadre d'emploi	Idem	SIASP ultérieurement dans version 4DS	13
1° Conditions générales d'emploi	f) Promotions	Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire et structurelle (inter-employeurs au sein du même versant)	Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle (inter-employeurs au sein du même versant) et inter-fonctions publiques	SIASP ; enquête TEMS ; BS (FPT et FPH)	14
		Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels	ldem	Enquête DGAFP (à relancer) ; FPT et FPH à préciser	15
2° Rémuné- rations		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par PCS ; rémunérations par décile	ldem	SIASP	16
Tations		Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Idem	SIASP	17
3° Formation		Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à promotion), professionnelle par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à concours interne ou changement de corps), formation professionnelle par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Enquête annuelle Formation pour la FPE; BS (CNFPT/DGCL) pour la FPT et autres à préciser pour FPT et FPH; enquêtes spécifiques éventuelles	18
		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et promotionnelle	Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et formation suite à concours interne ou changement de corps	Enquête annuelle Formation pour la FPE; à préciser pour FPT et FPH; à combiner avec enquête AES Insee; enquêtes spécifiques éventuelles	19
4° Conditions de travail		Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)	Idem	Entrepôt INVS en cible; FPE: dernière enquête datant de 2006 pour accidents et maladies professionnels; prochaine enquête en lien avec la négociation 2013 Santé et sécurité au travail; FPT: DGCL et BS; FPH: enquêtes tBS. AlT: SRE et CNRACL	20
		Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité par catégorie hiérarchique ; nombre de jours de congés de paternité pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques	ldem	Enquête annuelle TEMS FPE ; BS pour FPT ; à préciser pour FPH	21
5° Congés		Nombre d'agents ayant pris des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés	Idem	Enquête annuelle TEMS FPE ; BS (pour mise en disponibilité par motif) + enquêtes spécifiques éventuelles	22
		Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental	Idem	BS	23
	a) Organisation	Nombre de chartes du temps	Idem	BS	24
	_ b)	Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Idem	Combinaison entre enquête Emploi Insee et SIASP pour chaque versant FP	25
6° Organisation du temps de travail	Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	ldem	Combinaison entre enquête Emploi Insee et SIASP pour chaque versant FP	26	
	,	Dépenses d'action sociale (en euros) pour garde d'enfants (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.)	Idem	LFI/DGAFP FPE ; CGOS FPH ; DGCL/CNFPT	27
c) Services de proximité			Part de familles monoparentales (sexe de la personne de référence du ménage)	Articulation entre enquêtes spécifiques ponctuelles (enquête Famille-Logement 2011 (Ined/Insee/DGAFP); enquête Famille-Employeur 2005 (Ined/Insee) et données macro annuelles (enquête Emploi Insee)	27bis

ANNEXE N°2 Textes, actions et calendrier

Protocole	Intitulé de la mesure	Textes et actions	Calendrier
Préambule	Mise en place d'un comité de suivi composé des signataires du protocole de l'accord qui examinera au moins une fois par an la mise en œuvre des mesures prévues par le présent protocole, et le respect de leur calendrier		2013
	AXE 1 : Le dialogue social, élément str	ucturant pour parvenir à l'égalité professionnelle	
Mesure 1	Mise en place d'un rapport de situation comparée "Egalité professionnelle " présenté devant le CCFP	Décret	Présentation du projet de décret 1 ^{er} trimestre 2013
	Mise en place d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle dans les bilans sociaux et élaboration de plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		RSC en 2014 pour l'année 2013
Mesure 2	Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social	Mise en place du GT	En vue des élections professionnelles de 2014
Mesure 3	Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social	Mise en place du GT	1 ^{er} trimestre 2013
AXE 2 : Reno	dre effective l'égalité entre les femmes et les hommes d	ans les rémunérations et les parcours professionnels da	ns la fonction publique
Mesure 4	Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes	Convention de recherche DGAFP/Défenseur des droits avec des laboratoires de recherche pour mesurer et analyser les écarts de rémunération F-H	Choix des laboratoires de recherche décembre 2012 publication des résultats : juin 2014
		Circulaire pour les trois versants de la fonction publique rappelant que les congés de maternité, d'adoption et autres congés, ainsi que le temps partiel de doivent pas pénaliser les agents concernés et notamment via l'appréciation sur leur manière de servir	1 ^{er} trimestre 2013
Mesure 5	Lutter contre les stéréotypes et les discriminations		
5.1		Elaboration de référentiels de formation sur l'égalité professionnelle à l'attention des gestionnaires RH, des cadres, membres des jurys de concours et d'examens, membres des CAP, écoles de service public	1 ^{er} semestre 2013
5.3		Campagne de communication sur l'égalité professionnelle	2013
5.4		Révision des répertoires des métiers dans les 3 versants de la FP et des fiches de poste	2013
5.5		Rénovation de la Charte de la promotion de l'égalité dans la fonction publique dans le cadre des travaux de la formation spécialisée l'Égalité, mobilité, parcours professionnels" du CCFP; constitution d'un GT associant les organisations syndicales	1 ^{er} semestre 2013
Mesure 6	Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement	Publication de statistiques sexuées des candidats inscrits, présents, admissibles, admis pour les recrutements par concours et par promotion	2013
	B () 11 () 11 () 1 () 1 ()	Décret	Présentation du projet de
	Représentation équilibrée dans les jurys et comités de sélection		décret devant le CCFP 1 ^{er} trimestre 2013

Protocole	Intitulé de la mesure	Textes et actions	Calendrier
Mesure 7	Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel	Circulaire demandant aux employeurs de proposer aux agents après une interruption d'au moins un an une action d'adaptation à l'emploi	1 ^{er} trimestre 2013
Mesure 8	Supprimer les freins à l'avancement	Révision générale des règles d'avancement et de promotion au regard des obligations de mobilité géographique	2013
Mesure 9	Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics	Données à intégrer dans le bilan social	2013
	AXE 3 : Pour une meilleure articulati	on entre vie professionnelle et vie personnelle	
Mesure 10	Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique	Modification de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (FPE), la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (FPT) et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (FPH)	2013
Mesure 11	Contribuer, pour ce qui concerne la fonction publique, aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux	Mise en place du GT	2013
Mesure 12	Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel	Publication d'un guide d'information commun aux trois versants de la FP	1 ^{er} semestre 2013
		Circulaire demandant aux employeurs de proposer aux agents des entretiens professionnels avant le départ de l'agent et après la reprise de fonctions	1 ^{er} trimestre 2013
Mesure 13	Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Bilan présenté devant le CCFP dans le cadre du rapport "Egalité professionnelle"	2014
Mesure 14	Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Concertation "Action sociale" dans la fonction publique	2013
		Concertation "Conditions de vie au travail" dans la fonction publique	2013
AXE 4 : Prév	renir toutes les violences faites aux agents sur leur lie	eu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et	le harcèlement mora
Mesure 15	Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail	Circulaire d'application de la loi du 6 août 2012 dans les trois versants de la fonction publique	1 ^{er} trimestre 2013
		Élaboration de référentiels de formation sur les questions de harcèlement à l'attention des agents, gestionnaires RH. cadres	1 ^{er} semestre 2013

Ont signé le présent protocole, à Paris, le 8 mars 2013 :

En présence du Premier ministre

Jean-Marc AYRAULT

Pour la CGT Fonction Publique

Jean-Marc CANON

Pour l'Union inter-fédérale des agents de la fonction publique Force Ouvrière

Christian GROLIER

Pour la Fédération syndicale unitaire FSU

301

Bernadette GROISON

Pour l'Union des fédérations de fonctionnaires

Christian CAILLIAU

La ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique

Marylise LEBRANCHU

Pour l'Union des fédérations CFDT des fonctions publiques et assimilés

Brigitte JUMEL

Pour l'Union des fédérations de fonctionnaires UNSA-Fonction publique

Guy BARBIER

Pour l'Union syndicale «Solidaires Fonction publique »

Thi-Trinh LESCURE

Pour l'Union fédérale des cadres des fonctions publiques CFE-CGC

Nathalie MAKARSKI

Pour la Fédération autonome de la fonction publique territoriale FA-FPT

Bruno COLLIGNON

Pour l'Association des régions de France

Michel NEUGNOT

Pour l'Association des maires de France

Françoise DESCAMPS-CROSNIER

Pour le Syndicat des manageurs public de santé

Armelle DREXLE

Pour l'Assemblée des départements de France

Jérôme GUEDJ

Pour la Fédération hospitalière de France

Frédéric VALLETOUX





2013

Le 8 mars 2013 a été signé, sous l'égide de la ministre en charge de la fonction publique, le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique. Il intervient au terme d'une négociation qui a fait l'objet d'une large concertation, de l'automne 2012 au début de l'année 2013, avec les organisations syndicales représentatives et les employeurs de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Les signataires s'engagent dès à présent sur les quatre axes de ce protocole : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ; l'égalité effective dans les rémunérations et les parcours professionnels ; une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; la prévention des violences sur les lieux de travail.

RAPPORT ANNUEL

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 statistique « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique, dont sont issues les brochures « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

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), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

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

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.

REPÈRES DGAFP

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFP et ses missions.

www.fonction-publique.gouv.fr

JORF n°0304 du 31 décembre 2013

Texte n°91

DECRET

Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

NOR: RDFF1328910D

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 6 bis ;

Vu l'avis du conseil commun de la fonction publique en date du 5 novembre 2013,

Décrète:

Article 1

- I. Le rapport annuel mentionné à l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation dans les fonctions publiques en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il présente les mesures mises en œuvre pour assurer cette égalité et les réalisations accomplies au cours de l'année écoulée.
- II. Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique comprend notamment des données dans les domaines suivants :
- conditions générales d'emploi ;
- rémunération ;
- formation ;
- conditions de travail;
- congés ;
- organisation du temps de travail.

La liste des indicateurs contenus dans ces six domaines et devant figurer au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les fonctions publiques figure à l'annexe du présent décret.

Ce rapport est enrichi de données et de travaux de recherche complémentaires.

III. — Les informations figurant dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sont fondées sur les données publiées par le service statistique ministériel du ministère en charge de la fonction publique ainsi que, le cas échéant, sur d'autres données qui peuvent être collectées par voie d'enquête.

Article 2

Le ministre chargé de la fonction publique présente chaque année le rapport annuel mentionné à l'article 1er au conseil commun de la fonction publique.

Article 3

Ce rapport, accompagné de l'avis du conseil commun de la fonction publique, est transmis par le Premier ministre aux présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat.

Article 4

La ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

SOCLE D'INDICATEURS PAR SEXE POUR LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

	a) Effectifs	Effectifs physiques et en ETP (en ETPR pour la FPH) des titulaires et non- titulaires et autres statuts (militaires, ouvriers d'État, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) par catégorie socioprofessionnelle et, pour les non-titulaires, par type de contrat
		Age moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et catégorie socioprofessionnelle
		Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps incomplet/non complet
	b) Durée et organisation du travail	Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end (avec définition)
		Nombre d'agents rémunérés par des employeurs multiples
	c) Comptes épargne-temps	Nombre d'agents ayant ouvert un CET ; nombre de jours épargnés ; nombre de jours utilisés
		Répartition agents recrutés selon le statut par type de recrutement (concours externe, interne, sans concours, mutation, embauche) et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)
		Part d'embauche de travailleurs handicapés
1° Conditions générales d'emploi	d) Embauches et départs	Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et selon le statut par motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, inaptitude définitive, décès
		Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen d'entrée en paiement de la pension (catégories sédentaires et actives) ; part des retraites liquidées avec décote et surcote
	e) Positionnement f) Promotions	Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants
		Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)
		Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/ présents/admissibles/admis)
		Nombre d'agents ayant bénéficié d'un changement de statut, de catégorie, de grade ou de corps au sein de la même catégorie, de catégorie socioprofessionnelle (ultérieurement par motif) au cours de l'année/au cours des trois ou cinq dernières années ; durée moyenne entre deux promotions
		Répartition des agents bénéficiant d'une promotion interne par corps ou cadre d'emploi
		Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle (inter- employeurs au sein du même versant) et inter fonctions publiques
		Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels

SOCLE D'INDICATEURS PAR SEXE POUR LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

2° Rémunérations		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par catégorie socioprofessionnelle ; rémunérations par décile
		Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)
3° Formation		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et formation suite à concours interne ou changement de corps
4° Conditions de travail		Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)
		Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie hiérarchique ; nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques
5° Congés		Nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois ; congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés
		Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental
	a) Organisation	Nombre de chartes du temps
		Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)
6° Organisation du temps de travail	b) Temps partiel	Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)
as temps de travair	c) Services	Dépenses d'action sociale (en euros) pour garde d'enfants (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.)
	de proximité	Part de familles monoparentales (sexe de la personne de référence du ménage)

Fait le 27 décembre 2013.

Jean-Marc Ayrault

Par le Premier ministre :

La ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique, Marylise Lebranchu



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la fonction publique

Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

NOR: RDFF1636262C

La ministre de la fonction publique

à

Mesdames et Messieurs les ministres

Mesdames et Messieurs les préfets de région,

Mesdames et Messieurs les préfets de département,

(Métropole et départements d'outre-mer),

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé

Paris, le 22 décembre 2016

Objet : Politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

<u>PJ</u>: Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013

<u>Résumé</u>: la présente circulaire détermine la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013, a permis d'engager une nouvelle dynamique. De nouveaux engagements sont pris par le Gouvernement destinés, en ce qui concerne la fonction publique, à assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle.

<u>Mots-clés</u>: égalité professionnelle femmes-hommes ; dialogue social ; rapport de situation comparée ; bilan social ; comité technique ; rémunération ; parcours professionnels ; stéréotypes ; prévention des discriminations ; formation professionnelle ; recrutement ; jurys et comités de sélection ; commission administrative paritaire ; commission consultative paritaire ; données sexuées ; mobilité ; articulation vie professionnelle et vie personnelle ; congé parental ; congés liés à la famille ; organisation du temps de travail ; action sociale ; conditions de vie au travail ; mixité des emplois ; prévention des violences et du harcèlement sexuel et moral sur le lieu de travail ; prévention des comportements sexistes ; label Egalité ; label Diversité ; comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Textes de référence : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 ; loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ; loi n° 2012-954 du 6 août 2012 ; loi n° 2014-873 du 4 août 2014 ; loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 ; projet de loi « Egalité et citoyenneté ».

Le 8 mars 2013, sous l'égide du Premier ministre et de la ministre chargée de la fonction publique, le premier protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par l'ensemble des employeurs publics et à l'unanimité des organisations syndicales représentatives des fonctionnaires. Une circulaire d'application de ce protocole a été publiée le 8 juillet 2013.

Cet accord historique s'est traduit par un renforcement du cadre juridique régissant la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique, notamment en application de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ainsi que de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

L'égalité professionnelle est également intégrée dans les différents chantiers de l'agenda social, notamment dans la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations dans la fonction publique (PPCR) et dans la concertation en cours relative au développement des compétences et à l'accompagnement des parcours professionnels dans la fonction publique.

Trois ans après la signature de cet accord, la dynamique de l'égalité professionnelle est engagée dans les trois versants de la fonction publique, au bénéfice de l'ensemble des agents publics. Des progrès notables ont été réalisés en termes d'égal accès aux responsabilités, de prévention des discriminations et d'évolution des organisations de travail. Cependant, des efforts importants restent à accomplir pour pérenniser les acquis, mettre en œuvre l'intégralité des engagements et en développer de nouveaux.

C'est pourquoi je souhaite donner un nouvel élan à la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique, au travers de la pleine application de l'accord du 8 mars 2013 et de nouveaux engagements. Les priorités qui structurent cette politique ainsi qu'un bilan de l'action conduite depuis 2013 ont fait l'objet d'échanges dans le cadre du conseil commun de la fonction publique réuni le 23 mai 2016. La présente circulaire se fonde à la fois sur ce bilan et sur la richesse des échanges avec les employeurs et les organisations syndicales pour ouvrir une nouvelle étape dans le déploiement de cette politique.

I. <u>Décliner l'accord du 8 mars 2013 dans chacune des administrations publiques (axe 1 de l'accord du 8 mars 2013)</u>

• Renforcer le dialogue social sur les questions d'égalité professionnelle

Afin de renforcer le dialogue social sur la mise en œuvre de l'accord du 8 mars 2013, je souhaite qu'un état des lieux de l'application de l'accord soit présenté annuellement devant chaque conseil supérieur, pour le versant le concernant, à partir de 2017. Je vous remercie de veiller, chacun pour ce qui vous concerne, à la production des éléments nécessaires à la réalisation de cet état des lieux.

Je vous rappelle que la production et la présentation d'un bilan social et d'un rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes est obligatoire et qu'elles doivent être accompagnées d'échanges dans le cadre du dialogue social local sur le déploiement, au sein de la structure, d'une politique intégrée d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. J'insiste sur le fait que le rapport annuel de situation comparée est un outil essentiel de dialogue social.

Les ministères veilleront à adresser à la DGAFP, chaque année, leur bilan social ministériel ainsi que leur rapport de situation comparée.

Enfin, le protocole d'accord doit donner lieu à l'élaboration et à la mise en œuvre de plans d'actions ambitieux dans l'ensemble des administrations, collectivités territoriales et établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Ces plans doivent être concertés et, dans la mesure du possible, négociés avec les organisations syndicales représentatives. Au sein de l'Etat, la déclinaison des plans d'actions ministériels au niveau local est essentielle pour promouvoir et diffuser une culture de l'égalité professionnelle dans les services et veiller à ce que la gestion locale des ressources humaines, les pratiques d'encadrement et les organisations de travail s'inscrivent effectivement dans le respect de cet objectif.

• S'engager fortement pour obtenir la double labellisation Egalité et Diversité

L'engagement dans des procédures de labellisation au titre des labels Diversité et Egalité professionnelle permet de fédérer l'ensemble des acteurs autour d'un diagnostic et d'un plan d'actions partagé. Il permet également de pérenniser les actions conduites en faveur de l'égalité professionnelle.

C'est pourquoi, le 24 août 2016, j'ai appelé les ministres à s'impliquer personnellement dans l'obtention du label Diversité, en insistant sur l'intérêt de candidater parallèlement à l'obtention du label Egalité. Je souhaite que les principaux employeurs territoriaux et hospitaliers s'engagent également dans cette démarche dans les prochains mois.

Un bilan des candidatures des organismes publics au label Egalité et au label Diversité sera inscrit dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, à partir de l'édition 2017 de ce rapport.

• Veiller à favoriser une représentation équilibrée des instances de concertation

L'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifié par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, prévoit qu'au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel, les listes de candidats aux élections professionnelles seront composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.

De même, une représentation équilibrée est désormais prévue dans les collèges des organisations syndicales et des employeurs publics au sein du Conseil commun de la fonction publique, ainsi que des Conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière à partir du 1^{er} janvier 2019.

Le décret d'application de la mesure de représentation équilibrée dans les instances de concertation sera publié au premier semestre 2017. Vous veillerez à associer étroitement les partenaires sociaux au suivi des modalités de mise en œuvre de ces dispositions nouvelles.

II. <u>Parvenir à l'égalité de traitement en matière de rémunération, de parcours professionnels et de pensions (axe 2 de l'accord du 8 mars 2013)</u>

• Préparer la présidence alternée des jurys et comités de sélection

Depuis le 1^{er} janvier 2015, l'administration est tenue de nommer, sauf exceptions prévues par décret en Conseil d'Etat, une proportion minimale de 40 % de membres de chaque sexe dans l'ensemble des jurys de concours et d'examens professionnels ainsi que dans les comités de sélection. Cette mixité des instances appelées à prendre part au processus de recrutement et de promotion des agents publics est une garantie essentielle pour prévenir les éventuelles discriminations. Elle doit s'accompagner d'une formation de l'ensemble des membres des jurys et comités de sélection à l'exercice de leurs responsabilités. Cette formation doit intégrer les questions d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.

Pour aller plus loin en matière d'égalité professionnelle, le projet de loi « Egalité et citoyenneté », en cours d'examen au Parlement, prévoit **l'obligation de présidence alternée entre les femmes et les hommes des jurys et comités de sélection, à l'issue de chacun des mandats.** Cette disposition sera d'application directe dès la publication de la loi. Vous veillerez à anticiper cette mesure en renforçant vos viviers de personnes ressources. La mise en place de binômes mixtes (président et vice-président de sexe différent) pourra également faciliter l'alternance.

• Résorber les écarts salariaux entre les femmes et les hommes

Des travaux de recherche statistiques et économétriques cofinancés par le ministère de la fonction publique et le Défenseur des droits ont fait apparaître divers mécanismes conduisant à des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Une méthodologie statistique plus opérationnelle, permettant de calculer les écarts de rémunération, sera mise à disposition des ministères volontaires à partir de 2017.

Ces travaux seront également éclairés par les résultats de la mission confiée, par le Premier ministre, le 1^{er} juillet 2016, à Madame Françoise Descamps-Crosnier, députée, visant à identifier les éventuelles discriminations existant dans le système de rémunération et de promotion de la fonction publique et conduisant à des écarts de traitement et de pensions entre les femmes et les hommes.

L'analyse et la diffusion de ces résultats permettra d'éclairer le dialogue social et de préparer un plan d'actions pour résorber les écarts salariaux entre agents se trouvant dans une même situation. Les résultats statistiques consolidés seront présentés annuellement dans le cadre des conférences ministérielles de l'égalité.

Dans le cadre de ces travaux et des propositions qui en découleront, vous veillerez à mettre en œuvre toute action appropriée pour identifier, corriger et prévenir tout écart de rémunération entre les femmes et les hommes, non justifié par des différences de situation.

A cet égard, je vous rappelle que les congés liés à la grossesse et à l'arrivée d'un enfant sont sans impact sur la carrière et la rémunération des agents concernés, y compris sur le régime indemnitaire.

Garantir des chances de promotion identiques entre les femmes et les hommes.

La mobilité géographique ne doit plus être un frein au parcours professionnel et à la promotion des agents publics. Les règles statutaires et les pratiques de gestion des employeurs concernant la mobilité géographique doivent être réexaminées au regard de leur impact potentiellement discriminant sur les parcours professionnels des femmes et des hommes. La mobilité fonctionnelle doit, dans toute la mesure du possible, être privilégiée.

Lorsque la mobilité géographique fait partie des obligations statutaires des agents, un allongement des durées d'exercice sur les postes de travail doit être recherché (par exemple, affectation pour une durée minimum de trois ans, plutôt que deux ans). Lorsque cette mobilité est inévitable à l'issue d'une promotion en l'absence d'emploi vacant correspondant au nouveau grade ou corps ou cadre d'emplois de l'agent dans le bassin d'emploi, l'agent doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement individualisé pour la mise en œuvre de ce changement.

De manière générale, une meilleure anticipation des mouvements (information trois à six mois à l'avance) et une meilleure synchronisation de ceux-ci avec les calendriers civils ou scolaires (prises de poste au 1^{er} janvier ou au 1^{er} septembre) faciliteront l'organisation personnelle des agents sans méconnaitre l'intérêt du service et contribueront à limiter les situations de célibat géographique.

Enfin, s'agissant de l'examen des promotions, je vous demande de bien vouloir adresser les données sexuées concernant les avancements et les promotions des agents publics aux membres des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires préalablement à l'examen par ces instances des décisions individuelles. Ces données sont essentielles pour leur permettre d'identifier et de se prononcer sur des déséquilibres éventuellement constatés.

III. Concevoir des organisations de travail au bénéfice de l'égalité professionnelle (axe 3 de l'accord du 8 mars 2013)

• Organiser le déploiement du télétravail dans la fonction publique

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature offre la possibilité de revoir les modes de fonctionnement dans l'administration, pour une meilleure articulation des temps de vie professionnelle et personnelle et une plus grande efficacité collective.

Un guide pratique a été élaboré par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), la direction générale des collectivités territoriales (DGCL) et la direction générale de l'offre de soins (DGOS), en concertation avec les employeurs et les organisations syndicales représentatives pour accompagner la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. Les arrêtés d'application ministériels doivent être publiés prochainement. Les collectivités territoriales et établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont invités à s'engager également dans cette dynamique.

Elaborer et veiller au respect des chartes des temps

Je vous invite à mettre en place, si cela n'est pas déjà le cas, à chaque niveau pertinent, des chartes des temps et à veiller à leur respect.

Les encadrants doivent être étroitement associés à l'élaboration et au suivi de celles-ci. Vous veillerez à les sensibiliser plus largement sur la qualité de vie au travail de leurs équipes et à valoriser cette dimension dans le cadre des procédures d'évaluations individuelles.

• Développer l'action sociale en faveur de l'égalité professionnelle

Je vous invite à porter une attention particulière à l'action sociale comme élément important permettant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.

Trois axes sont à privilégier : l'aide à la petite enfance, la prise en charge des jeunes enfants en dehors des temps scolaires et le soutien aux aidants familiaux.

IV. Etre exemplaire en matière de prévention des violences faites aux agents (axe 4 de l'accord du 8 mars 2013)

• La prévention et le traitement du harcèlement dans la fonction publique

Aucune violence, aucun harcèlement sexuel ou moral ne doit être laissé sans réponse dans la fonction publique.

Il est de votre responsabilité de mettre en place les dispositifs efficaces et appropriés de prévention, de protection et de traitement contre les violences et contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral dont peuvent être victimes les agents publics **sur leur lieu de travail**.

De même, il convient d'étendre l'application de ces dispositifs aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail. Ainsi, les acteurs de prévention, notamment ceux des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), peuvent être alertés – dans le respect du secret de la vie privée – sur des situations professionnelles difficiles pouvant trouver leur source dans des violences et du harcèlement subis hors de la sphère professionnelle. Vous veillerez à former les acteurs de la prévention à ces questions.

Afin de vous accompagner dans l'exercice de cette responsabilité, un guide pratique contre les violences faites aux agents publics rappelle le cadre juridique applicable, le rôle des différents acteurs et les bonnes pratiques identifiées. Elaboré par la direction générale de l'administration et de la fonction publique, en concertation avec les partenaires sociaux, ce guide vient d'être publié. De même, des fiches réflexes, construites en lien avec le service des droits des femmes et le Défenseur des droits, seront diffusées prochainement auprès des services pour sensibiliser l'ensemble des encadrants, responsables RH et représentants des personnels à ces questions.

• Lutter contre les agissements sexistes dans la fonction publique

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels **prévoit la condamnation de tout agissement sexiste dans la fonction publique.** Aux termes de l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ce renforcement du cadre juridique est essentiel pour prévenir et mieux traiter ces actions dans la fonction publique. Il doit s'accompagner d'une plus grande sensibilisation des agents publics, tout particulièrement des encadrants, à cette question.

Ainsi, vous veillerez à intégrer cet enjeu dans vos plans d'action en matière d'égalité professionnelle ainsi que dans vos référentiels de formation en la matière.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP - bureau de la modernisation des politiques RH et de l'animation interministérielle et territoriale - RH1), la direction générale des collectivités locales (DGCL - bureau de l'emploi territorial et de la protection sociale - FP3) et la direction générale de l'offre de soins (DGOS - bureau de l'organisation des relations sociales et des politiques sociales - RH3) se tiennent à votre disposition pour toute information complémentaire sur la mise en œuvre de cette politique ainsi que pour répondre à toute difficulté rencontrée dans l'application de cette circulaire.

Annick GIRARDIN

Tableau de renvoi des indicateurs du protocole vers les tableaux et graphiques concernés dans le présent rapport

Socle d'indicateurs par sexe pour les trois fonctions publiques

A retrouver dans le rapport dans les figures suivantes

publiques		Effectifs physiques et en ETP (en ETPR pour la FPH) des titulaires et non-titulaires et autres statuts (militaires, ouvriers d'État, etc.) : répartition par	TITRE 2: 1.2-1 à 1.2-8; 1.3-1 à 1.3-5
	a) Effectifs	catégorie hiérarchique (A+, A, B, C), par PCS et, pour les non-titulaires, par type de contrat Age moyen et médian par statut, par catégorie	
		hiérarchique (A+, A, B, C) et PCS	TITRE 2 : 1.4-5 à 1.4-10
		Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps incomplet/non complet	TITRE 2 : 5.1-6 à 5.1-15
	b) Durée et organisation du travail	Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end (avec définition)	TITRE 2 : 5.2-1 à 5.2-2
		Nombre d'agents rémunérés par des employeurs multiples 3 FP	*
	c) Comptes épargne-temps	Nombre d'agents ayant ouvert un CET ; nombre de jours stockés ; nombre de jours utilisés	*
		Répartition agents recrutés selon le statut par type de recrutement (concours externe interne, sans concours, mutation, embauche) et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	TITRE 2: 2.1-4 à 2.1-11; 2.1-15 à 2.1-22
		Part d'embauche de travailleurs handicapés	TITRE 2: 1.6-1 à 1.6-2
1° Conditions générales	d) Embauches et départs	Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et selon le statut par motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, inaptitude définitive, décès	TITRE 2: 2.4-2 à 2.4-17
d'emploi		Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen d'entrée en paiement de la pension (catégories sédentaires et actives) ; part des retraites liquidées avec décote et surcote	
		Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants	TITRE 2: 1.3-3 à 1.3-4
	e) Positionnement	Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)	TITRE 3 : en entier
		Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis)	TITRE 2 : 2.1-3 à 2.2-12
		Nombre d'agents ayant bénéficié d'un changement de statut, de catégorie, de grade ou de corps au sein de la même catégorie, de PCS (ultérieurement par motif) au cours de l'année/au cours des 3 ou 5 dernières années ; durée moyenne entre deux promotions	TITRE 2: 2.3-16
	f) Promotions	Répartition des agents bénéficiant d'une promotion interne par corps ou cadre d'emploi	*
		Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle (inter-employeurs au sein du même versant) et inter-fonctions publiques	TITRE 2: 2.3-4 à 2.3-6;2.3-9 à 2.3-12
		Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels	*

^{*} Informations à venir dans les prochains rapports annuels.

Tableau de renvoi des indicateurs du protocole vers les tableaux et graphiques concernés dans le présent rapport

Socle d'indicateurs par sexe pour les trois fonctions publiques

A retrouver dans le rapport dans les figures suivantes

publiques			
2° Rémunérations		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par PCS ; rémunérations par décile	TITRE 2: 3.1-1 à 3.1-11
		Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	
3° Formation		Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à concours interne ou changement de corps), formation professionnelle par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	TITRE 2: 4.1-1 à 4.1-2
		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et formation suite à concours interne ou changement de corps	*
4° Conditions de travail		Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)	TITRE 2: 5.4-1 à 5.4-2
5° Congés		Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie hiérarchique ; nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques	TITRE 2: 5.3-1; 5.3-2; 5.3-4
		Nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois ; congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés	TITRE 2: 5.3-3
		Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental	**
6°	a) Organisation	Nombre de chartes du temps	**
Organisation du temps de travail	b) Temps partiel	Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	TITRE 2 : 5.1-13 à 5.1-15
		Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	**
	c) Services de proximité	Dépenses d'action sociale (en euros) pour garde d'enfants (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.)	TITRE 2: 7.1-1 à 7.1-5
		Part de familles monoparentales (sexe de la personne de référence du ménage)	TITRE 2: 1.7-1

^{**} Informations non disponibles à ce stade dans les 3 versants de la fonction publique, mais relevant du bilan social présenté en CT.

Le cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées

1. Le champ et les modalités d'application du dispositif

Rappel du cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées Depuis le 1er 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, presque 6 000 emplois d'encadrement supérieur et dirigeant¹ sont potentiellement concernés : quasiment 4 000 emplois au sein de la fonction publique de l'État, près de 1 600 pour la fonction publique territoriale et plus de 500 dans la fonction publique hospitalière.

1.1 Les emplois concernés par le dispositif

L'annexe du décret du 30 avril 2012 recense les emplois rentrant dans le champ du dispositif des nominations équilibrées. Cette liste est composée, sauf exception², d'emplois relevant de statuts d'emplois ou d'échelons fonctionnels.

Les emplois sont regroupés en types d'emploi, 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 (région, département, communes, établissement public de coopération intercommunale et la Ville de Paris) pour la fonction publique territoriale.

¹ La liste des emplois et types d'emploi concernés est annexée au décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

² 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.

Rappel du cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées

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

Types d'emploi	Emplois
1	Secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, hauts-commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre, ambassadeurs, préfets en poste territorial, directeurs des services actifs de police en fonction à l'administration centrale et chef du service de l'inspection générale de la police nationale, chefs du service des corps d'inspection et de contrôle, recteurs d'académie, emplois de vice-président, de président de section et de secrétaire général du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux, emplois de vice-président, de président de l'Autorité environnementale, de président de section et de président de la Commission permanente des ressources naturelles du Conseil général de l'environnement et du développement durable, emplois de direction du Conseil général de l'industrie, de l'énergie et des technologies, directeurs généraux des agences régionales de santé
2	Chefs de service et sous-directeurs, emplois d'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
3	Emplois de direction et de contrôle de la police nationale, inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale
4	Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État et emplois de responsable d'unité territoriale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
5	Postes territoriaux occupés par des sous-préfets
6	Chefs de mission de contrôle général économique et financier
7	Emplois de direction des services de contrôle budgétaire et comptable ministériel
8	Emplois de direction de la Direction générale des douanes et droits indirects
9	Directeurs académiques des services de l'éducation nationale et directeurs académiques adjoints de services de l'éducation nationale, secrétaires généraux d'académie
10	Postes et fonctions occupés par des administrateurs généraux des finances publiques de classe normale, de 1 ^{re} classe et de classe exceptionnelle, et emplois de chef de service comptable de 1 ^{re} et de 2 ^e catégories à la Direction générale des finances publiques

Emplois et types d'emploi de la fonction publique hospitalière

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

Emplois et types d'emploi de la fonction publique territoriale

Régions et départements

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

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

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

Ville de Paris

Types d'emploi	Emplois
1	Emplois mentionnés à l'article 34 du décret no 94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes et au I de l'article 4 du décret no 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

1.2 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 publics³ (hormis les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants et certains établissements publics hospitaliers et établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux).

1.3 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 :

- <u>aux « renouvellements » dans un même emploi :</u> cette notion fait référence aux décrets portant statut d'emplois 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 ;
- <u>aux nominations dans un même type d'emploi</u>: 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'emploi 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.

³ À partir de 2015 sont également concernées les agences régionales de santé, mais pour les seuls emplois de directeur général.

Rappel du cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées

1.4 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 général⁴, 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 primo-nominations sur une année, ce volume étant trop faible pour rendre effectif le dispositif⁵.

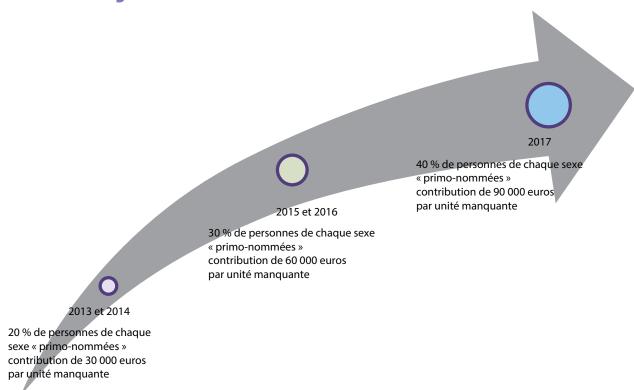
À compter de 2015, chaque déclaration transmise au titre de cette année et des années futures doit comporter, en complément du nombre de nominations et de primo-nominations par sexe effectuées dans l'année écoulée dans le champ du dispositif, le nombre d'agents occupant ces emplois au 31 décembre de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

Les données relatives au 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.

⁴ 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.

⁵ Ce mécanisme est détaillé au II.2.4. de la circulaire du 11 avril 2016.

2. Une montée en charge progressive des objectifs à atteindre



L'objectif est d'atteindre, à compter de 1er 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, pour les années 2013 et 2014, il était de 20 % de personnes de chaque sexe « primo-nommées », il est 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'emploi.

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-nominations, 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

Rappel du cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées

équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État, à 90 000 euros 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 euros par unité manquante en 2013 et 2014, elle s'élève à 60 000 euros pour les années 2015 et 2016 et atteindra donc 90 000 euros 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.

3. Le suivi et l'analyse du dispositif

Le décret du 30 avril 2012 et sa circulaire d'application fixent 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 (DGAFP) 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, par l'agent comptable du Centre national de gestion pour la fonction publique hospitalière et par les comptables assignataires des dépenses de chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale concerné 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.