

ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ÉDITION 2018

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique



RAPPORT ANNUEL
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

**Rapport annuel sur
l'égalité professionnelle entre
les femmes et les hommes
dans la fonction publique**

ÉDITION 2018

Directeur de la publication :
Thierry Le Goff, directeur général de l'administration et de la fonction publique

TITRE 1

Actualité et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Rédactrice en cheffe : Valérie PLOMB

Assistée de Patricia BENALI, Frédérique LAHALLE et Mathilde ROCHEFORT

Contributeurs

Caroline ACHE (Préfecture de la région Ile de France, préfecture de Paris)
Cathy AGNOUX (Ministère de la Culture)
Sophie BARRE (Centre Hospitalier Départemental Léon-Jean Gregory de Thuir)
Ghania BENCHEIKH (Nantes Métropole, Ville et CCAS)
Laurent BRIOIS (Services du Premier ministre)
Mathilde BRUNON (Services du Premier ministre)
Alexandre CASTET de BIAUGUE (DGAFP)
Florence CHAPPERT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail)
David CORBE-CHALON (DGAFP)
Sandrine DARRIET (Bordeaux Métropole)
Anne DOUCÉLIN (DGAFP)
Laurence EMILY (Conseil départemental d'Ille-et-Vilaine)

Namadie FAURE (Services des droits des femmes et de l'égalité – DGCS)
Pascale FRERY (Ville de Grenoble)
Adrien FRIEZ (DGAFP)
Valérie GEORGEAULT (Préfecture Ile-de-France - PFRH)
Marie-Claire LACAZE (Ville, agglomération de Brive)
Nouara LAIB (DGAFP)
Cécile LOMBARD (DGAFP)
Marie-Noëlle MARTIN (Ecole nationale supérieure d'art et de design de Nancy / Ministère de la Culture)
Elise MICHAUD (Département de la Seine-Saint-Denis)
Annaïck MORVAN (Services des droits des femmes et de l'égalité – DGCS)
Solène NASELLI (Ville de Grenoble)
Carole NICOLAS (DGAFP)

François NUEE (Nantes Métropole, Ville et CCAS)
Régis PINEAU (DGAFP)
Valérie PLOMB (DGAFP)
Vincent ROCHE (Ministère de la Justice)
Agnès SAAL (Ministère de la Culture)
Marielle SCHOTT (Ministères économiques et financiers)
Carole SPADA (Services des droits des femmes et de l'égalité – DGCS)
Sandrine STAFFOLANI (DGAFP)
Emilie TALOUDEC (Rennes Métropole, Ville et CCAS)
Frédéric TARDIEU (DGAFP)
Fabrice THEVAUX (Ministères économiques et financiers)
Mélanie VAMBANA (Rennes Métropole, Ville et CCAS)

TITRE 2

Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Rédacteur en chef : Adrien FRIEZ, Coordination scientifique : Olivier FILATRIAU

Coordination éditoriale : Nadine GAUTIER

Contributeurs

Amadou Yaya BA (DGAFP)
Eva BARADJI (DGAFP)
Karine DELAMARE (DGAFP)

Jonathan DUVAL (DGAFP)
Natacha GUALBERT (DGAFP)

Claire HAGÈGE (DGAFP)
Yohann VASLIN (DGAFP)

TITRE 3

Rapport annuel pour l'année 2017 sur le bilan du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique

Rédacteur en chef : Yann LE CORRE

Contributeurs

Claire BALARESQUE (DGAFP)
Odile BRISQUET (DGOS)
Christophe CALCAGNI (Secrétariat général du Gouvernement)
Elisabeth de COUËSSIN (DGAFP)
Fanny FRANCES (DGAFP)
Nathalie GAILLARD (DGCL)

Marine HAYEM (DGAFP - Stagiaire IRA de Bastia)
Jean-Marc LESCURE (DGCL)
Xavier MAROTEL (DGAFP)
Florence MEAUX (Secrétariat général du Gouvernement)
Marie NIEDERGAN (Secrétariat général du Gouvernement)

Alban NIZOU (CNG)
Patricia PESON (DGAFP)
Aude PLUMEAU (DGCL)
Pierre PROFIZI (DGAFP)
Benjamin THIEULIN (DGAFP)

Le présent rapport a fait l'objet d'une présentation aux employeurs publics et aux représentants des organisations syndicales dans le cadre de la formation spécialisée « Egalité, mobilité, parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique du 17 juin 2019.

Reproduit d'après documents fournis. ISBN : 978-2-11-152095-0

En 2018, la fonction publique s'est résolument inscrite dans la dynamique lancée par le Président de la République en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et s'est engagée à concevoir et à mettre en œuvre des mesures innovantes : composée à 62 % de femmes et représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique a en effet un rôle structurant à jouer et se doit d'être exemplaire.

À la suite du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes, et sous l'égide de Gérard Darmanin, ministre de l'Action et des Comptes publics, j'ai lancé une concertation, suivie d'une négociation, afin de renforcer les acquis du protocole de 2013. Le 30 novembre 2018, un accord ambitieux a été signé par la majorité des organisations syndicales représentatives des agents publics et par les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique. Cet accord, qui a vocation à s'appliquer dès 2019, a d'ores et déjà fait l'objet de deux comités de suivi avec les signataires.

Afin de renforcer nos engagements, plusieurs mesures essentielles de l'accord sont désormais prévues par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il s'agit, par exemple, de l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action égalité professionnelle, de l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes, de la suppression du jour de carence pour les congés maladies des femmes enceintes, du renforcement du dispositif des primo-nominations équilibrées et de la conservation des droits à avancement en cas de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant dans la limite d'une durée de cinq ans.

Le débat parlementaire a enrichi la loi avec, notamment, la création d'un statut de témoin assisté pour les personnes victimes d'actes de violences sexuelles ou sexistes dans le cadre des procédures disciplinaires, la reconnaissance de l'état de grossesse comme critère de discrimination au sein du statut général des fonctionnaires et la création d'un congé de proche aidant.

La cinquième édition du *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* propose un panorama de l'égalité en revenant sur ces événements importants, ainsi que sur le reste de l'actualité : les travaux pour résorber les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, l'accompagnement des employeurs avec la mise en place du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle, la montée en charge de la labellisation Égalité professionnelle, l'expérimentation dans les ministères de budgets intégrant l'égalité, ainsi que des opérations de *testing* sur le risque discriminatoire relatif au critère du sexe dans l'accès à la fonction publique.

Le rapport donne également la parole aux employeurs des trois versants de la fonction publique afin qu'ils partagent leurs initiatives et leurs retours d'expérience, relatifs par exemple à des actions de formation, de sensibilisation et de mentorat, à la mixité des métiers ou à l'accompagnement des futurs parents.

Ce document est complété par des études et des statistiques permettant de faire un état des lieux sexué sur les recrutements, les rémunérations, les conditions de travail, l'action sociale, etc.

Enfin, le *Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées en 2017* mesure, dans les trois versants de la fonction publique, l'efficacité de cette politique dont le champ vient d'être étendu par la loi de transformation de la fonction publique.

Donner des éléments de réflexion et éclairer l'action publique afin que nous allions collectivement vers une culture partagée de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tel est l'objet de ce travail collectif de qualité à destination de l'ensemble des acteurs de l'égalité professionnelle, et notamment des agentes et agents publics.

Olivier DUSSOPT

Secrétaire d'Etat auprès

du ministre de l'Action et des Comptes publics

**Actualités et retours d'expérience
de l'égalité professionnelle
dans la fonction publique**

TITRE 1

**Faits et chiffres
de l'égalité professionnelle
dans la fonction publique**

TITRE 2

**Bilan de la mise en oeuvre du dispositif
des nominations équilibrées
au cours de l'année 2017
Rapport 2018**

TITRE 3

TITRE 1

Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique	13
1 Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique	17
1.1 Les engagements du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018	19
1.2 L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018	20
1.3 La résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	23
1.4 La prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes	24
1.5 L'action sociale en faveur de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	25
1.6 L'accompagnement financier des employeurs : le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle et les actions financées dans le cadre du Fonds d'innovation RH	27
1.7 Le budget intégrant l'égalité dans les ministères	28
1.8 Une montée en charge de la labellisation Égalité professionnelle, en lien avec le Label Diversité	30
1.9 Une féminisation variable des recrutements dans la fonction publique	31
1.10 Une meilleure connaissance de l'accès des femmes et des hommes dans la fonction publique grâce à des opérations de <i>testing</i>	36
2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique	37
2.1 L'engagement des employeurs publics et le dialogue social	39
2.2 La mixité des métiers	47
2.3 La résorption des inégalités salariales	49
2.4 Un accompagnement participatif : les formations, les sensibilisations et le mentorat	50
2.5 L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	58
2.6 La lutte contre les violences, le harcèlement et les agissements sexistes	64
2.7 La commande publique, vecteur d'égalité entre les femmes et les hommes	72
2.8 L'égalité entre les femmes et les hommes, critère d'attribution des aides publiques	74

TITRE 2

Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique	77
1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique	81
1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2016 : caractéristiques des agents	83
1.2 Les effectifs physiques et la part des femmes dans les trois versants de la fonction publique	87
1.3 Les statuts et les catégories hiérarchiques	94
1.4 Les âges	100
1.5 Les diplômes	107
1.6 Les travailleurs handicapés	109
2 Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique	111
2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique	113
2.2 Les recrutements internes, examens professionnels et concours réservés dans la fonction publique	133
2.3 La mobilité professionnelle dans la fonction publique en 2016	142
2.4 Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique	149
3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique	171
3.1 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2016	173
4 Formation	195
4.1 La formation statutaire et professionnelle des agents des ministères en 2016	197
5 Conditions, organisation et temps de travail	199
5.1 La quotité de temps de travail	201
5.2 Le forfait	206
5.3 Le congé parental	207
5.4 Les accidents de travail et accidents de trajet	209
5.5 Le jour de carence	211
6 Relations professionnelles	213
6.1 Le dialogue social	215
6.2 Les sanctions disciplinaires et mesures prises pour insuffisance professionnelle	217
7 Action sociale	219
7.1 L'action sociale	221

TITRE 3

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017. Rapport 2018	225
Introduction	227
Acronymes	229
1 Cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées	233
1.1 Le champ et les modalités d'application du dispositif	235
1.1.1 <i>Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées</i>	235
1.1.2 <i>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</i>	237
1.1.3 <i>Seules les « primo-nominations » dans les emplois concernés sont soumises à l'obligation de nominations équilibrées</i>	237
1.1.4 <i>Le taux s'apprécie dans un périmètre précis propre à chaque versant de la fonction publique et non sur chaque type d'emploi</i>	238
1.1.5 <i>L'évaluation du dispositif repose également sur l'analyse des données relatives au nombre d'agents en fonction</i>	238
1.2 Une montée en charge progressive des objectifs à atteindre	239
1.3 Calcul et modalités de paiement de la contribution financière due en cas de non-atteinte de l'objectif annuel de primo-nomination	240
1.3.1 <i>Calcul de la contribution financière</i>	240
1.3.2 <i>Modalités de paiement de la contribution financière</i>	240
1.4 Le suivi et l'analyse de la disposition	240
2 La fonction publique	243
2.1 Les chiffres-clés	245
2.2 Une féminisation qui masque d'importantes disparités entre les trois versants de la fonction publique	249
3 La fonction publique de l'Etat	253
3.1 Les chiffres-clés	255
3.2 La mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans la fonction publique de l'Etat au cours de l'année 2017	256
3.3 Les primo-nominations dans les emplois interministériels de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'administration centrale de l'Etat	260
3.3.1 <i>Les primo-nominations dans les emplois de l'administration centrale de l'Etat dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement</i>	261
3.3.2 <i>Les primo-nominations dans les emplois de direction des administrations centrales de l'Etat</i>	266
3.3.3 <i>Les primo-nominations dans les emplois de l'administration territoriale de l'Etat</i>	272
3.4 La mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans les 11 départements ministériels au cours de l'année 2017	274
3.4.1 <i>Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères</i>	275
3.4.2 <i>Les ministères chargés des Affaires sociales</i>	279

3.4.3	<i>Le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation</i>	285
3.4.4	<i>Le ministère de la Culture</i>	290
3.4.5	<i>Le ministère des Armées</i>	295
3.4.6	<i>Les ministères chargés de l'Écologie</i>	300
3.4.7	<i>Les ministères économiques et financiers</i>	307
3.4.8	<i>Les ministères chargés de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche</i>	316
3.4.9	<i>Le ministère de l'Intérieur</i>	322
3.4.10	<i>Le ministère de la Justice</i>	330
3.4.11	<i>Les Services du Premier ministre</i>	335

4 La fonction publique territoriale 341

4.1	Les emplois de la fonction publique territoriale entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées	343
4.2	Les modalités spécifiques de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au sein de la fonction publique territoriale	343
4.2.1	<i>Les règles applicables</i>	343
4.2.2	<i>La situation en 2017</i>	344
4.2.3	<i>Evolution du nombre de collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle complet de cinq nominations au cours de l'année 2017</i>	345
4.3	Les chiffres-clés	346
4.4	L'application du dispositif des nominations équilibrées au sein de la fonction publique territoriale en 2017	348
4.4.1	<i>La mise en œuvre du dispositif dans les 356 collectivités territoriales et EPCI soumis à l'obligation de nominations équilibrées</i>	348
4.4.2	<i>Les nominations et les primo-nominations dans les collectivités territoriales et EPCI ayant achevé ou accompli un cycle de cinq nominations successives en 2017</i>	356

5 La fonction publique hospitalière 361

5.1	Les emplois de la fonction publique hospitalière entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées	363
5.2	Les chiffres-clés	363
5.3	La fonction publique hospitalière : un nombre global de primo-nominations quasiment paritaire	365
5.3.1	<i>Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 1</i>	365
5.3.2	<i>Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 2</i>	366

ANNEXES	369
ANNEXE 1 : Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018	371
ANNEXE 2 : 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	425
ANNEXE 3 : Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat prévu par les articles 15 et 43 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat	427
ANNEXE 4 : Circulaire NOR RDFS1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	431
ANNEXE 5 : Circulaire NOR CPAF1805157C du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique	437
ANNEXE 6 : Circulaire NOR CPAF1903608C du 22 février 2019 relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État	453

Actualités et retours d'expérience
de l'égalité professionnelle
dans la fonction publique

TITRE 1

Actualité de l'égalité professionnelle
dans la fonction publique 1

Retours d'expérience
dans les trois versants de la fonction publique 2

Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

- Les engagements du Comité interministériel
à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018 1.1
- L'accord relatif à l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes
dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018 1.2
- La résorption des écarts de rémunération
entre les femmes et les hommes 1.3
- La prévention et la lutte contre les violences sexuelles,
le harcèlement et les agissements sexistes 1.4
- L'action sociale en faveur de l'articulation
entre vie professionnelle et vie personnelle 1.5
- L'accompagnement financier des employeurs
en matière d'égalité professionnelle :
le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle et les actions
financées dans le cadre du Fonds d'innovation RH 1.6
- Le budget intégrant l'égalité dans les ministères 1.7
- Une montée en charge de la labellisation
Égalité professionnelle, en lien avec le Label Diversité 1.8
- Une féminisation variable des recrutements
dans la fonction publique 1.9
- Une meilleure connaissance de l'accès des femmes
et des hommes dans la fonction publique grâce
à des opérations de *testing* 1.10

1.1 Les engagements du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « **Grande cause du quinquennat** » par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017.

Suite au Tour de France de l'égalité entre les femmes et les hommes lancé en octobre 2017, le Premier ministre a présenté, lors du **Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes** du 8 mars 2018, un **plan d'action gouvernemental en quatre axes** dont un portant sur « **un service public exemplaire en France et à l'international** ».

Quatre mesures ont été actées concernant l'exemplarité de l'Etat, les premières concernant le lancement d'une négociation dans la fonction publique et ayant servi de colonne vertébrale au nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018 (voir *infra*) :

1. Garantir l'exemplarité de l'Etat en matière d'égalité professionnelle

- engager une négociation avec les partenaires sociaux et les employeurs publics visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de rémunération et de parcours professionnels ;
- engager chaque ministère dans la démarche de labellisation « Egalité » ;
- faire évoluer le dispositif des nominations équilibrées dans les emplois de direction de l'Etat, en l'élargissant aux établissements publics de l'Etat (voir *infra*).

2. Lutter contre les violences sexuelles et sexistes

- mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes dans les administrations, collectivités territoriales et établissements publics de santé ;
- déployer un plan de formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la prévention des violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique et dans toutes les écoles de service public.

3. Développer une approche intégrée de l'égalité dans le fonctionnement de l'Etat en expérimentant puis en généralisant le principe de « budget intégrant l'égalité » dans toutes les administrations pour faire des financements publics un levier d'égalité entre les femmes et les hommes (voir *infra*).

4. Conduire une diplomatie féministe sur la scène internationale, notamment pour faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité de l'agenda de la Présidence française du G7 en 2019.

1 Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1.2 L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018

1.2.1 Un accord négocié et majoritaire, signé en novembre 2018

La Constitution de la V^e République prévoit dans son article 1^{er} que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles. Conformément à la décision du Président de la République de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une « grande cause du quinquennat » et en cohérence avec les orientations définies par le Premier ministre lors du comité interministériel à l'égalité du 8 mars 2018, la fonction publique renforce et approfondit ses engagements en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans le sillage de la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012 instaurant un dispositif de nominations équilibrées pour les emplois supérieurs et de direction et de l'accord du 8 mars 2013 signé à l'unanimité des organisations syndicales et des employeurs publics, Olivier DUSSOPT, secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a lancé en mars 2018 une concertation, suivie d'une négociation riche et constructive, portant sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Celle-ci a abouti à la signature d'un **nouvel accord, le 30 novembre 2018**, par les employeurs des trois versants de la fonction publique et par sept organisations syndicales représentatives. **Cet accord majoritaire s'applique dès 2019.**

Les objectifs de ce nouvel accord sont de **pérenniser les acquis de 2013 et de les renforcer en prenant en compte les actions déjà mises en œuvre, tout en développant de nouvelles thématiques, notamment sur la parentalité et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et le harcèlement.** Il s'agit également de transformer les pratiques pour parvenir à des résultats concrets et mesurables avec des calendriers de déploiement et des indicateurs de suivi. S'inscrivant dans une démarche intégrée, cet accord a pour ambition d'obtenir des résultats concrets et mesurables, tout en accompagnant les employeurs à l'aide d'outils et de dispositifs. Les mesures prévues par l'accord et qui le nécessitent sont inscrites dans la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (voir *infra*).

Afin de s'assurer de la mise en œuvre concrète de l'accord dans les délais prévus, un comité de suivi composé des signataires de l'accord et présidé par le Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics s'est réuni dès janvier 2019. Un deuxième comité de suivi s'est réuni en juillet 2019. Il a été notamment l'occasion de présenter des documents d'accompagnement de l'action des employeurs publics, la méthodologie de calcul des écarts de rémunération revue à l'aune du dispositif mis en place pour les entreprises privées, et les projets sélectionnés dans le cadre du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle, qui ont bénéficié du relais des plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH (PFRH) pour le déploiement en région.

1.2.2 Les 5 axes et les 30 actions de l'accord

Le bilan du protocole signé en 2013 et la concertation tenue à partir de mars 2018 ont permis de dégager cinq axes déclinés en trente actions, dont les plus emblématiques sont présentées ci-dessous (voir également l'accord complet en annexe du rapport).

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

L'action 1.1 « Rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action égalité professionnelle d'ici 2020 » est l'une des actions les plus structurantes de l'accord.

Ainsi, afin de parvenir à des actions concrètes pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes, l'accord rend obligatoire pour les employeurs des trois versants de la fonction publique l'élaboration d'un plan d'action dédié à l'égalité professionnelle, au plus tard au 31 décembre 2020. À défaut, les employeurs seront redevables d'une pénalité d'au maximum 1 % de la rémunération brute annuelle globale des personnels. Le plan devra comporter notamment des mesures relatives aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à la mixité des métiers et des parcours professionnels, à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, et à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement sexuel et moral et d'agissements sexistes. Cette mesure figure dans la loi de transformation de la fonction publique.

L'action 1.5. « Déployer auprès des employeurs publics un ou des référents Égalité travaillant en réseau ou mutualisés sur les territoires, en articulation avec les acteurs déjà en place » permet de diffuser la politique d'égalité professionnelle et de transmettre les informations nécessaires à l'élaboration, à l'évaluation et à l'adaptation des actions prévues par le plan d'action.

L'action 1.6. « Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle » prévoit l'obligation de formation des personnels d'encadrement et l'évaluation des cadres supérieurs et dirigeants sur leur action en matière d'égalité.

Un fonds en faveur de l'égalité professionnelle (action 1.7) a été créé début 2019 afin d'accompagner les employeurs publics de l'Etat en cofinçant des actions par le biais d'appels à projet visant à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce fonds s'adresse aux ministères, administration centrale et services déconcentrés, et à leurs établissements publics administratifs (voir *infra*).

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

L'action 2.3. « Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique » fait suite à la décision du Comité interministériel du 8 mars 2018 (voir *supra*). Afin de renforcer et de pérenniser le dispositif des nominations équilibrées prévu par la loi du 12 mars 2012, il sera notamment élargi aux emplois de dirigeants nommés en Conseil des ministres des établissements publics de l'Etat et le seuil de soumission des collectivités territoriales est abaissé de 80 000 à 40 000 habitants par la loi de transformation de la fonction publique. Enfin, les plans d'action des employeurs publics prévoiront des actions afin de parvenir d'ici 2022 à au moins un tiers de personnes de chaque sexe s'agissant des personnes en poste dans ces emplois.

Axe 3 : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

La mise en œuvre des actions 3.1. Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics des trois versants de la fonction publique » et 3.2. « Intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération » est un point essentiel de l'accord de 2018, en cohérence avec les dispositions adoptées pour les entreprises privées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel.

1 Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Afin de compléter les éléments du rapport de situation comparée (RSC) et les études économétriques menées par des laboratoires de recherche, le service statistique du ministère en charge de la fonction publique a développé avec deux ministères pilotes une méthodologie d'autodiagnostic des différentes causes d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes parmi les fonctionnaires de l'Etat. Cette méthodologie sera progressivement mise à la disposition des ministères en 2019, puis des travaux seront menés pour l'adapter aux deux autres versants de la fonction publique. En outre, le volet « Rémunérations » du RSC ou de tout rapport présentant des données sur l'égalité professionnelle sera renforcé afin d'éclairer les actions à mener dans ce domaine dans le cadre du plan d'action égalité.

L'action 3.4. « Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les parcours professionnels » prévoit que tout agent en congé parental ou bénéficiant d'une disponibilité pour élever un enfant conservera pendant cinq ans, au titre de l'un ou l'autre ou de ces deux dispositifs, la totalité de ses droits à avancement d'échelon.

L'action 3.6 de l'accord prévoit de garantir l'égal accès des femmes et des hommes dans les procédures d'avancement de grade au regard de leur part respective dans le vivier des agents promouvables. La loi de transformation de la fonction publique prévoit ainsi que le plan d'action égalité professionnelle précise les actions mises en œuvre par les administrations pour parvenir à cet objectif.

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Afin de protéger les femmes enceintes, l'action 4.2 prévoit que les congés maladie pendant la grossesse soient exclus du champ de l'application de la journée de carence qu'ils résultent ou non d'un état pathologique lié à la grossesse, ce que la loi de transformation de la fonction publique prévoit.

L'action 4.7 vise à favoriser l'accès aux places en crèche, notamment par la création de 1 000 places en crèche en interministériel, sur 3 ans (voir *infra*).

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Les actions de cet axe mettent en œuvre et renforcent les mesures annoncées par le Président de la République en novembre 2017 (voir *supra*) et transcrites dans la circulaire du 9 mars 2018 en annexe du rapport. Elles s'articulent avec ses mesures et avec les autres actions de l'accord : élaboration de plans d'action comprenant obligatoirement un axe « Lutte contre les violences sexuelles et sexistes » (action 1.1 et action 5.1), formation obligatoire de publics prioritaires (5.2 : encadrants, services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de service public), accompagnement des victimes (5.4) et responsabilisation des employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire (5.5).

Cet axe vise à s'assurer que toutes les situations de violences sexuelles et sexistes, y compris de harcèlement sexuel ou moral, seront traitées afin de protéger les victimes, de les accompagner et de sanctionner les auteurs.

Pour ce faire, les employeurs publics seront tenus de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement de ces situations (action 5.2), de préférence dans un esprit de collégialité et d'interdisciplinarité. Ces dispositifs pourront être mutualisés au niveau national ou local afin que tous les agents puissent en bénéficier. Ce dispositif est prévu par la loi de transformation de la fonction publique.

1.3 La résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé en novembre 2018, prévoit par son axe 3 de « Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ».

1.3.1 Le déploiement d'une méthodologie d'identification des écarts de rémunération

Prenant en compte les avancées récentes dans le secteur privé en application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et la mise en place d'un Index de l'égalité entre les femmes-hommes¹, **la fonction publique se dote d'une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération** auprès des employeurs des trois versants de la fonction publique, ainsi que le prévoit l'action 3.1 de l'accord de 2018.

Le DESSI², service statistique ministériel de la fonction publique chargé de la mise en place de cette méthodologie, prévoit son déploiement progressif dans les ministères et dans les deux autres versants de la fonction publique.

Concernant les écarts de rémunération, pour les fonctionnaires, le DESSI propose une approche méthodologique simple qui permet de mettre en évidence l'effet de la ségrégation par corps sur l'écart global, celui éventuel de la démographie au sein des corps et enfin les différences à corps, grade et échelon identiques. Cette méthodologie peut être étendue aux agents dont l'emploi est régi par un statut ou quasi-statut comme les médecins ou les ouvriers d'Etat.

Pour les autres agents, contractuels, une méthode telle que celle décrite dans l'Index du secteur privé semble plus appropriée. Les critères retenus dans le secteur privé devant être transposés au cadre des contractuels de la fonction publique : tranches d'âge, filière-métier-catégorie socio-professionnelle-cadre d'emploi associé, niveau de responsabilité ou niveau d'études.

Cette méthodologie s'appuie sur les données « RH-payé » des employeurs, ce qui facilite l'appropriation et permet une analyse et un diagnostic de la situation, ainsi qu'une intégration dans les rapports de situation comparée ou tout autre rapport présentant des données sexuées, et complétant ainsi les données existantes sur les rémunérations.

Cette méthodologie a fait l'objet d'échanges au premier semestre 2019 avec les employeurs publics et les organisations syndicales des trois versants de la fonction publique, notamment dans le cadre des formations spécialisées « Statistiques » et « Egalité, mobilité, parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique. Statique, elle doit faire l'objet d'une approche dynamique pour illustrer et comprendre l'éventuelle différenciation des carrières. Un guide méthodologique et pédagogique proposera une démarche d'analyse des résultats dans la perspective de l'élaboration des plans d'action chiffrés.

Le DESSI ambitionne de diffuser ce guide méthodologique au deuxième semestre 2019. L'objectif, au-delà de la description d'une méthode commune et harmonisée, est d'en faciliter l'appropriation pour un dialogue social effectif en 2020, notamment pour l'établissement de

1. Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail ; décret n° 2019-382 du 29 avril 2019 portant application des dispositions de l'article 104 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatif aux obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

2. Département des études, des statistiques et des systèmes d'information – DESSI – Ministère de l'Action et des Comptes publics.

1 Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

plans d'action comprenant un axe relatif à la résorption des écarts de rémunération, comme le prévoit l'accord de 2018. D'autres indicateurs complémentaires seront proposés.

1.3.2 Les autres outils relatifs aux écarts de rémunération

Une étude de cohortes visant à comparer et analyser les trajectoires et parcours professionnels de femmes et des hommes sera également menée en 2019-2020. Le cahier des charges de cette étude sera examiné lors de formations spécialisées dédiées du Conseil commun de la fonction publique, l'appel d'offre étant validé et suivi par le Conseil scientifique de la DGAFP.

En outre, ainsi que le prévoit l'action 3.3 de l'accord de 2018, une circulaire visant à préciser les modalités de mise en œuvre de la transparence des rémunérations dans les trois versants de la fonction publique sera diffusée en 2019.

1.4 La prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

Le 25 novembre 2017, dans le cadre de la **grande cause du quinquennat** pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le Président de la République s'est engagé à ce que soit mis en œuvre un plan d'action ambitieux contre les violences sexuelles et sexistes, dans tous les domaines de la vie sociale et économique du pays. Au titre de l'exemplarité, les employeurs publics ont un rôle déterminant à jouer pour faire évoluer les mentalités et garantir à leurs agents la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la condamnation des actes de violences sur le lieu de travail.

La *circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique* précise ces engagements qui s'appliquent aux trois versants de la fonction publique. Elle s'articule autour de trois axes : la prévention des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, notamment en déployant, à partir de 2018, un plan ambitieux de formation initiale et continue ; le traitement des situations de violences sexuelles et sexistes avec la mise en place de dispositifs de signalement et de traitement des violences sur le lieu de travail, la sanction des auteurs de violences sexuelles et sexistes.

A l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, en novembre 2018, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié un *Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique*. Elaboré dans le cadre d'un groupe de travail composé des trois versants de la fonction publique, il a pour objectif de faciliter le déploiement d'un plan de formation à destination de l'ensemble des agents publics, conformément à la circulaire du 9 mars 2018. Ce guide a pour vocation d'accompagner les employeurs et les écoles de service public à construire leur offre de formation relative à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Il est construit autour d'un socle commun et de fiches par public cible, indiquant à chaque fois les objectifs de formation, les objectifs pédagogiques, les principaux éléments de contenu et des conseils pour les modalités pédagogiques. Quant aux écoles de service public, elles disposent d'un socle commun qui leur permettra de concevoir des modules de formation dédiés à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans leur programme de formation.

Ce référentiel s'inscrit à la suite du *Guide de prévention et traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique*, publié par le DGAFP en 2017, et des *Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique*, réalisé par la Direction générale de la cohésion sociale des ministères sociaux, conjointement avec le ministère de l'Intérieur, la DGAFP et le Défenseur des droits.

Cet engagement fort a été repris et amplifié dans le cadre de l'**accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé en novembre 2018**. Thématique développée dans le protocole de 2013, la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes se trouve renforcée dans le nouvel accord : obligation d'inscription au sein des plans d'action (actions 1.1 et 5.1), mise en place obligatoire d'un dispositif de signalement et de traitement (5.2), formation de publics prioritaires (5.3), accompagnement des victimes (5.4) et responsabilisation des employeurs (5.5 et voir *infra*).

1.5 L'action sociale en faveur de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

L'action sociale interministérielle s'est attachée ces dernières années à favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les agents de l'État, particulièrement en matière de garde d'enfants avec le CESU-garde d'enfant 0/6 ans (CESU 0/3 et 3/6 ans remplacés par le CESU 0/6 ans depuis le 1^{er} janvier 2014) et les réservations interministérielles de berceaux.

Suite aux accords du 25 janvier 2006, des CESU-garde d'enfant 0/3 ans, destinés notamment à favoriser le maintien de l'activité professionnelle des parents qui le souhaitent, ont été mis en place. Cette dynamique s'est poursuivie en 2007 avec la mise en place d'une nouvelle prestation versée sous forme de CESU et destinée cette fois à la prise en charge partielle des frais de garde des enfants âgés de 3 à 6 ans. Afin de mieux cibler et répondre aux besoins des agents, ces aides ont été, depuis le 1^{er} janvier 2014, d'une part, soumises à condition de ressources et, d'autre part, majorées de 20 % pour les agents en situation monoparentale (parents isolés) remplissant les conditions d'attribution. À compter du 1^{er} janvier 2015, les conditions de ressources ont été supprimées pour les familles en situation de monoparentalité.

Par ailleurs, un barème de ressources adapté aux bénéficiaires ultra-marins a été introduit dès le 1^{er} janvier 2015, afin d'ouvrir davantage le bénéfice du CESU aux agents de l'État affectés en Outre-mer. Enfin, le bénéfice de l'action sociale interministérielle a été ouvert aux agents des collectivités d'Outre-mer à compter du 1^{er} janvier 2017.

Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

**Figure : Programme 148 « Fonction publique » Action « Action sociale interministérielle »
(en millions d'euros)**

Programme 148 « Fonction publique »			Action « Action sociale interministérielle »			
Année			Familles			
			Chèque-vacances	CESU 0/6	Crèches	Total
2012	LFI	AE	35,8	56,4	13,5	105,7
		CP	35,8	55,0	21,1	111,9
	Exécution (RAP 2012)	AE	32,6	57,0	14,3	103,9
		CP	34,3	58,3	19,5	112,1
2013	LFI	AE	33,9	56,2	14,9	105,0
		CP	33,9	56,3	20,1	110,3
	Exécution (RAP 2013)	AE	37,9	43,0	16,7	97,6
		CP	36,7	55,3	17,0	109,0
2014	LFI	AE	36,0	48,3	20,3	104,6
		CP	36,0	48,3	20,5	104,8
	Exécution (RAP 2014)	AE	36,0	5,9	23,1	65,0
		CP	34,9	41,3	18,4	94,6
2015	LFI	AE	36,4	44,0	23,6	104,0
		CP	36,4	44,0	23,6	104,0
	Exécution (RAP 2015)	AE	32,0	53,3	24,6	109,9
		CP	33,5	37,2	23,3	94,0
2016	LFI	AE	38,0	41,7	25,6	105,33
		CP	38,0	41,7	25,6	105,33
	Exécution (RAP 2016)	AE	35,2	31,8	26,5	93,5
		CP	34,5	34,5	24,7	93,7
2017	LFI	AE	36,2	39,4	25,4	101,0
		CP	36,2	39,4	25,4	101,0
	Exécution	AE	36,8	12,2	23,6	72,6
		CP	38,8	35,6	22,6	97
2018	LFI	AE	38,4	35,2	25,6	99,2
		CP	38,4	35,3	25,4	99,1
	Exécution	AE	38,1	32,6	26,8	97,5
		CP	38,1	30,9	27,1	96,1

En 2018, 56 % des demandeurs de CESU étaient des femmes.

Mis en place avec l'appui de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), le dispositif de réservation interministérielle de berceaux permet aux agents de bénéficier prioritairement de places dans les crèches implantées dans des aires géographiques adaptées à leurs besoins (et non exclusivement dans leur commune de résidence). Les réservations, dont la gestion est confiée aux préfets, font l'objet d'un contrat avec les structures d'accueil dont le financement est assuré sur une base annuelle. Réactivée en 2007, la politique de réservation de places en crèches a été renforcée depuis 2008 et connaît depuis lors une véritable dynamique. Elle complète les dispositifs individuels d'aide à la garde des jeunes enfants. Le parc a augmenté de 50 places en 2017 puis de 340 places en 2018 pour atteindre près de 3 350 berceaux.

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018, c'est un véritable plan d'envergure pour les crèches qui est mis en place, avec la réservation de **1 000 places supplémentaires en 3 ans pour les enfants des agents de la fonction publique d'Etat** (soit une augmentation de 30 % du parc). Ce sont 330 places qui seront créées dès 2019.

Enfin, en 2013, un nouveau dispositif d'aide au logement temporaire d'urgence a été mis en place. Ce dispositif, qui a été pérennisé, vise à aider notamment les agents de la fonction publique de l'État à la recherche d'une solution transitoire de logement à la suite d'événements professionnels ou personnels les ayant conduits à quitter leur foyer principal.

Tableau : Action sociale interministérielle

Action sociale interministérielle	Exécution 2017	Exécution 2018	PLF 2019
CESU	35,6 M€	30,9 M€	33,0 M€
Réservations de places de crèches	22,6 M€	27,1 M€	25,4 M€
Aide au logement d'urgence	0,3 M€	0,4 M€	0,3 M€
Total	58,5 M€	58,4 M€	58,7 M€

Enfin, en 2018, sur les 129 396 bénéficiaires de chèques-vacances, 56 % étaient des femmes. Parmi les bénéficiaires actifs, elles étaient 61 %, parmi les bénéficiaires retraités, 44 % et parmi les bénéficiaires en situation de handicap, 71 %.

1.6 L'accompagnement financier des employeurs : le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle et les actions financées dans le cadre du Fonds d'innovation RH



Mis en place dès 2019 par la circulaire du 22 février 2019, le **Fonds en faveur de l'Égalité professionnelle (FEP)**³, piloté par la DGAFP, en lien avec le Service aux droits des femmes et à l'égalité (SDFE) de la Direction générale de la cohésion sociale, cofinance des initiatives d'employeurs publics par le biais d'appels à projet visant à la promotion de l'égalité professionnelle entre les

femmes et les hommes. Ce fonds s'adresse aux ministères – en administration centrale et en services déconcentrés – et aux établissements publics de l'État.

Les projets peuvent porter sur des dispositifs d'appui à la mise en place d'une politique de promotion de l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique de l'État, favorisant la mixité des métiers et la constitution de viviers mixtes, la mutualisation des bonnes pratiques en

3. Pour en savoir plus : www.fonction-publique.gouv.fr/fonds-egalite-professionnelle

1 Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

faveur de l'égalité, des outils de sensibilisation, formation ou communication sur la thématique de l'égalité, des dispositifs favorisant une meilleure articulation entre les temps de vie professionnels et personnels, ou luttant contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes, ainsi que des études et travaux de recherche.

Au total, 51 dossiers ont été déposés par des candidats provenant de Métropole et de l'Outre-mer (16 portés par des administrations centrales, 13 par des préfectures, 16 par des services déconcentrés et 6 par des établissements publics). 42 projets, soit 82 % des candidatures, ont été retenus par le comité de sélection qui s'est réuni en mai 2019, piloté par la DGAFP en lien avec le Service des Droits des Femmes et de l'Égalité de la Direction générale de la cohésion sociale et comprenant la Direction de la modernisation et de l'action territoriale du ministère de l'Intérieur et deux plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH.

Les candidats ont proposé des actions diversifiées et de nature à renforcer la coopération interministérielle sur les territoires, grâce au levier que représente l'égalité professionnelle : mentorat et coaching pour donner un nouvel élan à la carrière, organisation d'une journée de l'Égalité, ainsi que des séminaires et hackathons, mais également élaboration de chartes et formations ou sensibilisations relatives à l'égalité ou à la lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement et les violences sexuelles. Deux études de cohorte sur le sujet des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et la différenciation genrée des carrières, ainsi que la création ou la consolidation de réseaux de femmes interministériels ont été retenues, ainsi que des actions originales et participatives : un tournage de vidéos qui mettent en scène des situations de sexisme ordinaire, dont les scénaristes et les acteurs sont des agents de la fonction publique, l'organisation d'une marche de l'égalité, des portraits de femmes fonctionnaires qui valorisent leurs parcours et leurs talents.

Par ailleurs, en 2019, le **Fonds d'innovation RH**, piloté par le DGAFP, a également sélectionné trois projets sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, le premier sur la prévention des violences sexuelles et sexistes, le second sur les parcours professionnels et le dernier sur la déconstruction des stéréotypes sur les métiers dans la fonction publique.

1.7 Le budget intégrant l'égalité dans les ministères

Comme suite aux décisions du CIEFH du 8 mars 2018, une expérimentation d'un budget intégrant l'égalité (ou budget sensible au genre) est pilotée par la direction du budget et le service des droits des femmes et de l'égalité. Les ministères expérimentateurs sont le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, le ministère de la Culture, le ministère de la Cohésion des territoires/Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) et les ministères sociaux. Il s'agit de développer une approche intégrée de l'égalité dans le fonctionnement de l'État d'abord en expérimentant puis en généralisant le principe « budget intégrant l'égalité » dans toutes les administrations. Il s'agit de faire des financements publics un levier de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cela implique de :

- proposer des recommandations pour compléter les instructions, les procédures et les outils budgétaires, tant sur le versant des recettes que celui des dépenses ;
- préconiser une méthodologie pour la réalisation d'un budget intégrant l'égalité ;

- évaluer les besoins en formation des agents « métiers » et « budget/performance » des ministères participant au processus d'élaboration des documents budgétaires (PLF, PLFSS, PAP, DPT, etc.) ;
- recenser les données sexuées disponibles permettant l'évaluation de l'impact budgétaire sur les femmes et les hommes.

Plusieurs réunions du groupe de travail se sont tenues depuis le printemps 2018 et les travaux se poursuivent en 2019 avec une perspective de présentation lors du projet de loi de finances 2020.

L'expérimentation vise à faire la preuve de la faisabilité de l'exercice en précisant les obstacles rencontrés, les prérequis indispensables, les outils à adapter, les solutions proposées et établir une méthodologie duplicable à d'autres programmes budgétaires.

S'agissant des outils des remontées d'information sexuées, la circulaire du Premier ministre du 8 mars 2000⁴ pose le principe d'une adaptation de ces outils aux enjeux de l'Égalité. Le rapport de l'INSEE⁵ est venu actualiser l'état des lieux et pistes de réflexion pour une information statistique sexuée dans la statistique publique.

Pour l'expérimentation proprement dite, chaque ministère participant a été invité à choisir une ou deux actions du programme sélectionné relevant de sa compétence en vue de la réalisation conjointe, à titre d'exercice partagé, d'une analyse pour distinguer :

- les dépenses neutres en matière l'égalité ;
- les dépenses visant directement la réduction des inégalités ;
- les dépenses qui peuvent avoir un effet indirect, positif ou négatif, sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation a retenu deux actions du programme 143 « Enseignement technique agricole » : l'action 01 « Enseignement dans les établissements publics » et l'action 04 « Evolution des compétences et dynamiques territoriales ».

Le CGET a retenu l'action 01 du programme 147 « Politique de la ville ». Cette action porte les crédits pour le financement des associations œuvrant dans les Quartiers Politique de la Ville. À ce jour plus de 4 millions d'euros sont identifiés comme concourant à la politique d'Égalité, soit 20 000 subventions accordées aux associations mettant en place 676 actions. Le reste des financements semble y concourir, mais les instructeurs des dossiers de demande de subvention ne sont pas à ce jour en mesure d'identifier les actions concourant à la politique de la ville ayant l'objectif de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Avec l'appui du SDFE, le CGET a, d'ores et déjà, diffusé une annexe dédiée « Égalité » à son instruction annuelle 2019 à destination des instructeurs locaux.

La DGCS pour les ministères sociaux a retenu l'action portant sur les crédits de la « prime d'activité » du programme 304 « Inclusion sociale et protection des personnes ». La prime d'activité est pertinente puisqu'elle touche en majorité les femmes travaillant à temps partiel (qui sont les plus nombreuses et dont le temps de travail peut être subi et non choisi). Son impact sur la situation comparée des femmes et des hommes est mesurable car l'enjeu est inscrit dans la loi ; les rapports d'évaluation de la loi doivent intégrer des statistiques sexuées.

Le ministère de la Culture a retenu l'action 1 du programme 131 « Création » pour les subventions accordées à la création et au spectacle vivant, ainsi que le programme 224 « Transmission des savoirs et démocratisation culturelle » au titre de l'action relative au soutien à l'enseignement

4. Circulaire du Premier ministre du 8 mars 2000 relative à l'adaptation de l'appareil statistique de l'État pour améliorer la connaissance de la situation respective des femmes et des hommes, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000399250&categorieLien=id>

5. S. Ponthieux – octobre 2013 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/2546889/rapport-femme-homme.pdf>

1 Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

supérieur et à l'insertion professionnelle. En parallèle, le ministère s'est également engagé concernant l'éga-conditionnalité des subventions.

La **circulaire de la direction du budget n° DF6-2^{PERF}-19-3083 du 18 avril 2019⁶** relative à la préparation des volets performance des projets annuels de performance (PAP) du PLF 2020 et élaboration des documents de politiques transversales (DPT) comprend, pour la première fois, une section dédiée au Budget intégrant l'égalité en mentionnant l'expérimentation en cours. En complément, il est demandé à l'ensemble des ministères de prendre en compte dans la définition ou la revue des indicateurs (pour le PAP et/ou pour le DPT « Egalité entre les femmes et les hommes ») le besoin de disposer d'indicateurs de performance visant les publics d'un sous-indicateur sexué, lorsque cela est pertinent, afin de permettre un suivi du budget intégrant l'égalité au-delà de cette première expérimentation.

Cette expérimentation fera l'objet d'un rapport d'évaluation des actions conduites et comprendra des préconisations en vue de son éventuelle généralisation.

1.8 Une montée en charge de la labellisation Égalité professionnelle, en lien avec le Label Diversité

Après une montée en charge progressive des dispositifs, les administrations publiques sont désormais largement engagées dans la démarche de labellisation Egalité professionnelle ou de double labellisation Egalité et Diversité.

Le comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018 prévoit d'ailleurs que chaque ministère s'engage dans la démarche de labellisation « Égalité ». En outre, le comité interministériel Egalité et Citoyenneté de 2015 qui prévoyait que les ministères devaient être en mesure de candidater au Label Diversité les incitait également à s'engager dans une double labellisation Diversité et Egalité professionnelle, cette décision étant facilitée par la mise en place d'un cahier des charges commun pour les deux labels depuis 2016.

Au 1^{er} août 2019, **23 collectivités publiques ont obtenu ou conservé le Label Egalité :**

- **5 ministères** : les ministères économiques et financiers, le ministère de la Culture, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, les ministères sociaux et le ministère de l'Intérieur ;
- **10 établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture** : la Cité de la musique-Philharmonie de Paris, le Conservatoire national supérieur de Musique et de Danse de Paris, la Réunion des Musées Nationaux et du Grand Palais, l'Opéra-Comique, Universcience, l'Ecole nationale supérieure d'Arts de Paris Cergy, l'Opéra national de Paris, l'Etablissement public du Parc et de la Grande Halle de La Villette, le Théâtre national de Chaillot et l'Ecole nationale supérieure d'Architecture de Saint-Etienne ;
- **1 autorité publique indépendante** : le Conseil supérieur de l'audiovisuel ;
- **6 collectivités territoriales** : le Conseil régional de Bretagne, Rennes Métropole, la ville de Rennes et son CCAS, la ville de Suresnes, la ville de Dijon, son CCAS et Dijon Métropole, la ville de Bordeaux, son CCAS et Bordeaux Métropole et la ville de Paris.

6. www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance_publique/files/files/circulaires/circulaires/2019/2PERF-19-3083/2PERF-19-3083.pdf

– En 2018, le Centre hospitalier de Thuir a été le **premier établissement de la fonction publique hospitalière** à obtenir le label Egalité professionnelle.

En outre, **32 collectivités publiques ont obtenu ou conservé le Label Diversité⁷** : 4 ministères (les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, le ministère de la Culture, le ministère de l'Intérieur), 17 établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture, le Conseil supérieur de l'audiovisuel, 5 collectivités territoriales (la ville de Paris, ville de Lyon, ville de Nantes, Nantes Métropole, ville de Dijon, son CCAS, Dijon Métropole et le conseil départemental de Seine-Saint-Denis), 2 établissements publics de santé, 1 Agence régionale de santé, l'École de Management de Strasbourg et 1 Chambre de commerce et d'industrie.

En 2019, d'autres collectivités publiques se sont engagées dans la démarche de labellisation et vont candidater aux labels Diversité ou Egalité professionnelle : le ministère des Armées, les Services du Premier ministre, le ministère de la Transition Ecologique et Solidaire, le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, le ministère de la Justice, les ministères de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

1.9 Une féminisation variable des recrutements dans la fonction publique

1.9.1 L'accès des femmes et des hommes aux Instituts régionaux d'administration et à l'Ecole nationale d'administration

Pour la session 2017 des concours d'accès aux instituts régionaux d'administration (scolarité 2018-2019), 60 % des 730 lauréats sur liste principale sont des femmes (439 femmes et 291 hommes). Ainsi, 198 femmes et 172 hommes ont été admis pour le concours externe, 194 femmes et 86 hommes pour le concours interne et 47 femmes et 33 hommes pour le troisième concours.

Par ailleurs, dans le cadre des dispositions du statut général visant à concourir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys et comités de sélection, la DGAFP attache une importance toute particulière à la **composition des jurys des IRA**. Lors de la session 2017 des concours, celles-ci représentaient 48,8 % des membres des jurys nommés par la ministre en charge de la fonction publique (l'obligation prévue à l'article 55 de la loi du 12 mars 2012 est de 40 % minimum de chaque sexe). Les membres des jurys sont formés à la prévention et à la lutte contre les discriminations et notamment à la prévention des stéréotypes de genre.

1.9.2 L'accès des femmes et des hommes à l'Ecole nationale d'administration

Les promotions de **l'Ecole nationale d'administration (ENA)** restent majoritairement masculines. La promotion **2019-2020** est composée de **36,25 %** de femmes et de **63,75 %** d'hommes (concours

7. Sont détenteurs de la double labellisation Egalité professionnelle et Diversité : 4 ministères (les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, le ministère de la Culture, le ministère de l'Intérieur), 10 établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture, le Conseil supérieur de l'audiovisuel et 1 collectivité territoriale (ville de Dijon, son CCAS, Dijon Métropole).

Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Figure : Nombre d'inscrits, présents, admissibles et admis et répartition par sexe aux concours externe, interne et troisième concours d'accès aux IRA (session 2017)

IRA	Concours externe																				Concours interne																				Troisième concours																			
	Postes offerts		Inscrits/présents - Ecrit				Admissibilité				Liste principale				Liste complémentaire				Sélectivité (présents/poste)		Postes offerts		Inscrits/présents - Ecrit				Admissibilité				Liste principale				Liste complémentaire				Sélectivité (présents/poste)																					
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H																						
Bastia	74	602	438	284	205	47%	47%	80	35%	39%	45	29	45%	36%	8	10	8%	13%	6,6																																									
Lille	74	746	558	242	225	32%	40%	87	93	36%	41%	39	35	45%	38%	8	7	9%	8%	6,3																																								
Lyon	74	917	642	307	248	33%	39%	100	116	33%	47%	35	39	35%	34%	8	8	8%	7%	7,5																																								
Metz	74	570	512	240	247	42%	48%	80	95	33%	38%	33	41	41%	43%	9	9	11%	9%	6,6																																								
Nantes	74	795	538	311	221	39%	41%	109	88	35%	40%	46	28	42%	32%	18	13	17%	15%	7,2																																								
Total	370	3630	2688	1384	1146	38%	43%	475	472	34%	41%	198	172	42%	36%	51	47	11%	10%	6,8																																								
IRA																																																												
Bastia	56	589	307	367	181	62%	59%	95	42	26%	23%	38	18	40%	43%	7	1	7%	2%	9,8																																								
Lille	56	732	365	414	198	57%	54%	99	42	24%	21%	38	18	38%	43%	8	0	8%	0%	10,9																																								
Lyon	56	748	355	389	178	52%	50%	105	49	27%	28%	41	15	39%	31%	5	5	5%	10%	10,1																																								
Metz	56	603	371	371	215	62%	58%	91	41	25%	19%	42	14	46%	34%	2	2	2%	5%	10,5																																								
Nantes	56	745	354	429	220	58%	62%	90	43	21%	20%	35	21	39%	49%	13	4	14%	9%	11,6																																								
Total	280	3417	1752	1970	992	58%	57%	480	217	24%	22%	194	86	40%	40%	35	12	7%	6%	10,6																																								
IRA																																																												
Bastia	16	110	77	61	48	55%	62%	24	10	39%	21%	9	7	38%	70%	1	1	4%	10%	6,8																																								
Lille	16	142	98	58	50	41%	51%	23	13	40%	26%	11	5	48%	38%	1	2	4%	15%	6,8																																								
Lyon	16	178	115	85	52	48%	45%	35	15	41%	29%	10	6	29%	40%	2	0	6%	0%	8,6																																								
Metz	16	109	97	55	52	50%	54%	25	19	45%	37%	8	8	32%	42%	2	1	8%	5%	6,7																																								
Nantes	16	139	104	66	44	47%	42%	21	11	32%	25%	9	7	43%	64%	5	1	24%	9%	6,9																																								
Total	80	678	491	325	246	48%	50%	128	68	39%	28%	47	33	37%	49%	11	5	9%	7%	7,1																																								

Source : DGAFP et IRA.
Les pourcentages expriment le taux de réussite de chaque sexe à chaque étape du concours. Ainsi, sur 284 femmes présentes aux épreuves écrites du concours externe de Bastia, 99 ont été admissibles, soit 35% d'entre elles.

externe : 37,5 % de femmes ; concours interne : 34,37 % de femmes ; troisième concours : 37,5 % de femmes). En raison de l'attention particulière portée à la féminisation du recrutement, l'École veille à la formation de tous les membres de jurys et intègre la dimension diversité au sein des conventions signées avec les centres de préparation.

Figure : Taux de féminisation des concours de l'ENA de 2006 à 2018 (en %)

	Concours 2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Inscriptions														
Interne	44,82	45,37	45,70	46,36	44,63	44,58	33,33	32,50	38,00	40,00	46,00	41,00	39,00	42,42
Externe	29,09	28,20	35,50	34,90	36,84	39,50	43,84	42,00	39,00	40,00	41,00	41,00	41,00	38,18
3 ^{ème} concours	36,13	29,83	25,80	29,30	32,17	29,00	30,47	35,00	33,00	29,00	32,00	32,00	31,00	40,41
Total inscrits	39,41	39,21	41,06	41,64	44,45	41,46	39,84	39,10	38,00	38,90	42,10	40,10	39,20	39,38
Admissibilité														
Interne	46,15	35,87	44,44	48,75	46,34	38,75	34,85	30,76	51,00	44,00	50,00	45,00	54,00	39,39
Externe	42,46	25,71	27,69	35,48	42,42	43,93	41,46	31,25	34,00	30,00	33,00	27,00	34,00	33,70
3 ^{ème} concours	38,89	36,84	6,25	37,50	33,33	33,33	42,86	42,86	43,00	25,00	33,00	22,00	41,00	47,36
Total admissibles	44,44	32,04	33,95	41,88	43,37	39,64	39,64	32,53	41,70	35,10	39,80	33,70	42,70	35,55
Admission														
Interne	44,44	24,44	41,50	40,00	37,50	30,00	34,00	28,00	61,00	34,00	51,00	53,00	41,00	34,37
Externe	47,22	30,56	35,50	37,50	37,50	37,50	40,00	27,50	35,00	26,00	26,00	26,00	38,00	37,50
3 ^{ème} concours	33,33	33,33	12,50	37,50	25,00	25,00	37,50	37,50	33,00	22,00	22,00	11,00	25,00	37,50
Total admis	44,44	27,78	36,20	38,78	36,25	32,50	37,50	28,75	45,00	28,89	36,00	35,50	37,50	36,25

Source : Service du recrutement et des évaluations de IENA

La classe préparatoire au concours externe d'entrée à l'ENA « Egalité des chances » (CP'ENA) comptait, dans sa promotion 2017/2018, 8 femmes sur 23 élèves, soit 34,8 %.

1.9.3 Les classes préparatoires intégrées (CPI)

Les CPI ont pour objet d'aider des étudiants ou des demandeurs d'emploi de condition modeste, sélectionnés sur critères sociaux, à préparer les concours externes et troisième concours de la fonction publique.

Tout au long de leur scolarité en CPI, les élèves bénéficient d'un accompagnement personnalisé et de conditions d'enseignement privilégiées : classes à effectif réduit, soutien pédagogique renforcé combinant référents pédagogiques et tutorat individuel, organisation d'examens blancs et, selon les écoles, stages de découverte ou périodes d'immersion dans les administrations, ainsi que des rencontres avec d'anciens élèves.

Une aide financière, l'allocation pour la diversité dans la fonction publique, d'un montant de 2 000 euros annuel peut être attribuée, sous conditions, aux élèves des CPI. En outre, certaines écoles proposent une prise en charge de la restauration et de l'hébergement.

Les femmes sont majoritaires à bénéficier de ce dispositif : pour l'année 2017-2018, **les femmes représentaient 63 % des effectifs.**

Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

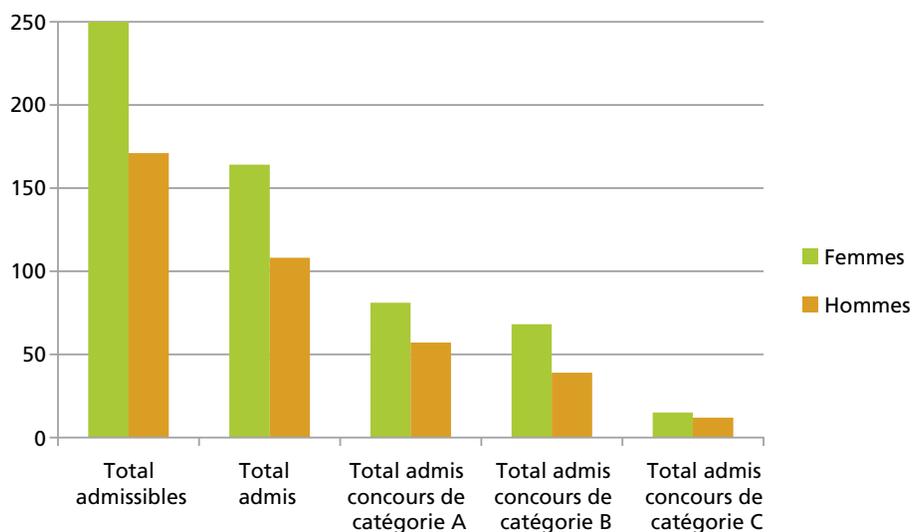
Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Figure : Répartition femmes-hommes des admis en CPI et présents durant la scolarité en CPI en 2016-2017

	Hommes	Femmes	Part des femmes
Admis en CPI	243	389	62 %
Présents en CPI	211	256	63 %
Evaporation	-13 %	-8 %	

Figure : Part des femmes et des hommes dans les résultats aux concours des élèves en CPI, promotion 2016-2017 [en %]

	Femmes	Hommes
Total admissibles	59 %	41 %
Total admis	60 %	40 %
Total admis concours de catégorie A	58 %	42 %
Total admis concours de catégorie B	74 %	26 %
Total admis concours de catégorie C	60 %	40 %



Source : DGAFP 2017. Les données portent sur 25 CPI.

Figure : Nombre de femmes et d'hommes dans les résultats aux concours des élèves en CPI, promotion 2016-2017

	Femmes	Hommes
Total admissibles	250	171
Total admis	164	108
Total admis concours de catégorie A	81	57
Total admis concours de catégorie B	68	39
Total admis concours de catégorie C	15	12

Source : DGAFP 2017. Les données portent sur 25 CPI.

1.9.4 L'apprentissage

Le contrat d'apprentissage constitue pour les administrations une opportunité d'ouverture à la diversité. Cette formation diplômante, en alternance, permet ainsi de faire connaître et de valoriser auprès d'un large public la variété des métiers de la fonction publique.

La fonction publique recrute des apprentis de tous niveaux (du CAP aux diplômes d'ingénieur) sur des métiers très variés (informatique, hôtellerie-restauration, aéronautique, juridique, etc.).

Ce dispositif rencontre un grand succès dans la fonction publique et permet de constituer des viviers diversifiés dans le recrutement.

Depuis 2013, la part des femmes a fortement augmenté dans la fonction publique de l'Etat où elles sont désormais majoritaires. Au contraire, dans la fonction publique hospitalière où la part des femmes a toujours été très majoritaire dès 2013, ce poids a tendance à diminuer. Dans la fonction publique territoriale, ce sont les hommes qui se maintiennent de façon majoritaire.

Figure : Part des femmes et des hommes en apprentissage dans la fonction publique de l'Etat de 2013 à 2017

(en %)

	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	Hommes	Femmes										
FPE	58,6	41,4	59,0	41,0	51,3	48,2	44,3	55,7	43,9	56,1	46,3	53,7
FPT	54,7	45,3	55,0	45,0	54,5	45,5	54,6	45,4	53,6	46,4	52,3	47,7
FPH	37,1	62,9	36,6	63,4	40,2	59,8	36,3	63,8	40,5	59,5	39,0	61,0

1 Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1.10 Une meilleure connaissance de l'accès des femmes et des hommes dans la fonction publique grâce à des opérations de *testing*

Le Premier ministre avait confié, en 2015, au professeur L'Horty et à son équipe la mission d'évaluer, au regard des risques de discrimination, les différentes voies de recrutement dans les trois versants de la fonction publique.

Pour cette recherche, l'équipe universitaire s'était appuyé sur deux types de méthode : l'exploitation systématique des bases de données de concours externes de la fonction publique de l'Etat (400 000 candidats à 90 concours), d'une part, et pour la première fois, la réalisation de *testing* de discrimination dans l'accès à l'emploi public et à l'accès à l'information sur les opportunités d'emploi. Étaient testés **les critères du sexe**, de l'origine (signalée par le patronyme) et du lieu de résidence. L'étude statistique avait révélé des inégalités dans les chances de succès des candidats, notamment en défaveur des femmes, des personnes nées hors de France métropolitaine et de celles résidant dans une ville avec une forte emprise de zones urbaines sensibles. Les opérations de *testing* menées sur le critère du sexe et de l'origine des candidats n'avaient pas mis en évidence de différence de traitement dans des commissariats, mais en avait révélés dans des établissements publics de santé.

En 2017, la ministre de la Fonction publique avait confié à cette même équipe le soin d'approfondir la connaissance en ce domaine par le biais de nouvelles opérations de *testing* portant sur les critères du sexe, du patronyme, du lieu de résidence, et pour la première fois dans la fonction publique, de l'orientation sexuelle. Ce nouveau rapport, présenté notamment devant les instances de dialogue social de la fonction publique, avait mis en évidence une diminution du risque discriminatoire par rapport à 2016.

Afin de prolonger sur le moyen terme cet éclairage sur le risque discriminatoire dans l'accès à la fonction publique, le ministre de l'Action et des Comptes publics a confié une nouvelle mission de *testing* au Professeur L'Horty et à son équipe portant, dans les trois versants de la fonction publique, sur trois critères déjà explorés en 2016 et 2018 (sexe, origine signalée par le patronyme et lieu de résidence) en ajoutant un nouveau critère. Concernant les critères déjà étudiés, des comparaisons pourront être réalisées entre les résultats passés et ceux obtenus en 2019. Les conclusions de ces travaux seront remises en septembre 2020.

Retours d'expérience **2** dans les trois versants de la fonction publique

- L'engagement des employeurs publics
et le dialogue social **2.1**
- La mixité des métiers **2.2**
- La résorption des inégalités salariales **2.3**
- Un accompagnement participatif :
les formations, les sensibilisations et le mentorat **2.4**
- L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle **2.5**
- La lutte contre les violences, le harcèlement
et les agissements sexistes **2.6**
- La commande publique, vecteur d'égalité
entre les femmes et les hommes **2.7**
- L'égalité entre les femmes et les hommes,
critère d'attribution des aides publiques **2.8**

Actualité et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique

Thème	N° de fiche	Fonction publique	Employeur	Intitulé de l'initiative
L'engagement des employeurs publics et le dialogue social	Fiche 1	FPE	Ministère de la Culture	Signature du Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 22 novembre 2018
	Fiche 2	FPE	Ministère de l'Economie et des Finances – Ministère de l'Action et des Comptes publics	Démarche participative de co-construction visant à élaborer un troisième plan d'action ministériel Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
	Fiche 3	FPE	Ministère de la Culture	Elaboration de chartes Egalité dans les écoles de l'enseignement supérieur sous tutelle du ministère de la Culture
	Fiche 4	FPT	Département de la Seine-Saint-Denis	Démarche collaborative sur l'égalité femmes hommes en vue de l'élaboration d'un plan d'actions externe
La mixité des métiers	Fiche 5	FPH	Centre hospitalier L. J. Grégory de Thuir	Garantir une égalité de traitement dans les mobilités internes
	Fiche 6	FPT	Ville de Grenoble	Actions concertées sur la mixité des filières
La résorption des inégalités salariales	Fiche 7	FPT	Nantes Métropole et Ville de Nantes	Mise en place d'un observatoire des salaires, pour prévenir les écarts de rémunération
Un accompagnement participatif : les formations, les sensibilisations et le mentorat	Fiche 8	FPE	Préfecture de région d'Ile-de-France, préfecture de Paris	« QuinzePourcent », Web-série contre le sexisme ordinaire dans la fonction publique
	Fiche 9	FPE	Ministère de la Justice - Ecole nationale de la Magistrature	Formation continue « Les leviers d'action pour encourager la carrière des femmes »
	Fiche 10	FPT	Ville de Grenoble	La formation « Tremplin pour les femmes », pour lutter contre le plafond de verre
	Fiche 11	FPE	Services du Premier ministre	Formation « Déployer son potentiel de femme cadre de haut niveau »
	Fiche 12	FPT	Ville, agglomération et CCAS de Brive	Sessions de sensibilisation des agents des trois collectivités au repérage des différentes formes de sexisme ordinaire dans les relations de travail
	Fiche 13	FPH	Centre Hospitalier Départemental Léon-Jean Gregory de Thuir	Mentorer les agentes et agents pour accompagner leur projet d'évolution professionnelle
L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Fiche 14	FPH	Ministère de la Culture - Ecole Nationale supérieure d'art et de design de Nancy	Accompagnement des futurs et des jeunes parents
	Fiche 15	FPT	Bordeaux Métropole	Guide des futurs et nouveaux parents
	Fiche 16	FPT	Bordeaux Métropole	Outils d'aide à la conciliation des temps de vie des agents
La lutte contre les violences, le harcèlement et les agissements sexistes	Fiche 17	FPT	Conseil départemental d'Ile-et-Vilaine	Plan de lutte contre les violences sexuelles et sexistes
	Fiche 18	FPT	Rennes Métropole, Ville et CCAS	Mise en place d'une cellule Discrim'Alerte au bénéfice des agentes et agents.
	Fiche 19	FPT	Département de la Seine-Saint-Denis	Mise en place d'une permanence pour les agents et agentes victimes de violences
	Fiche 20	FPE	Services du Premier ministre	Elaboration participative d'un outil ludo-pédagogique pour sensibiliser et prévenir les agissements sexistes au travail dans les directions départementales interministérielles
La commande publique, vecteur d'égalité entre les femmes et les hommes	Fiche 21	FPT	Nantes Métropole, ville de Nantes et son CCAS	La commande publique, levier en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Egalité entre les femmes et les hommes, critère d'attribution des aides publiques	Fiche 22	FPE	Ministère de la Culture	Conditionnement du financement des aides publiques au respect des règles liées à la parité et à l'égalité entre les femmes et les hommes

2.1 L'engagement des employeurs publics et le dialogue social

FICHE 1

Employeur : Ministère de la Culture

Intitulé : Signature du Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Culture, le 22 novembre 2018

Descriptif

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes réaffirme les engagements du ministère, parmi lesquels :

- la mise en place de nouvelles formations concernant la prévention des discriminations et l'égalité femmes-hommes. Outre des formations sur les thématiques de l'égalité et de la diversité, le ministère de la Culture participe à l'appel d'offres interministériel, porté par le ministères sociaux pour la mise en place de formations à la prévention et à la lutte contre les violences et le harcèlement sexuels et sexistes ;

- la prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles, avec notamment l'extension de la cellule d'alerte, d'écoute et de signalement Alloediscrim aux agissements sexuels et sexistes (Alloediscrim). De plus, la cellule d'écoute est accessible, depuis août 2018, aux étudiants et étudiantes des écoles de l'enseignement supérieur de la Culture ;

- l'adoption par tous les établissements d'enseignement supérieur sous tutelle du ministère de la Culture d'une Charte Égalité. En janvier 2018, 35 Chartes Égalité ont été adoptées ;

- l'accès des femmes aux postes à responsabilité, avec l'objectif que 50 % des établissements publics sous tutelle du ministère soient dirigés par des femmes d'ici à 2022 (contre 35 % aujourd'hui).

Le protocole garantit aussi de nombreuses avancées significatives, parmi lesquelles :

- le maintien du montant des primes (complément indemnitaire annuel/CIA et des parts variables) pendant la grossesse ;

- l'octroi d'une demi-journée d'autorisation d'absence supplémentaire pour permettre à tout parent (quels que soient l'union et le genre, indépendamment du lien de filiation avec l'enfant à naître) d'accompagner la mère à un examen médical supplémentaire dans le cadre de la grossesse ;

- l'engagement de consacrer 500 000 euros d'ici à 2022 à la résorption des inégalités salariales entre les hommes et les femmes au détriment de celles-ci, au sein du ministère.

Le protocole du 22 novembre 2018 s'applique à l'ensemble des structures du ministère de la Culture, à ses services d'administration centrale et déconcentrés, ainsi qu'à ses établissements publics et services à compétence nationale.

Contexte et enjeux

Le ministère de la Culture mène une politique volontariste en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Premier ministère à avoir obtenu les deux labels « Diversité » et « Égalité » attribués par l'AFNOR, le ministère de la Culture a également décliné le protocole d'accord interministériel du 8 mars 2013.

Objectif – Finalité

Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations liées au genre au sein du ministère de la Culture, en réaffirmant des engagements pris dans le cadre de la Feuille de route Égalité 2018-2022 et en proposant de nombreuses avancées en matière d'égalité professionnelle.

FICHE 1

SUITE

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Ce protocole marque l'aboutissement d'une concertation étroite menée avec les représentants et représentantes du personnel du ministère. Au protocole est adossé un plan d'actions qui sera décliné dans les mois à venir.

Coûts estimés

500 000 euros dédiés sur 5 ans.

Bilan – Evaluation

Un certain nombre d'engagements ont déjà abouti à des réalisations concrètes : la mise en place de formations sur les thématiques de l'égalité et de la diversité ; la prévention et la lutte contre les violences et le harcèlement sexuels et sexistes ; l'adoption de chartes Égalité dans l'ensemble des écoles de l'enseignement supérieur sous tutelle du ministère de la Culture ; l'accès des femmes à des postes à responsabilité.

D'autres engagements devront être tenus et concrétisés : le maintien des primes pendant la grossesse ; la possibilité pour tout parent d'obtenir une demi-journée d'absence supplémentaire pour accompagner la mère lors d'un examen médical supplémentaire dans le cadre de la grossesse ; la résorption des inégalités salariales entre les hommes et les femmes d'ici 2022 grâce à une enveloppe spécifique de 500 000 euros mise à disposition.

Contact

Agnès Saal, Haute fonctionnaire Diversité-Egalité, ministère de la Culture

FICHE 2

Employeur : Ministères économiques et financiers

Intitulé : Démarche participative de co-construction visant à élaborer un troisième plan d'action ministériel Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Contexte et enjeux

Depuis plusieurs années, les ministères économiques et financiers ont fait de la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes une priorité de leur politique.

Dans ce cadre, de nombreuses actions ont été conduites : amélioration de la connaissance des données RH par genre dans de nombreux domaines, neutralisation de certains congés familiaux dans l'évaluation des agents, mise en place d'un chèque emploi service pour la garde des enfants de 6 à 12 ans, promotion des chartes du temps, parité dans les jurys de concours, etc.

Cette mobilisation continue en faveur d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes a contribué à l'obtention du label Egalité professionnelle en février 2018.

Objectif – Finalité

Dans un contexte où l'égalité entre les femmes et les hommes a été déclarée « grande cause nationale » du quinquennat par le Président de la République en 2017, un troisième plan d'actions ministériel relatif à l'égalité professionnelle est en cours d'élaboration.

A cet effet, le secrétariat général a engagé une démarche innovante collaborative associant étroitement les directions et les agents. Cette démarche conduite par la délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle (DDEP) avait pour objectif de permettre aux agents d'exprimer les problématiques auxquelles ils sont confrontés, ainsi que leurs attentes concrètes dans le domaine de l'égalité professionnelle.

Descriptif

Cette démarche participative repose sur différents formats :

- plusieurs rencontres inter-directionnelles ont été organisées à Paris et en région pour écouter les personnels et mieux prendre en compte leurs attentes ;
- en parallèle, un questionnaire a été adressé à un panel de 7500 agents et agentes. Une étude comparative a également permis d'identifier les meilleures pratiques en France et à l'étranger ;
- enfin, un séminaire a permis d'organiser des échanges entre les directions et des entreprises publiques et privées très engagées en matière d'égalité, ce qui a contribué à enrichir la réflexion collective. Sur le fondement de ces échanges et des informations recueillies, le secrétariat général a ensuite conduit des réunions avec les directions de Bercy pour préciser des actions concrètes susceptibles d'être proposées.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Cette démarche s'est déroulée entre novembre 2017 et septembre 2018.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Cette démarche nécessite un pilotage, une coordination et une adhésion de la part des différents participants (agents, directions, entreprises publiques et privées, etc.).

L'attention doit être portée sur la mise en place d'actions concrètes en réponse aux attentes des agents.

Coûts estimés

Néant.

FICHE 2

SUITE

Bilan - Evaluation

Au total, plus de 2 600 personnes ont pu exprimer leur avis, sous des formes très diverses. Cette démarche participative a permis de dégager un consensus général concernant les thématiques sur lesquelles travailler : articulation vie professionnelle/vie personnelle, égalité salariale et déroulement de carrière, mixité des métiers et lutte contre les stéréotypes de genre, prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, gouvernance.

Sur le fondement des thématiques identifiées, des propositions d'actions concrètes seront soumises aux organisations syndicales courant 2019.

Contacts

Fabrice Thévaux, délégué ministériel à la diversité et à l'égalité professionnelle :

fabrice.thevaux@finances.gouv.fr

Marielle Schott, chargée de mission : marielle.schott@finances.gouv.fr

FICHE 3

Employeur : Ministère de la Culture

Intitulé : Elaboration de chartes Egalité dans les écoles de l'enseignement supérieur sous tutelle du ministère de la Culture

Descriptif

En novembre 2017, le ministère de la Culture a demandé à ses 99 établissements d'enseignement supérieur sous sa tutelle de se doter d'une charte Égalité. Il leur a proposé à cette fin un cadre de référence articulé autour de quelques axes forts : identifier un référent dans chaque école, prévenir et traiter toute forme de discrimination, de violence ou de harcèlement, ou de fragilisation liée au genre ou à l'orientation sexuelle, développer les statistiques sexuées, transmettre une culture de l'égalité dans les enseignements, accompagner les jeunes femmes vers des carrières diversifiées.

Contexte et enjeux

Les femmes sont aujourd'hui majoritaires dans les écoles de l'enseignement supérieur sous tutelle du ministère de la Culture (60 % en 2016-2017). Cependant, le taux d'attrition est saisissant puisqu'elles ne représentent que 42 % des actifs dans les milieux culturels et artistiques. Certaines filières leur sont encore peu ouvertes, notamment celles qui mènent à des métiers plus « techniques » (métiers techniques de la scène et de l'audiovisuel, jeux vidéo, etc.). Plusieurs causes sont identifiées :

- les femmes s'orientent plutôt vers des emplois salariés au détriment des professions artistiques indépendantes valorisant davantage leurs compétences (statuts plus précaires de l'intermittence, flexibilité de l'emploi, culture du présentisme et de l'irremplaçabilité qui rend l'articulation de la vie professionnelle/vie personnelle difficile) ;
- une distorsion de la pyramide des âges est constatée : dans le domaine du spectacle vivant, les femmes représentent 42 % de la tranche 26-35 ans, mais seulement 26 % de la tranche 56-65 ans ;
- l'invisibilité des femmes, liée à l'insuffisance des « rôles modèles » et des réseaux de solidarité, et la persistance de stéréotypes dans les enseignements suscitent un sentiment d'illégitimité, une forme d'autocensure de la part des femmes ;
- dans le champ culturel et artistique, la relation aux intermédiaires détenteurs d'un pouvoir (diffuseurs, programmateurs, metteurs en scène, enseignants, etc.) est susceptible d'induire des situations de violences et de harcèlement sexuels et sexistes, dont la dénonciation n'a pas, en France, pris l'ampleur constatée ailleurs.

Objectif – Finalité

L'élaboration de ces chartes est l'occasion de définir comment favoriser la transmission d'une culture de l'égalité aux étudiants des deux sexes pour changer les représentations. Il s'agit d'assurer le respect de la parité au sein des équipes pédagogiques (enseignants comme intervenants) et des commissions pédagogiques. Il s'agit aussi de veiller à l'élargissement des « modèles » que l'on donne aux étudiants, de fournir une information diversifiée sur les métiers pour ouvrir le champ des possibles aux étudiantes et leur permettre de se projeter dans des carrières plus diversifiées. Changer les représentations passe également par le développement de la présence d'œuvres et d'auteures féminines dans les corpus d'enseignement et les répertoires travaillés, en s'appuyant sur les travaux de recherche qui mettent en évidence les possibilités en la matière.

Avec l'appui du ministère de la Culture, chaque école (nationale et territoriale) sera incitée à préparer sa candidature à la double labellisation Égalité et Diversité, ce cadre méthodologique permettant de structurer, professionnaliser, rendre visible et évaluer sa démarche. De plus, les écoles sont également concernées par le sujet de l'accès des femmes à des postes à responsabilité.

FICHE 3 SUITE

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Le ministère de la Culture a apporté son soutien en élaborant avec les écoles un tronc commun servant de cadre de référence et en mettant à la disposition des écoles un kit de communication et des fiches pratiques à caractère juridique. Les 7 axes proposés dans le tronc commun sont les suivants :

- identifier un référent égalité/prévention des discriminations dans chaque école ;
- prévenir et traiter toute forme de discrimination, de violence, de harcèlement ou de fragilisation liée au genre ou à l'orientation sexuelle ;
- développer les statistiques sexuées ;
- veiller à l'équité ;
- transmettre une culture de l'égalité pour changer les représentations ;
- accompagner les jeunes femmes vers des carrières diversifiées ;
- promouvoir l'égalité et faire connaître les dispositifs existants.

La cellule d'écoute et de traitement des discriminations et des situations de violences et de harcèlement sexuels et sexistes AlloDiscrim-Allosexism, ouverte aux 30 000 agents du ministère et de ses établissements depuis janvier 2017, est désormais accessible aux 37 000 étudiants et étudiantes des établissements d'enseignement supérieur sous tutelle du ministère de la Culture.

Le ministère de la Culture développe également des actions communes avec le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche afin de couvrir l'ensemble du champ de l'enseignement supérieur. Une campagne de sensibilisation a été mise à disposition des écoles dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le 25 novembre.

Sujets à venir : une réflexion à mener sur les recrutements des professeurs et le déroulement des épreuves d'entrée ; la question de la mixité dans les filières des écoles ; l'extension des mesures aux thématiques de la diversité et de la lutte contre l'ensemble des discriminations.

Coûts estimés

Néant.

Bilan – Evaluation

Sous l'impulsion du ministère, 35 établissements de l'enseignement supérieur sous tutelle du ministère de la Culture ont achevé la rédaction de leur Charte Egalité, soit 35 % de l'ensemble des 99 écoles.

Concernant les labellisations, 17 établissements publics relevant de sa tutelle ont obtenu à ce jour le Label Diversité, et 10 d'entre eux ont également obtenu le Label Egalité professionnelle. Parmi les écoles, l'Ecole Nationale Supérieure d'Architecture de Versailles, l'Ecole Nationale Supérieure d'Architecture de Saint-Etienne, l'Ecole Nationale Supérieure d'Arts de Paris-Cergy, le Conservatoire national supérieur musique et danse de Paris et l'école de Danse de l'Opéra National de Paris ont notamment obtenu le Label Diversité. Les trois derniers ont également reçu le Label Egalité.

Contacts

Agnès Saal, Haute fonctionnaire Diversité-Egalité, ministère de la Culture

Cathy Agnoux, Chargée de mission au sein du Département de l'enseignement supérieur de la recherche et de la technologie, ministère de la Culture

FICHE 4

Employeur : Département de la Seine-Saint-Denis

Intitulé : Démarche collaborative sur l'égalité femmes hommes en vue de la rédaction d'un plan d'actions externe

Descriptif

Cette démarche est menée de manière collaborative en interne entre la Mission Egalité-Diversité et la Direction de la stratégie, de l'organisation et de l'évaluation, en trois volets :

1. Etude de l'action départementale sur l'égalité femmes-hommes ;
2. Analyse des représentations, réalités vécues et pratiques des agents et agentes, *via* un questionnaire adressé à l'ensemble du personnel ;
3. Echanges avec les directions sur la base des résultats des deux études en vue de la construction du plan d'action transversal externe.

Contexte et enjeux

Le Département est engagé depuis de nombreuses années dans la lutte contre les violences faites aux femmes à travers l'action de l'Observatoire des violences faites aux femmes. Plus largement, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité du Département, tant dans ses politiques publiques qu'en interne en matière de ressources humaines et de qualité de vie au travail.

Un engagement qui s'amplifie :

- la création en 2015 d'une mission dédiée à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité dans le cadre de la démarche diversité (candidature au Label Diversité en 2015, obtenu en 2016) ;
- 8 mars 2015 : signature d'un protocole d'accord interne relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- 8 mars 2016 : signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale ;
- 2017 : création d'un poste de chargé/chargée de mission égalité femmes-hommes au sein de la Mission Egalité-Diversité.

De nouvelles actions sont en cours :

- un plan d'action transversal pour l'égalité femmes-hommes (consacrées aux actions externes) ;
- la candidature au Label égalité professionnelle en 2019.

Objectif – Finalité

Faire un état des lieux des politiques portées par le Département en terme d'égalité femmes-hommes et réaliser un diagnostic auprès des agents/agentes afin d'identifier les enjeux du plan d'action.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

- L'égalité femmes-hommes et les politiques départementales. Etat des lieux : rapport rendu en septembre 2016 ;
- L'égalité femmes-hommes et les agents/agentes du Département : rapport rendu en décembre 2016 ;
- Rencontres avec les directeurs/directrices : été 2018 ;
- Validation des grandes orientations du plan d'action : septembre 2018 ;
- Adoption du plan d'action : premier semestre 2019.

FICHE 4

SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- Un portage politique et administratif fort ;
- La mobilisation des directions sur la thématique femmes-hommes, y compris des directions techniques, qui se sont appropriées le sujet.

En point de vigilance : une difficulté pour les directions à identifier finement ce qui relève des études sur l'égalité femmes-hommes.

Coûts estimés

Néant.

Bilan - Evaluation

Le plan est conçu sous forme de fiches actions qui doivent faire apparaître des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pour l'évaluation.

La gouvernance du plan d'actions :

- un conseil stratégique ;
- un comité technique ;
- un premier bilan pour fin 2019.

Contact

Elise Michaud, Chargée de mission égalité femmes-hommes et lutte contre la LGBTphobie
Mission Diversité et égalité (MEDI) : emichaud@seinesaintdenis.fr

2.2 La mixité des métiers

FICHE 5

Employeur : Centre hospitalier Léon-Jean Grégory de Thuir

Intitulé : Garantir une égalité de traitement dans les mobilités internes

Descriptif

Il s'agit de recenser de manière quantitative et qualitative les candidatures internes et d'évaluer les modalités de recrutement interne, suite à des appels à mobilité entre services.

Contexte et enjeux

L'engagement n°1 de la Charte égalité du Centre hospitalier de Thuir est de garantir un processus de recrutement neutre et égalitaire.

Cette garantie se fonde en premier lieu sur l'analyse des candidatures reçues. Or, une telle analyse était aisée pour les candidatures externes, mais pas pour les candidatures internes. Celles-ci ne sont en effet pas centralisées par la DRH, alors qu'elles constituent la majorité des recrutements.

Objectif – Finalité

- Disposer d'éléments chiffrés ;
- Rappeler les critères d'évaluation d'une candidature ;
- Homogénéiser le processus de recrutement.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Un document au format qualité a été rédigé et figure dans la base documentaire du Centre hospitalier accessible à tous. Le mode opératoire a été diffusé à l'encadrement et présenté lors de diverses réunions. L'élaboration a été faite en collaboration avec les services RH, la direction des soins et la référente égalité.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Un guide du recrutement non discriminant a été réalisé simultanément.

Le formalisme de la procédure et la centralisation ne doivent pas être vécus comme des contraintes. C'est un outil qui accompagne une sensibilisation plus générale.

Coûts estimés

Néant.

Bilan - Evaluation

Bilan intermédiaire et annuel.

Contact

Sophie Barre, référente égalité - sophie.barre@ch-thuir.fr – 04 68 84 67 20

FICHE 6

Employeur : **Ville de Grenoble**

Intitulé : **Actions concertées sur la mixité des filières**

Descriptif

Plusieurs actions sont mises en œuvre afin de travailler sur la mixité des filières, c'est-à-dire d'une part, de lever les freins à la candidature chez les femmes et les hommes susceptibles de postuler et d'autre part, de sensibiliser les personnes en charge du recrutement et les responsables de service aux questions d'égalité entre les sexes.

Contexte et enjeux

Suite à la signature en 2015 de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, la Ville de Grenoble a mis en œuvre un plan d'actions scindé en deux volets : la Ville agit en tant qu'acteur public et en tant qu'employeur. Ce second volet propose plusieurs actions pour travailler sur la mixité des filières.

Objectif – Finalité

La Ville cherche à agir d'une part sur le cadre du travail :

- en sensibilisant les chefs/chefes de service sur l'utilisation de matériels de port de charge à disposition dans les directions les plus concernées afin de diminuer leur pénibilité ;
- en précisant systématiquement les charges à porter et le matériel disponible pour aider à ce port de charge dans les profils de métiers dits « physiques ». Cette vigilance est également déployée sur les profils de poste des apprentis/apprenties.

D'autre part, la Ville cherche à agir sur le recrutement :

- en développant des tests professionnels : l'objectif est de se concentrer sur les compétences techniques afin d'éviter les préjugés et les craintes et de limiter les discriminations. Plus de 30 % des recrutements ont fait l'objet de mise en situation professionnelle, de tests de management, de tests techniques, bureautiques ou psychologiques ;
- En veillant à la mixité des jurys afin de croiser le regard des membres et d'éviter toute forme de discrimination.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Les actions ont été définies et lancées dès 2015, suite à la signature de la Charte européenne et au premier comité de pilotage.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Le service Recrutement s'est pleinement emparé de la thématique égalité femmes-hommes et souhaite poursuivre en ce sens.

Coûts estimés

Néant.

Bilan – Evaluation

L'ensemble des actions sont reconduites pour l'année suivante. Des tableaux de suivi seront mis en place sur certaines actions.

Contact

Mission égalité des droits de la Ville de Grenoble dat@grenoble.fr (Direction de l'Action Territoriale) - 04 76 76 38 83 ou 04 76 76 34 04

2.3 La résorption des inégalités salariales

FICHE 7

Employeur : Nantes Métropole et Ville de Nantes

Intitulé : Mise en place d'un Observatoire des salaires pour prévenir les écarts de rémunérations

Descriptif

L'Observatoire des salaires permettra d'évaluer les éventuels écarts de rémunérations femmes-hommes et leur évolution, et ce dans toutes leurs composantes (traitement indiciaire, le régime indemnitaire, prestations sociales, etc.). L'Observatoire permettra, grâce à des analyses, une lecture prospective des évolutions de salaires et de leurs écarts et de proposer des actions correctives le cas échéant.

Contexte et enjeux

L'égalité en matière de rémunération femmes-hommes est un enjeu reconnu et partagé par les acteurs (élus, représentants du personnel, RH, etc.) et dans les instances nantaises et métropolitaines (Conseil consultatif interne égalité diversité mixité dans l'emploi, instances de dialogue social, etc.). Les évolutions réglementaires récentes avec la mise en place de mesures nationales (RIFSEEP et PPCR notamment) renforcent la nécessité d'un suivi et d'une mesure d'impact en matière d'égalité professionnelle entre les femmes les hommes.

Objectif – Finalité

Poser et partager les éléments de diagnostic ; identifier la nature et la cause des écarts ; proposer les mesures correctives.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Calendrier prévisionnel :

- Janvier 2019 : structuration, identification des membres et parties prenantes ;
- Février 2019 : mise en commun et validation de la méthodologie de recueil des données ;
- Fin avril / début mai 2019 : élaboration et partage du diagnostic.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- Sensibilisation et implication des parties prenantes ;
- Lecture partagée des éléments de diagnostic ;
- Capacité à identifier et mettre en œuvre les actions correctives idoines.

Coûts estimés

0,5 ETP pour l'élaboration du diagnostic ; 1 ETP pour la mobilisation des acteurs et le partage du diagnostic.

Bilan – Evaluation

- Production d'un rapport annuel ;
- Intégration des principales données dans le RSC de chaque collectivité, dans les rapports annuels égalité femmes-hommes et le bilan social devenu commun ;
- Présentation du rapport sur des temps dédiés dans les différentes instances (Conseil consultatif interne égalité diversité mixité, instances dialogue social, etc.).

Contact

François NUÉE, Responsable du service Finances, Contrôle et Performance RH – 02 40 99 67 41 - francois.nuee@nantesmetropole.fr

2.4 Un accompagnement participatif : les formations, les sensibilisations et le mentorat

FICHE
8

**Employeur : Préfecture de région d'Ile-de-France,
préfecture de Paris**

**Intitulé : « Quinze Pourcent », Web-série sur le
sexisme ordinaire dans la fonction publique**



Descriptif

Dans la fonction publique, les femmes gagnent environ 15 % de moins que les hommes, alors même que l'égalité de tous est une valeur centrale de notre République, ainsi qu'une priorité européenne et gouvernementale.

Cet écart salarial révèle des inégalités plus structurelles :

- le sexisme ordinaire ;
- l'accès aux postes d'encadrement (plafond de verre) ;
- la difficile conciliation vie professionnelle / vie familiale ;
- le harcèlement au travail...

Des agents ont imaginé une web-série, « Quinze Pourcent », sur le sexisme dans la fonction publique. Tirée de leurs expériences et d'un format de neuf épisodes de trois minutes, cette web-série doit ouvrir un échange avec le public et rediriger vers les ressources existantes.

Contexte et enjeux

La Fabrique RH, laboratoire d'innovations RH porté par la préfecture de région d'Ile-de-France, permet à des équipes d'agents publics franciliens de lancer des projets innovants dans le domaine des ressources humaines.

« Quinze pourcent » a émergé lors du hackathon organisé par La Fabrique RH, en avril 2018, pour sélectionner les projets de sa deuxième saison.

Objectif – Finalité

Le projet vise à faire prendre conscience de situations et de comportements sexistes dans la fonction publique, ainsi qu'à déconstruire les préjugés. « Quinze pourcent » interpelle pour susciter discussions et débats, confronter les points de vue et laisser s'exprimer les situations vécues.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

La web-série « Quinze pourcent » a été imaginée en avril 2018 par une équipe interministérielle d'agents publics. Ces derniers ont ensuite conçu, à l'été, les scénarios à partir de leurs expériences.

Fin 2018, les premiers tournages ont été effectués, à la préfecture des Hauts-de-Seine, avec des agents volontaires acteurs et l'appui d'un réalisateur professionnel.

Actuellement, quatre épisodes ont été produits. Les deux premiers épisodes sont consultables sur les réseaux sociaux de la Fabrique RH : https://twitter.com/lafabrique_rh?lang=fr et <https://twitter.com/QuinzePourcent?lang=fr>

A l'occasion de la semaine de l'innovation publique, un premier épisode, diffusé en public, a suscité des réactions favorables, face à une thématique encore trop peu abordée. Ces premiers retours ont permis d'enrichir le contenu de la web-série.

FICHE 8 SUITE

Les prochaines étapes sont les suivantes :

- tournage des 5 épisodes suivants ;
- diffusion d'un « kit de diffusion » à l'attention des services déconcentrés franciliens ;
- 8 mars 2019 : à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, diffusion de l'épisode 4 et organisation d'un événement-débat.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Les facteurs de réussite :

- le volontarisme des agents ;
- la facilité de diffusion du projet ;
- l'actualité de cette thématique d'intérêt général ;
- le soutien hiérarchique / sponsor.

Les freins identifiés :

- maintenir la qualité professionnelle de réalisation par l'obtention d'un financement ;
- atteindre la cible visée (des agents peu conscients ou n'osant pas évoquer ces situations).

Les points de vigilance :

- adopter le juste ton et ne pas caricaturer les situations représentées ;
- sélectionner des situations porteuses de sens, sans prétendre à l'exhaustivité.

Coûts estimés

6 000 euros : intervention d'un réalisateur professionnel.

Bilan – Evaluation

Le projet est en cours de réalisation. Un bilan intermédiaire peut-être effectué :

- un projet qui a suscité l'enthousiasme des agents qui ont visionné les vidéos ;
- un projet soutenu par la hiérarchie, garantissant la diffusion du projet, y compris au sein de la haute administration pour laquelle l'enjeu est particulièrement fort ;
- un projet sur lequel la communication est primordiale pour atteindre l'objectif visé ;
- un projet pour lequel l'investissement de l'équipe de portage est essentiel pour le faire vivre.

Recommandation

La qualité du projet tient au fait de s'appuyer sur les expériences des agents publics. Le fait que ces derniers écrivent les scénarios et soient acteurs permet aux spectateurs de s'identifier aux saynètes de la web-série.

Contact

Caroline ACHE, chargée de projets « appui aux transformations » - Préfecture de la région Ile de France, secrétariat général pour les affaires régionales - caroline.ache@paris-idf.gouv.fr

FICHE 9

Employeur : Ministère de la Justice - Ecole nationale de la magistrature

Intitulé : Formation continue : « Les leviers d'action pour encourager la carrière des femmes : outils RH et ressources personnelles »

Descriptif

Organisée par l'Ecole nationale de la Magistrature (ENM) en partenariat avec l'Ecole nationale d'Administration (ENA), cette session de 2 jours est ouverte à 30 participants. 13 magistrats l'ont suivie en 2018. Proposée depuis 2013, cette formation est déclinée depuis 2018 en une session de retour d'expérience.

Contexte et enjeux

Cette session s'inscrit dans le cadre des actions de formation menées par l'ENM en matière d'égalité entre les sexes et de lutte contre les discriminations. La session part du constat de la faible représentativité des femmes dans les organes de décision qui démontre les efforts à fournir pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. Il convient dès lors que les femmes développent leurs talents de leader pour qu'elles participent davantage aux prises de décisions, et que leur légitimité soit reconnue.

Objectif – Finalité

Après avoir suivi la session « Les leviers d'action pour encourager la carrière des femmes », les participants sont invités à dresser un bilan sur la thématique de l'égalité entre les sexes et la lutte contre les discriminations. Le partage d'expérience a pour objectif d'enrichir la réflexion et de dégager des objectifs pour l'avenir.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

La session d'une durée de 2 journées s'articule autour de table ronde, mentorat, World Café et interventions. Les intervenants sont d'horizons divers (ministère des Armées, ENA, ENM, Direction des Services Judiciaires, secteur privé...) et regroupent aussi bien des consultants que des magistrats et des cadres de la fonction publique.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Les temps d'échanges et l'intervention de fonctionnaires d'autres ministères qui ont favorisé le partage d'expériences a été apprécié, tout comme le format World Café plébiscité pour son dynamisme et la richesse des échanges qu'il a suscité. Le mentorat collectif a pour sa part été considéré comme un moment clef de la session, à la fois constructif et interactif.

Bilan – Evaluation

38 % des magistrats ayant participé ont répondu au questionnaire qui leur a été adressé. 80 % d'entre eux ont estimé que les objectifs de la session avaient été atteints. S'agissant du format de la session, 80 % ont plébiscité sa durée et ont estimé suffisant le temps réservé aux échanges. 100 % ont estimé qu'il fallait maintenir la session en l'état. Certains participants ont proposé de redéfinir le contenu de la formation en tant qu'enjeu global de management afin d'ouvrir davantage la session aux hommes.

Contact

Vincent Roche, chef du bureau des méthodes, de la qualité et de la performance.

FICHE 10

Employeur : Ville de Grenoble

**Intitulé : Lutter contre le plafond de verre avec la formation
« Tremplin pour les femmes »**

Descriptif

« Tremplin pour les femmes » est un programme de développement professionnel et personnel destiné aux femmes. Il a été déployé par la Ville de Grenoble de 2013 à 2017 et son évaluation a été réalisée en 2018.

Contexte et enjeux

Majoritaires dans l'ensemble de la fonction publique territoriale (62 %) et en constante augmentation dans les catégories hiérarchiques supérieures, les femmes subissent pourtant le phénomène du « plafond de verre » et restent moins nombreuses aux postes à responsabilités. De nombreuses études témoignent des barrières inconscientes dans lesquelles les femmes s'enferment durant leur carrière et des comportements auto-limitants dont elles font preuve (accéder à des postes à responsabilités, prendre la parole en public, demander une augmentation, etc.).

Pour contrebalancer ces disparités, la Ville de Grenoble a proposé le programme « Tremplin pour les femmes » de 2013 à 2017. Cette action a été inscrite dans le plan d'actions mis en œuvre par la Ville depuis 2015 suite à la signature de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. Son évaluation a été réalisée en 2018.

Objectif – Finalité

Le programme « Tremplin pour les femmes » est une formation brevetée. C'est un programme de développement professionnel pour les femmes, délivré dans une trentaine de pays depuis une vingtaine d'années. Il cherche à coacher les femmes dans leur évolution professionnelle par une prise de conscience de leurs atouts, de leurs talents, des freins auxquels elles sont sujettes et des leviers d'action possibles.

Le programme se décompose en quatre journées réparties sur quatre mois. Huit à quatorze femmes peuvent faire partie de chaque session. Chaque journée a une thématique particulière : se fixer des objectifs, se connaître, s'affirmer, se lancer.

Au total, 39 femmes ont pu y participer.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Première session : novembre 2013 – février 2014

Seconde session : novembre 2015 – février 2016

Troisième session : mars – juin 2016

Quatrième session : mars – juin 2017

Réalisation de l'évaluation du programme : mai – septembre 2018

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : forte mise en réseau, coaching mutuel entre les participantes qui dure dans le temps, grande satisfaction du format (lieu, durée, organisation).

Points de vigilance : clarifier les objectifs de la formation, repenser le recrutement des participantes, revoir le coût de la formation.

Coûts estimés

Environ 1 000 euros par participante (formation de quatre jours, repas et livre d'auto-formation).

FICHE 10 SUITE

Bilan – Evaluation

Une évaluation a été menée en 2018 et a permis de mesurer les effets de ce programme et de se projeter pour la suite.

L'évaluation s'est déroulée en deux temps : administration d'un questionnaire en ligne (19 femmes sur les 39 ont répondu), puis passation d'entretiens individuels semi-directifs (14 entretiens réalisés). Différentes thématiques ont pu être abordées : le profil des participantes (âge, diplôme, situation professionnelle, objectifs), leur évolution professionnelle et personnelle, le format et le contenu du programme, le degré de satisfaction et les pistes d'amélioration.

L'évaluation a permis de démontrer la grande satisfaction des femmes à l'égard de cette formation. Tremplin est « *un moyen de rebondir, un soutien, il ouvre des portes, il accompagne, il permet de se projeter...* ». C'est un moment de vie important dans le parcours des participantes.

Cette formation sera reconduite prochainement avec quelques adaptations.

Contact

Mission égalité des droits de la Ville de Grenoble (Direction de l'Action Territoriale)
dat@grenoble.fr - 04 76 76 38 83 ou 04 76 76 34 04

FICHE 11

Employeur : Services du Premier ministre – Direction des services administratifs et financiers – sous-direction du pilotage des services déconcentrés (SDPSD)

Intitulé : Formation « Déployer son potentiel de femme cadre de haut niveau »

Descriptif

Au cours de cette formation, les thèmes suivants ont été proposés aux participantes :

- identifier les facteurs-clés de réussite d'un poste occupé en tant que femmes cadres de haut niveau ;
- créer et mobiliser son réseau ;
- mener une réflexion sur son parcours professionnel et ses perspectives de carrière ;
- réfléchir à ce que signifie être femme dirigeante dans l'administration et aboutir à la définition d'une identité propre ;
- identifier ses freins individuels et collectifs et les leviers de changement ;
- établir une dynamique de travail à la fois individuelle (parcours personnalisé pour les participantes) et collective à partir de situations partagées.

Contexte et enjeux

Ce projet s'inscrit dans le cadre de la mise en place du réseau des femmes des services du Premier ministre. Il s'inscrit également dans le cadre du plan d'action managériale (PAM) à destination des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (DATE) qui propose des actions pour faciliter l'accès des femmes à des postes d'emplois DATE. Ce constat d'un besoin d'accompagnement a été renforcé par l'étude sur les parcours DATE réalisée au cours du premier semestre 2017.

Objectif – Finalité

La mission de cette formation est de favoriser la progression des femmes et leur accession aux postes à haute responsabilité, afin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

- Benchmark et rencontre avec les prestataires ;
- Appel à candidatures et choix des participantes ;
- Une session de 2 jours espacés de 3 semaines au cours du mois de juin 2018 ;
- Evaluation avec les participantes, puis avec le prestataire.

Facteurs de réussite

La constitution d'un groupe hétérogène en âge, provenance géographique, type de direction ; le cabinet conseil choisi ; l'originalité de cette formation, qui propose une méthode de travail collective, assortie d'une démarche individualisée.

Coûts estimés

19 340 euros TTC.

Bilan - Evaluation

L'évaluation de cette formation par les participantes a été extrêmement positive. Forte de ces retours, la SDPSD a passé un marché public afin d'intégrer ce stage dans son catalogue de formation. Plusieurs sessions ont eu lieu depuis, avec le même succès.

Contacts

mathilde.brunon@pm.gouv.fr ; dsaf-sdpsd-formation@pm.gouv.fr

FICHE 12

Employeur : Ville, agglomération et CCAS de Brive

Intitulé : Sensibilisation des agents des trois collectivités au repérage des différentes formes de sexisme ordinaire dans les relations de travail

Contexte et enjeux

La ville de Brive est signataire de la Charte européenne pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans la vie locale. Elle a par ailleurs établi un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle qui a permis la réalisation de ce travail de sensibilisation au sexisme ordinaire dans les relations de travail.

Cet engagement s'inscrit dans le cadre des actions réalisées en faveur de la qualité de vie au travail. En effet, un contexte de travail sexiste est source de souffrance pour la personne qui en est victime et peut l'être aussi pour les autres membres de l'équipe. Certaines attitudes ne sont pas comprises par leurs auteurs comme étant préjudiciables et sont parfois subies par les victimes comme une fatalité. Repérer les formes de sexisme ordinaire a également pour objectif d'éviter que ces situations ne dérivent vers du harcèlement sexuel ou d'autres violences si il n'y est pas mis fin rapidement. Sensibiliser les agents permet aussi à la collectivité de se positionner clairement face à de telles situations.

Objectif – Finalité

Ces sessions de sensibilisation ont pour objectif de définir ce qu'est le sexisme, ses manifestations, ses effets et donc de permettre de repérer les situations ou comportements sexistes afin d'y mettre fin. Des sessions sont organisées chaque année et sont obligatoires. Les encadrants ont été les premiers publics sensibilisés, suivis par les agents.

Descriptif

Chaque session dure 3 h. Les groupes comptent 15 participants issus de services et de métiers différents, et sont mixtes. Entre 4 et 6 sessions sont organisées par an.

Points développés : apparition, définitions du sexisme et cadre légal ; formes et manifestations du sexisme ordinaire au travail ; effets du sexisme ordinaire sur l'organisation de travail ; études de cas pratiques réels issus du milieu professionnel ; comment lutter contre le sexisme ordinaire.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : mélanger les origines professionnelles des participants, veiller à la mixité du groupe.

Points de vigilance : prendre en compte les réticences qui existent toujours sur ce sujet.

Bilan - Evaluation

Il est important de réaliser un travail récurrent sur ce sujet et de l'ouvrir à tous les agents.

Contact

Ville de Brive - Direction des actions transversales - Marie-Claire LACAZE : 05 55 18 15 25.

FICHE 13

Employeur : Centre hospitalier Léon-Jean Gregory à Thuir

Intitulé : Mentorer les agentes et agents pour accompagner leur projet d'évolution professionnelle

Descriptif

La personne mentor accompagne les projets d'évolution professionnelle de la personne mentorée, en l'aidant à développer son « savoir-être » et en développant sa motivation. Ce mode d'accompagnement se fonde sur un partage d'expériences désintéressé et réciproque.

Cette action s'adresse prioritairement à l'encadrement (administratif, logistique et technique) et au personnel médical. Le mentorat peut cependant être mis en œuvre pour tout agent/agente ayant un projet professionnel et souhaitant bénéficier de l'aide d'un/une mentor.

Le mentoring est mis en œuvre par des mentors volontaires. Les relations de mentorat sont définies dans la charte du mentoring signée par le directeur du centre hospitalier et des EHPAD.

Contexte et enjeux

Il s'agit de proposer un accompagnement singulier aux femmes qui ont un projet professionnel, mais rencontrent des freins pour le mettre en œuvre, pour demander les moyens de sa concrétisation et ont des questions sur leur légitimité, la conciliation vie privée/vie professionnelle, etc.

Objectif – Finalité

Grace à une relation privilégiée avec un/une mentor, bénéficier de son expérience et de son réseau pour mettre en œuvre une évolution professionnelle.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Cette action a été définie par le comité de pilotage égalité, et figure dans la charte égalité professionnelle femmes hommes du centre hospitalier (engagement n°3). Elle a nécessité la rédaction d'une fiche projet et de documents supports : un Guide mentor/mentoré(e), une Charte du mentoring et un Contrat de mentoring.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

L'organisation d'entretiens type *speed dating* entre le/la mentor et le/la mentoré/mentorée une fois par an au moment de la journée dédiée à l'égalité favorise l'émergence de demandes et crée un espace propice aux échanges. Les évaluations positives du mentorat permettent d'inciter des membres du personnel à s'inscrire dans ce dispositif.

Coûts estimés

Néant.

Bilan - Evaluation

Une évaluation est réalisée par la personne mentor et par la personne mentorée. Les synthèses des évaluations écrites ou orales sont centralisées par le service RH du centre hospitalier. Une prise de contact (email ou téléphone) est faite par le centre hospitalier (service RH ou référente égalité) au début du mentoring, puis après trois mois et à l'issue du mentoring.

Contact

Sophie Barre, directrice adjointe, référente égalité : sophie.barre@ch-thuir.fr - 04.68.87.67.20.

2.5 L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

FICHE
14

Employeur : Ministère de la Culture - Ecole nationale supérieure d'art et de design de Nancy

Intitulé : L'accompagnement des futurs et des jeunes parents

Descriptif

La naissance d'un enfant est un moment délicat de la vie personnelle mais aussi de la vie professionnelle ou du cursus universitaire. Le rôle d'une école est d'accompagner ce changement afin que les agents et les étudiants concernés puissent préparer et vivre ces instants avec sérénité. Un protocole spécifique a donc été défini, en lien avec les représentants des personnels.

Lorsqu'un agent ou un étudiant déclare sa prochaine parentalité, un entretien individuel est programmé avec la responsable des ressources humaines, référente égalité, diversité et handicap et/ou avec la responsable adjointe à la scolarité en charge de l'action sociale pour les étudiants. Cet entretien est essentiel, car il permet de définir les besoins du futur parent et de déconstruire les projections sur d'éventuelles difficultés d'articulation entre la vie personnelle et professionnelle ou scolaire. C'est aussi un temps d'information sur les droits des futurs parents, en matière de congés, d'aménagement du temps de travail, de protection et de prestations sociales. Les coordonnées du service social du Crous Lorraine et du psychologue du travail sont communiquées à cette occasion. A l'issue de l'entretien, un courriel est adressé au futur parent qui le souhaite, afin de lui rappeler ces informations, ses droits et les liens utiles (par exemple, site CESU). Le futur parent est aussi reçu par la médecine de prévention ou la médecine universitaire dès la déclaration de sa grossesse ou de celle de la conjointe.

Les crèches référencées par le Service régional interministériel d'action sociale sont éloignées du campus Artem, où se situe l'ENSAD Nancy, et les étudiants ne peuvent pas en bénéficier. La direction a donc noué un partenariat avec la Maison de l'Enfance Louise Delsart, crèche gérée par la Croix-Rouge située à proximité du campus et offrant une grande amplitude horaire, afin de pouvoir réserver jusqu'à deux berceaux. La réservation est réglée par l'ENSAD Nancy et la garde de l'enfant est facturée aux parents selon le quotient familial de la famille du jeune enfant.

A l'issue de la reprise du travail ou de la scolarité, le jeune parent est à nouveau reçu par sa référente puis par la médecine de prévention ou universitaire.

Contexte et enjeux

Au sein de l'ENSAD Nancy, 12 agents sur 72 et 1 étudiant sont actuellement parents d'un enfant de moins de 6 ans.

Objectif – Finalité

L'objectif est de proposer aux futurs et aux jeunes parents des dispositifs leur permettant d'articuler leur vie personnelle, professionnelle ou scolaire avec souplesse, et de favoriser ainsi le bien-être au travail.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

La procédure est effective depuis 2012 ; le partenariat avec la Maison de l'Enfance Louise Delsart a été noué en 2016.

FICHE 14

SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Le premier facteur de réussite est la volonté constante de la direction de développer les outils d'action sociale aux services des agents et des étudiants et d'accompagner les personnes dans leur carrière ou leur cursus avec bienveillance.

Le seul frein est le coût, financé sur le budget de l'ENSAD Nancy.

Coûts estimés

4 000 euros annuels par berceau.

Bilan – Evaluation

Les agents et les étudiants sont très satisfaits de ce dispositif.

Contact

Marie-Noëlle Martin, directrice administrative, financière et technique, référente égalité, diversité et handicap

**FICHE
15**

Employeur : Bordeaux Métropole

Intitulé : Guide des futurs et nouveaux parents



Descriptif

Bordeaux Métropole veille à faciliter la parentalité de ses agents. Ainsi, chaque année, un guide interne d'information des futurs et nouveaux parents est remis à jour. En 2016, ce guide a intégré des informations pour les agents de la Ville de Bordeaux.

Il sera remis à jour début 2019 et envoyé aux directeurs, directrices, chefs et cheffes de service de Bordeaux Métropole et de la Ville de Bordeaux, accompagné d'une note rappelant les droits des femmes enceintes et de retour d'un congé maternité, ainsi que les modalités d'octroi des congés paternité et des congés d'accueil d'enfant.

Contexte et enjeux

Lors d'une enquête auprès des agents sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en 2013/2014, des groupes focus ont été organisés, qui ont remonté le fait que les agents ne connaissaient pas bien leurs droits de futurs ou nouveaux parents ou obtenaient des informations contradictoires. L'objectif de publication d'un guide était d'offrir aux futurs et nouveaux parents un maximum d'informations fiables sur l'arrivée d'un enfant (déclarations de grossesse, examen, prestations CAF, impôts, modalités de garde, temps de travail, etc.).

Objectif – Finalité

Afin de préparer au mieux l'arrivée d'un enfant, ce livret recense les informations administratives, professionnelles, médicales nécessaires pour accompagner les agents futurs parents.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Le guide a été élaboré à partir du Guide des congés de la Direction des Ressources Humaines et d'informations provenant des sites officiels de la Caisse d'Allocations Familiales, de la Sécurité sociale, des ministères économiques et financiers, etc. Il est remis à jour chaque année.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Lors de la mutualisation avec les services de la ville de Bordeaux en 2016, une nouvelle campagne de communication sur ce guide s'est avérée nécessaire.

Coûts estimés

Tirages des guides en interne.

Bilan - Evaluation

Les retours des agents sont très positifs sur ce Guide, qui est diffusé chaque année dans tous les services.

Contact

Sandrine Darriet – sdarriet@bordeaux-metropole.fr – 05 56 99 86 04

FICHE 16

Employeur : Bordeaux Métropole

Intitulé : Outils d'aide à la conciliation des temps de vie des agents

Descriptif

Bordeaux Métropole permet à ses agents d'adapter leur temps de travail à leur situation personnelle : télétravail, semaine aménagée, plages fixes réduites, conciergerie d'entreprise.

Contexte et enjeux

Développer la qualité de vie au travail en assouplissant les horaires de travail et en proposant de nouvelles modalités d'organisation du temps de travail.

Objectif – Finalité

Bordeaux Métropole œuvre depuis plusieurs années pour proposer aux agents des outils permettant d'organiser au mieux l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, ce qui est essentiel pour promouvoir l'égalité femmes/hommes et développer la qualité de vie au travail.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Le télétravail

Depuis juillet 2014, les agents de Bordeaux Métropole peuvent, si leurs fonctions le permettent et s'ils ont l'accord de leur hiérarchie, demander à télétravailler jusqu'à deux jours par semaine à domicile ou sur site extérieur. Chaque année a lieu un appel à candidature. En 2015, 77 agents télétravaillaient, dont 53 femmes et 24 hommes ; 81 en 2016, dont 51 femmes et 30 hommes ; en 2017, 141, dont 101 femmes et 40 hommes. En 2018, l'établissement compte 176 télétravailleurs.

Les femmes enceintes peuvent demander un télétravail ponctuel, afin de réduire leurs temps de trajet, diminuer leur fatigue et de réduire ainsi les risques pathologiques.

Les plages horaires fixes

Les plages horaires fixes, pendant lesquelles l'agent doit être sur son lieu de travail ont été réduites depuis le 1^{er} janvier 2016 (9h30/11h30 et 14h/16h, au lieu de 9h15/11h45 et 13h45/16h antérieurement), ce qui permet aux agents de mieux adapter leur arrivée ou leur départ en fonction de leurs contraintes personnelles.

Le temps de travail aménagé

Les agents peuvent bénéficier, depuis mars 2016, d'un temps de travail aménagé (TTA) et réaliser leur semaine de travail sur 4,5 jours ou deux semaines sur 9 jours.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à s'inscrire dans ce dispositif d'aide à la conciliation des temps de vie. En effet, 21,27 % des effectifs féminins disposent d'un TTA, pour 7,91 % des effectifs masculins.

Cette situation peut s'expliquer notamment au regard des conditions d'accès au dispositif qui ne concerne pas les agents en horaires fixes (donc de terrain, et dans des métiers très masculinisés), ni les encadrants ayant un régime de RTT forfaitisé (les hommes sont également plus nombreux dans cette situation).

FICHE 16 SUITE

Il est à noter que les agents concernés réalisent des journées de travail plus longues que leurs collègues pour acquérir le droit au TTA.

	2016		2017	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre de TTA accordés	266	231	320	282
Sur 4.5 jours	132	82	141	95
Sur 9 jours	134	149	179	187
TOTAL	497		602	

La Conciergerie Solidaire

En 2013, un service de conciergerie d'entreprise a été expérimenté sur le site métropolitain de Pessac. Il s'agit pour la Métropole de contracter un abonnement afin que ses agents bénéficient d'un service de conciergerie sur leur lieu de travail (repassage, cordonnerie, couture, paniers de fruits et légumes, livraison de colis, entretien de véhicule, papiers administratifs, aide à la garde d'enfants, etc.), avec des tarifs préférentiels (la conciergerie ne réalise aucune marge sur les services proposés et a accès à des tarifs négociés).

FOCUS : *Pourquoi une conciergerie « solidaire » ? Parce qu'elle traite à 80 % avec des partenaires issus de l'économie sociale et solidaire. Les concierges eux-mêmes sont en insertion. Le prestataire veille à ce qu'il y ait un équilibre femmes/hommes lors des recrutements. Les concierges sont présents à la Métropole en moyenne un an et ceux qui ont quitté la Conciergerie solidaire ont obtenu un contrat à durée indéterminée ou une formation diplômante.*

Au regard du succès rencontré par ce service, les permanences de la conciergerie ont été étendues au site central en 2014, via un marché à procédure adaptée comprenant des clauses d'insertion et environnementales. En octobre 2016, 2 permanences par semaine aux Pôles territoriaux Ouest et Rive Droite ont été ouvertes.

En 2016, 397 agents ont utilisé les services de la Conciergerie solidaire, dont 73 % de femmes, tous sites confondus, avec cependant une augmentation du nombre d'hommes utilisant les prestations proposées. Avec la mutualisation, les nouveaux agents ayant intégré les sites métropolitains pourvus d'une conciergerie ont pu bénéficier de ces prestations. Des journées d'animations sont organisées plusieurs fois par an pour expliquer le fonctionnement de la Conciergerie solidaire et proposer des dégustations ou expérimentations de services. La Conciergerie est mieux identifiée au fil des ans.

Ainsi, en décembre 2017, 799 agents utilisaient les services de la Conciergerie solidaire et en juin 2018, elle comptait 969 clients métropolitains, soit une augmentation de plus de 20 %. Le nombre de commandes est également en constante augmentation. Les services phares restant toujours le pressing, la livraison de paniers de fruits et légumes, la couture, le repassage et la cordonnerie.

Par ailleurs, la Conciergerie s'associe parfois à des événements métropolitains. Ainsi, en novembre 2017, elle a participé à un marché solidaire organisé dans le hall de Bordeaux Métropole à l'occasion du mois de l'économie sociale et solidaire.

FICHE 16

SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Télétravail : ce dispositif ne fonctionne que si les outils sont adaptés et les agents autonomes. Les freins sont plus souvent techniques (logiciel métier trop lourd, par exemple). Le dispositif est très souple et peut être arrêté rapidement si un agent ou un encadrant n'est pas satisfait des conditions dans lesquelles il se déroule (très peu fréquent). L'un des freins au développement du télétravail, comme du temps de travail aménagé, pourrait être la réticence de la hiérarchie. La communication sur les bilans annuels doit être régulière afin de rassurer sur la productivité des agents télétravailleurs, laquelle est généralement rapidement constatée.

Conciergerie : le facteur de réussite est une communication large sur le fait que la Métropole prend un abonnement pour ses agents, lesquels ne payent que les prestations utilisées. Une étude d'opportunité d'élargissement sur certains sites très masculins et en horaires décalés est en cours pour déterminer si le service sera utilisé.

Coûts estimés

La Conciergerie solidaire représente un coût annuel de 45 000 euros HT.

Les autres dispositifs sont ouverts à moyens constants.

Bilan - Evaluation

Des bilans annuels sont proposés pour le télétravail et la conciergerie, tous très positifs.

Contact

Sandrine Darriet – sdarriet@bordeaux-metropole.fr – 05 56 99 86 04

2.6 La lutte contre les violences, le harcèlement et les agissements sexistes

FICHE
17

Employeur : **Conseil départemental d'Ille-et-Vilaine**

Intitulé : Mise en place d'un plan de lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Descriptif

Le plan de lutte contre les violences sexuelles et sexistes s'appuie, d'une part, sur des actions de prévention et d'autre part, sur le traitement des situations.

Actions de prévention :

- Déploiement d'un plan de formation dédié à la prévention des luttes contre les violences sexuelles et sexistes à destination des agents en situation d'encadrement, des référents Egalité et Diversité, des agents des services ressources humaines et des représentants du personnel (notamment CHSCT) ;
- Objectif poursuivi : acquérir les compétences nécessaires à l'identification, la qualification et le traitement des différents types de situations de violence rencontrés, ainsi qu'à l'écoute et l'accompagnement des victimes ;
- Développement d'une campagne d'information et de sensibilisation auprès de l'ensemble des agents sur les situations de violence et les acteurs à mobiliser.

Traitement des situations :

Mise en place d'une cellule d'écoute - modalités d'organisation

- La cellule d'écoute est constituée de deux travailleurs sociaux du service social et du psychologue du travail.
- La cellule dispose d'un numéro d'appel et d'une adresse mail dédiés.
- Elle traite les situations de violence au travail, ainsi que des cas de violence et de harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail.
- Elle garantit la neutralité, la confidentialité, la qualité et la rapidité de traitement des signalements.
- Elle peut être saisie par un agent victime et par toute personne ayant connaissance de faits à l'encontre d'un autre agent (collègue(s), encadrant(s), service santé au travail, agent(s) de la DRH, représentant(s) syndica(l)aux.
- La cellule devra obtenir l'accord écrit de l'agent victime de violences pour lever la confidentialité et permettre l'engagement des démarches par la DRH (pour les violences sur le lieu de travail).

Mise en place d'un dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes – Modalités

- L'élaboration d'une « fiche de signalement » ;
- A réception d'un signalement, la cellule d'écoute informe l'agent de la réception du signalement le concernant et se met à sa disposition ;
- En cas de signalement grave, des mesures conservatoires nécessaires sont mises en œuvre immédiatement ;
- L'établissement d'un suivi annuel des signalements effectués (nature, nombre) et des suites apportées (règlement du litige, suites disciplinaires ou judiciaires).

Mise en œuvre d'un plan de protection et d'accompagnement des victimes respectant les trois obligations prévues par la loi

- Prévention : mise en œuvre de toute action appropriée pour éviter et/ou faire cesser les violences ;

FICHE 17 | SUITE

- Assistance juridique : aide dans les procédures juridictionnelles engagées ;
- Réparation du préjudice subi.

Contexte et enjeux

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes sont des enjeux importants pour lesquels des engagements ont été pris par les élus du Département d'Ille-et-Vilaine dans le cadre du projet de mandature 2016/2021. L'un des 10 engagements prioritaires dans le cadre de cette mandature consiste en effet à conforter la qualité de vie et la cohésion sociale de la population brétilienne par une politique volontariste notamment en matière de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes et contre les violences sexistes et sexuelles. En tant qu'employeur, le Département se doit d'être exemplaire sur ces problématiques. C'est pourquoi il a décidé de la mise en place d'un plan de lutte contre les violences sexuelles et sexistes en interne. Il s'agit d'un enjeu démocratique de justice fort, un facteur de développement et de cohésion sociale.

Objectifs – Finalités

- Assurer auprès de l'ensemble des agents de la collectivité une prise de conscience sur les inégalités et les violences sexuelles et sexistes au travail ;
- Avancer vers plus d'égalité et agir pour faire cesser les situations de violence recensées.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

- Le plan de lutte contre les violences sexuelles et sexistes a été présenté au CHSCT le 24 janvier 2019 ;
- Le plan de formation va démarrer au premier semestre 2019 pour les encadrants, au second semestre pour l'ensemble des agents ;
- La cellule d'écoute est opérationnelle. L'information sur le numéro de téléphone et l'adresse email dédiés est en cours.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Le déploiement du plan de communication à l'ensemble des agents et des partenaires sociaux permet la prise de conscience par chacun de l'existence de violences sexuelles et sexistes et de la nécessité d'agir pour les faire cesser.

Le traitement de la situation par la DRH ne pourra être engagé que si les personnes victimes de ce type d'agissement acceptent de lever la confidentialité

Coûts estimés

Néant – Utilisation des ressources internes du Département.

Bilan – Evaluation

Un bilan des signalements sera réalisé annuellement. Il intégrera des données chiffrées et le résultat des démarches engagées.

Contact

Laurence Emily - Cheffe de service action sociale et santé au travail - 02 99 02 30 22

FICHE 18

Employeur : Rennes métropole, Ville et Centre Communal d'Action Sociale (CCAS)

Intitulé : Mise en place d'une cellule Discrim'Alerte au bénéfice des agents et des agentes de Rennes métropole, de la Ville et du CCAS de Rennes

Descriptif

La cellule Discrim'Alerte consiste en un espace d'écoute et d'expression sur les situations de discriminations, avérées ou supposées, des agents et agentes, dont les conclusions peuvent donner lieu, avec l'accord de l'agent ou de l'agente concerné(e), à la mise en place d'actions de correction et/ou de régulation en lien avec la Direction des ressources humaines, la Direction générale des services et les services.

Cette instance est informée de ces situations par les assistants/assistantes de service social du personnel, ce qui garantit, dans un premier temps, la confidentialité des éléments d'information transmis. Par la suite, avec l'accord de l'agent/l'agente, les entretiens avec les assistants/assistantes de service social peuvent conduire à l'information de la DRH et de la hiérarchie, puis à la mise en place concertée d'actions vis-à-vis des auteurs et autrices de discriminations.

Les voies de saisine de la cellule sont très variées. Il peut s'agir d'un signalement fait par un ou une collègue, par l'agent ou l'agente concerné(e), par une organisation syndicale, par le service RH, par le service Santé au travail ou par tout autre service ayant eu connaissance des faits.

Souvent, les agents et agentes saisissent aussi la cellule suite aux demi-journées de sensibilisation « Égalité diversité : vivons ensemble nos différences », régulièrement organisées par la mission Formation du service Emploi et Compétences.

Contexte et enjeux

Ce dispositif a été mis en place à l'automne 2016 pour mieux recenser et répondre aux situations de discrimination relevant des 25 critères définis juridiquement. Il concerne donc, pour partie, les comportements et propos sexistes, et s'intègre, dès lors, à la politique RH en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette dernière correspond à un engagement de longue date des institutions municipales, dans leur rôle d'employeurs, et plus globalement dans la conduite des différentes politiques publiques. La Ville et le CCAS de Rennes ont obtenu le Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes depuis 2008 et Rennes métropole depuis 2014.

La mise en place de cette cellule d'alerte et d'action répond ainsi à l'axe « Former et sensibiliser les services à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutter contre les comportements sexistes » du plan d'action élaboré dans le cadre de la labellisation. Les collectivités municipales sont donc inscrites dans une démarche d'amélioration continue de leurs actions, avec des attentes fortes exprimées notamment par des agents et agentes volontaires dans le cadre d'un comité de suivi « Égalité professionnelle » et par les organisations syndicales dans le cadre des temps réguliers de dialogue social.

Objectif – Finalité

- Lutter contre les actes discriminatoires impactant la qualité de vie, voire la santé au travail des agents et agentes ;
- Participer à l'information des agents et agentes sur les agissements et propos sexistes, ainsi que sur le harcèlement moral et sexuel ;
- Contribuer à la prise de conscience des effets délétères des agissements et propos sexistes, tout en créant un effet dissuasif vis-à-vis de potentiels auteurs/autrices de discriminations.

FICHE 18 SUITE

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Ce dispositif a été élaboré au sein du service Emploi et compétences de la DRH. Il a fait l'objet d'une validation par les instances consultatives impliquant les représentants et représentantes du personnel.

Il a aussi donné lieu à une communication de grande ampleur en 2017 par une publication sur l'Intranet et d'une affiche, réalisée par un groupe d'agents et d'agentes volontaires en lien avec la DRH, et distribuée via le magazine interne.

Ce dispositif a, par ailleurs, fait l'objet d'un bilan d'activité, partagé et débattu en mars 2018 lors d'une réunion du comité de suivi « Égalité professionnelle ». Ce bilan d'activité a vocation à être régulièrement reconduit et communiqué aux différents acteurs de la politique Égalité professionnelle, mais aussi tout(e) agent/agent(e) des collectivités.

Enfin, une charte de fonctionnement de la cellule a été rédigée afin, notamment, de préciser les garanties apportées aux agents et agentes concerné(e)s et les modalités de suivi de ces agents/agentes.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : le respect de la procédure de suivi de ces situations à tous les niveaux ; le maintien d'un premier entretien confidentiel auprès d'un(e) assistant(e) de service social ; la connaissance du dispositif par l'ensemble des agents.

Freins potentiels : l'autocensure des agents/agentes concerné(e)s par crainte de représailles ou du jugement d'autrui.

Points de vigilance : l'équité de traitement dans l'administration des mesures correctives appliquées à l'encontre de l'auteur/autrice d'une discrimination, quel que soit le positionnement du poste qu'il(elle) occupe ; la nécessité de développer une culture commune de lutte contre les discriminations appuyée au plus haut niveau de la hiérarchie.

Coûts estimés

Coûts structurels de fonctionnement des collectivités.

Bilan - Evaluation

Cette procédure, qui gagne en visibilité, a donné lieu à 25 saisines depuis sa création (tous motifs confondus). Des suites ont été données ou sont en cours (sensibilisation de l'équipe, mobilité et accompagnement, courriers aux agents/agentes concerné(e)s et aux auteurs/autrices, médiation, orientation vers le service Santé au travail, ou encore sanction).

Contact

Emilie Taloudec – DRH / Chargée de mission «Égalité professionnelle», service Emploi et compétences -
Mélania Vambana – DRH / Responsable du service Emploi et compétences.

FICHE 19

Employeur : Département de la Seine-Saint-Denis

Intitulé : Mise en place d'une permanence pour les agents/agentes victimes de violences

Descriptif

Depuis le 5 avril 2018, le Département a ouvert un lieu d'accueil, d'écoute et d'orientation dédié aux victimes de violences commises dans le cadre de la vie privée ou dans le cadre professionnel (violences sexistes et sexuelles, violences conjugales, harcèlement sexuel au travail).

Cette permanence est assurée par une juriste du Centre d'Information des Femmes et des Familles 93 (CIDFF) qui oriente vers les acteurs/actrices internes ou externes en fonction des besoins. L'anonymat y est garanti et les suites relèvent de la décision exclusive de l'agent/agente concerné(e).

La permanence est accessible sur rendez-vous, pris auprès du CIDFF 93 par téléphone au 01 48 36 99 02. Elle a lieu un jeudi matin tous les quinze jours à Bobigny dans les locaux du Département.

Contexte et enjeux

Le Département est engagé depuis de nombreuses années dans la lutte contre les violences faites aux femmes à travers l'action de l'Observatoire des violences faites aux femmes. Plus largement, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité du Département, tant dans ses politiques publiques qu'en interne en matière de ressources humaines et de qualité de vie au travail. A ce titre, la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes sur le lieu de travail est une préoccupation majeure.

En 2016, une enquête interne de la Direction de la Stratégie, de l'Organisation et de l'Evaluation révélait que 23 % des répondants/répondantes avaient été témoins de propos sexistes sur leur lieu de travail et plus de 5 % de harcèlement à caractère sexuel.

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique impose aux employeurs publics de prendre des mesures de prévention, de traitement et de sanctions de ces actes.

La mise en place d'une permanence pour accueillir les victimes de violences a été élaborée dans ce contexte.

Objectif – Finalité

- Permettre aux agents/agentes d'être accueilli(e)s et écouté(e)s et orienté(e)s.
- Sensibiliser contre les violences.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

La permanence a été mise en place en avril 2018 avec le CIDFF, elle est reconduite pour l'année 2019 selon les mêmes modalités.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteur de réussite : Implication des assistantes sociales du travail dans le dispositif.

Points de vigilance :

Aucune victime n'a saisi la permanence sur la question du harcèlement sexuel, ce qui interroge l'employeur. Renforcer la communication sur la permanence en diffusant le flyer de présentation dans toutes les directions et tous les lieux où des agents/agentes travaillent.

Coûts estimés

Budget 2019 : environ 4 000 euros.

FICHE 19

SUITE

Bilan - Evaluation

Un premier bilan a été fait fin septembre 2018 : une dizaine de femmes ont pris rendez-vous à la permanence, toutes victimes de violences conjugales, certaines étant revenues plusieurs fois.

Contact

Elise Michaud, chargée de mission égalité femmes-hommes et lutte contre la LGBTphobie - Mission Diversité et égalité (MEDI) - emichaud@seinesaintdenis.fr

FICHE 20

Employeur : Services du Premier ministre - Direction des services administratifs et financiers du (DSAF), sous-direction du pilotage des services déconcentrés (SDPSD)

Intitulé : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles : élaboration participative d'un support ludo-pédagogique pour sensibiliser, débattre et prévenir les agissements sexistes au travail dans les directions départementales interministérielles (DDI)

Descriptif

Le support ludo-pédagogique élaboré est assimilable à un « jeu sérieux » (*serious game*).

Il se présente sous la forme d'un jeu physique, constitué d'un plateau fixe et de trois ensembles de cartes répondant aux trois objectifs du support :

- Objectif 1 : Sensibiliser les agents aux agissements sexistes et acquérir des connaissances sur ce thème ;
- Objectif 2 : Mettre en débat, au sein d'un service ou d'une unité, la thématique des agissements sexistes et la caractériser localement ;
- Objectif 3 : Elaborer des actions de prévention collectives au regard des risques identifiés au niveau local.

Le jeu regroupe de 6 à 10 joueurs autour d'une table et se joue en équipe, en 45 minutes environ.

Contexte et enjeux

Le 25 novembre 2017, l'égalité entre les femmes et les hommes a été déclarée grande cause du quinquennat par le Président de la République, et une attention particulière a été portée à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Dans ce cadre, et en complément de la circulaire DGAFP du 9 mars 2018, la sous-direction du pilotage des services déconcentrés (SDPSD) de la DSAF a élaboré un plan national d'actions pour les DDI comprenant un axe relatif aux changements culturels qui doivent être engagés sur ce thème.

Si les outils habituellement mis à disposition (formation, supports de communication, etc.) permettent de mener une sensibilisation globale sur les agissements sexistes, il est apparu nécessaire de compléter le dispositif avec un outil de partage local et contextualisé des représentations individuelles et collectives sur ce thème. *In fine*, le support doit amener les services à élaborer des actions de prévention adaptées à leur culture locale et à leur niveau de maturité sur ce sujet.

C'est dans ce cadre que se situe l'élaboration participative du support ludo-pédagogique qui interface le thème de l'égalité professionnelle avec celui des risques psychosociaux et de la qualité de vie au travail.

Objectif – Finalité

Le support ludo-pédagogique vise à faciliter l'appropriation et le traitement du thème des agissements sexistes au travail par les agents en poste dans les DDI. Il s'adresse à la fois aux femmes et aux hommes, qui peuvent être auteurs, victimes ou témoins de ces agissements, bien que les femmes soient majoritairement victimes de ces agissements.

Le format du « jeu sérieux » permet d'aborder un sujet grave tout en mettant la distance suffisante (intermédiation du jeu) qui permet la coopération entre les acteurs et la construction de représentations communes sur ce sujet (« prendre conscience de »). Il est volontairement axé sur les agissements sexistes dont la définition réglementaire reste récente (2016 pour la fonction publique) et non pas sur le harcèlement sexuel, même s'il aborde également ce thème.

Il complète la gamme des outils mis à disposition pour aborder le sujet des agissements sexistes (formation, actions de sensibilisation, etc.) tout en la renouvelant : il s'appuie en effet sur la dynamique des collectifs de travail pour partager et élaborer des représentations et des solutions communes sur ce thème. Il présente en outre l'avantage d'être facile et rapide à mettre en œuvre et son format permet une grande souplesse d'usage : les modalités d'utilisation peuvent être multiples, multipliées et contextualisées.

FICHE 20 SUITE

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Modalités d'élaboration :

Le projet a bénéficié de l'appui financier du Fonds d'innovation RH (FIRH) de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), ainsi que de l'intervention et de l'expertise de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

S'inscrivant dans une logique de démarche ascendante (« *bottom-up* »), le support ludo-pédagogique a été élaboré de manière participative avec 5 DDI et environ 120 agents volontaires (toutes catégories et tous métiers confondus). Un comité de pilotage incluant des experts thématiques (service du droit des femmes notamment) et les partenaires sociaux (représentants des directeurs / représentants des personnels) a suivi le projet. Ainsi, le projet a pu capitaliser à la fois sur une expertise terrain (acteurs locaux) et sur une expertise thématique (comité de pilotage et ANACT).

Etapes et calendrier :

- Recueil de données en DDI relatives aux agissements sexistes : juin-juillet 2018 ;
- Animation d'un atelier de créativité interne à l'ANACT, puis d'un atelier de créativité associant les DDI (identification du format du livrable) : août-septembre 2018 ;
- Prototypage d'une version beta du livrable : septembre-octobre 2018 ;
- Test en DDI et ajustement du prototype : novembre 2018 ;
- Conception graphique et production du support ludo-pédagogique (volet « sensibilisation ») : 1^{er} semestre 2019 ;
- Développement des volets 2 (« mise en débat ») et 3 (« prévention ») du support ludo-pédagogique : 2^{ème} semestre 2019.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Le projet a largement bénéficié de la mise en œuvre de l'approche participative et ascendante qui a permis d'élaborer et d'ajuster le support au plus près des préoccupations des acteurs locaux sur le thème des agissements sexistes et de leur environnement professionnel.

L'articulation de cette expertise « métier » avec celle des experts thématiques dans un dialogue social nourri a permis d'aboutir à un support validé par les agents qui l'ont testé.

Le thème des agissements sexistes au travail demeure cependant encore largement ignoré quant à son ampleur et peut susciter quelques craintes, qui demandent un portage institutionnel pour être levés.

Coûts estimés

La démarche ayant été évolutive et participative et n'étant pas achevée, il est difficile d'estimer, à ce jour, le coût global du projet. La conception graphique a obtenu une nouvelle demande de financement au FIRH en 2019.

Bilan - Evaluation

Le support ludo-pédagogique, construit avec les agents en fonction dans les DDI, a été ajusté en cours de projet dans une démarche « d'évaluation embarquée »¹. Ce support, testé auprès d'une population autre que celle des agents dans les DDI, a montré qu'il pouvait être généralisé et utilisé au-delà de sa cible initiale. Par ailleurs, sa conception (plateau fixe, collections de cartes évolutives) permet d'envisager le développement d'extensions spécifiques (ciblées manager, membres du CHSCT...).

Contact

Sous-direction du pilotage des services déconcentrés / Bureau de la coordination, de l'animation et de la modernisation des services : Laurent Briois, chef de projet, chargé de mission « santé, sécurité au travail et diversité pour les directions départementales interministérielles » : laurent.briois@pm.gouv.fr

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) : Florence Chappert, chargée de projet : f.chappert@anact.fr

1 ANACT : <https://www.anact.fr/evaluation-embarquee-une-methode-anact-qui-permet-de-co-construire-le-changement>.

2.7 La commande publique, vecteur d'égalité entre les femmes et les hommes

FICHE
21

Employeur : Nantes Métropole, ville de Nantes et son CCAS

Intitulé : La commande publique, levier en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Descriptif

La Ville de Nantes et Nantes Métropole ont intégré les enjeux d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans leur politique d'achat durable. Elles ont développé une clause sociale « lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité », qui intègre l'égalité entre les femmes et les hommes en tant que critère d'attribution et conditions d'exécution du marché. Les engagements à mettre en œuvre ou à développer pris par le fournisseur sont évalués et pris en compte dans le jugement des offres.

En adéquation avec l'objet et la durée du marché, il est demandé aux prestataires d'agir pour favoriser la mixité des métiers, accroître l'accès des femmes à des postes d'encadrement opérationnel ou améliorer les conditions de travail des salariés et salariées affectés à l'exécution du marché.

La portée et la pertinence des engagements souscrits sont mesurées à partir de l'état des lieux élaboré par le prestataire et jugées selon les modalités d'évaluation définies dans le règlement de consultation.

Ce dispositif expérimental se décline aujourd'hui dans plusieurs marchés de services (collecte des déchets, distribution des magazines municipal et métropolitain, enlèvement de graffitis) et doit s'élargir à d'autres secteurs d'activité. Il suit les préconisations du guide Buydis relatif à la prise en compte de lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité dans la commande publique, auxquelles la Ville de Nantes et Nantes Métropole ont par ailleurs contribué.

Contexte et enjeux

Dans le Schéma de promotion des achats responsables (SPAR) adopté en mars 2017, la ville et la métropole ont notamment défini des objectifs précis sur la dimension sociale en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité. L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu qui doit être pris en compte dans les marchés publics.

Ces engagements qui s'intègrent dans le projet labellisation Diversité et Egalité sont portés par la Direction de la commande publique dans le cadre de la relation avec les fournisseurs. Ils nourrissent la démarche socialement responsable de la Ville de Nantes et de Nantes Métropole.

Objectif – Finalité

- Au-delà de la simple sensibilisation des fournisseurs et du rappel de la réglementation, utiliser le levier des marchés pour améliorer la prise en compte de l'égalité et de la lutte contre les discriminations au sein des entreprises titulaires ;
- Contribuer à une meilleure prise en compte des enjeux d'égalité professionnelle et à une meilleure cohésion sociale sur le territoire ;
- Répondre au cahier des charges des labels Diversité et Egalité professionnelle sur l'axe des marchés publics.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

- Contribution au projet et guide Buydis (2014) ;
- Premier marché lancé en 2014 ;
- Démarche d'évaluation lancée au 1^{er} trimestre 2019.

FICHE 21

SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- Des moyens humains affectés pour déployer, suivre et évaluer le dispositif ;
- Portage du dispositif par la Direction de la commande publique et les acheteurs ;
- Accompagner les entreprises notamment les TPE dans l'élaboration de leurs actions.

Coûts estimés

0,5 ETP pour le déploiement du dispositif - Coût de communication à prévoir.

Bilan - Evaluation

La mise en œuvre du SPAR donnera lieu à une évaluation des actions menées et de leur impact. Ces résultats seront communiqués aux élus et intégrés dans les rapports adéquats et existants ainsi que le prévoit le cahier des charges du Label Diversité.

Pour l'évaluation des clauses « Lutte contre les Discriminations et promotion de l'égalité » dans les marchés par les services de la ville ou de la métropole, deux types de questionnaires ont été élaborés :

- un questionnaire à l'attention des entreprises consultées qui doit permettre de mesurer la portée de la clause et de mieux appréhender les actions et besoins de ces entreprises ;
- un questionnaire pour les titulaires de marché destiné à évaluer, suivre l'avancée des actions et vérifier le respect des obligations contractuelles.

Contact

Ghania Bencheikh : Chargée de mission Labels Diversité et Egalité ghania.bencheikh@nantesmetropole.fr

2.8 L'égalité entre les femmes et les hommes, critère d'attribution des aides publiques

FICHE
22

Employeur : **Ministère de la Culture**

Intitulé : Conditionnement du financement et des aides publiques au respect des règles liées à la parité et à l'égalité entre les femmes et les hommes

Descriptif

Feuille de route 2018-2022 : en matière de nomination est fixé un objectif national de progression de 10 % par an de femmes pour les catégories de label¹ dans lesquels elles représentent aujourd'hui moins de 25 % des dirigeants, de 5 % pour les catégories de label dans lesquelles elles représentent 25 % à 40 % des dirigeants actuels.

Les mêmes objectifs quantitatifs de progression seront appliqués aux programmations des structures labellisées, enjeu majeur pour offrir une juste reconnaissance aux artistes actuelles mais aussi pour susciter les vocations de demain. La non-atteinte de ces objectifs emportera des conséquences financières, sous la forme d'un « malus » pour les structures labellisées qui ne respecteraient pas ces objectifs.

Expérimentation dans le domaine du cinéma : à l'issue des Assises de l'égalité dans le cinéma, 6 mesures concrètes ont été annoncées, dont la mise en place d'un bonus de 15 % appliqué au soutien financier mobilisé pour les films dont les principaux postes respectent la parité.

Contexte et enjeux

L'Observatoire 2017 de l'égalité a montré que les femmes restent encore largement minoritaires aux postes de direction des institutions de la création (29 % de directrices pour les institutions labellisées), et qu'elles sont généralement à la tête de structures dotées de budgets moins élevés.

La circulaire du 8 mars 2017 a fixé un cadre de concertation à mettre en place dans chaque région pour engager un travail de suivi et de progression quantifiée sur l'accès des femmes aux responsabilités, aux moyens de production, de création, de recherche dans les institutions labellisées. Les outils correspondants ont été depuis mis à disposition par le ministère (cahier des missions et des charges, volet parité dans le bilan social annuel simplifié).

La feuille de route égalité 2018-2022, adoptée en février 2018, trace les enjeux et définit concrètement des mesures correctrices, applicables au sein même des institutions, et dans l'ensemble du champ culturel et artistique.

Dans le champ du cinéma, on peut noter la forte mobilisation du secteur, et notamment des membres du Collectif 50/50 pour 2020 qui ont organisé les Assises de l'égalité dans le cinéma en septembre 2018, en partenariat avec le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) et le ministère et la Culture.

1. Dispositif de reconnaissance et de soutien des structures dont le projet artistique et culturel présente un intérêt général pour la création artistique, et que l'État décide, à ce titre, de labelliser : http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/01/cir_42918.pdf

FICHE 22

SUITE

Objectif – Finalité

Les principaux objectifs sont les suivants :

- Augmenter la visibilité des femmes (métiers artistiques et techniques) dans les différents domaines de la culture : cinéma, spectacle vivant, création artistique ;
- Déconstruire les stéréotypes de genre dans la lecture des œuvres afin de véhiculer une véritable culture de l'égalité ;
- Elargir les mesures à la diversité, et à de nouveaux secteurs culturels : audiovisuel, jeu vidéo, journalisme, patrimoine, etc.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Cinéma : la délibération n°2018/CA/23 du 29 novembre 2018 modifiant le règlement général des aides financières du Centre national du cinéma et de l'image animée inclut les dispositions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes à la direction des entreprises de production et aux postes clés de la création et de la production. Trois chantiers doivent suivre : la définition de mesures équivalentes propres à la distribution et à l'exploitation cinématographiques, leur application au secteur audiovisuel, l'extension à la thématique de la diversité entendue au sens large, couvrant tous les critères de discrimination.

Champ de la création : la méthodologie de comptage et les indicateurs propres à chaque label ont été définies. Le ministère va désormais s'employer à rencontrer les associations professionnelles de chaque label et les associations d'élus, un certain nombre de labels étant sous double tutelle avec les collectivités territoriales. Les conseillers sectoriels en DRAC seront également sensibilisés à la question. Le comptage devrait débiter au printemps 2019, avec une application, ou non, du malus à la fin de chaque convention pluriannuelle d'objectifs (CPO).

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

L'un des principaux facteurs de réussite est le portage politique fort de la démarche depuis le début du quinquennat. De plus, la transversalité de la thématique de l'égalité est également un élément très important qui favorise la mobilisation de l'ensemble des acteurs conscients de l'importance et de l'urgence d'une telle démarche.

Parmi les points de vigilance, nous pouvons mentionner une baisse de motivation des différentes parties prenantes, due principalement à un effet de saturation. L'égalité n'est pas toujours perçue comme une priorité par les différentes structures. De plus, un certain nombre d'acteurs et d'actrices nous oppose l'argument selon lequel un conditionnement du financement et des aides publiques viendrait à l'encontre du principe de liberté de création et de l'excellence artistique.

Coûts estimés

Néant.

Bilan - Evaluation

Ces mesures sont actuellement expérimentées ou encore en cours de définition, un premier bilan pourra être dressé d'ici quelques mois.

Contact

Agnès Saal, Haute fonctionnaire Diversité-Egalité, ministère de la Culture.

Faits et chiffres
de l'égalité professionnelle
dans la fonction publique

TITRE 2

Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique	1
Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique	2
Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique	3
Formation	4
Conditions, organisation et temps de travail	5
Relations professionnelles	6
Action sociale	7

Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

L'emploi dans la fonction publique en 2016 :
caractéristiques des agents 1.1

Les effectifs physiques et la part des femmes
dans les trois versants de la fonction publique 1.2

Les statuts et les catégories hiérarchiques 1.3

Les âges 1.4

Les diplômes 1.5

Les travailleurs handicapés 1.6

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2016 : caractéristiques des agents

En 2016, le nombre d'agents de la fonction publique est de 5,48 millions hors bénéficiaires de contrats aidés. Il progresse de 0,5 %, soit une augmentation de 29 600 personnes. Les bénéficiaires de contrats aidés (189 300) sont moins nombreux qu'en 2015 (4,2 %), ce qui porte la hausse du nombre d'agents employés dans la fonction publique à 0,4 % en les comptabilisant. La part des femmes dans l'emploi public continue d'augmenter pour atteindre 62,1 %. Quel que soit le versant ou la catégorie hiérarchique considérée, la part des femmes augmente.

1.1.1 La féminisation de l'emploi public se poursuit notamment dans l'encadrement supérieur

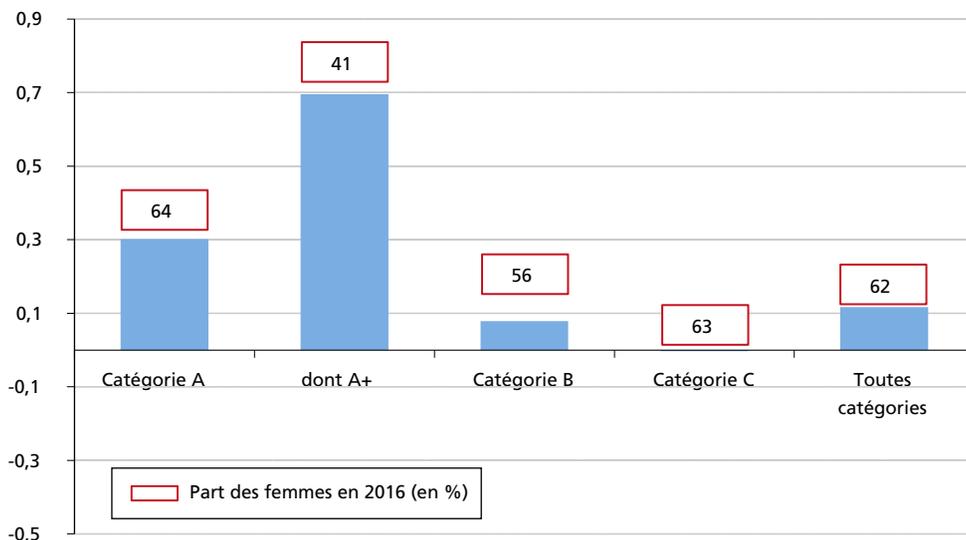
Fin 2016, 62 % des agents de la fonction publique sont des femmes contre 46 % des salariés du privé. La part des femmes dans la fonction publique s'accroît de 0,1 point par rapport à fin 2015. Elle augmente de 0,1 point dans la FPE (55 %, mais 61 % hors militaires) et dans la FPH (78 %) mais reste stable dans la FPT à 61 %. Dans la FPE, elle est peu différente dans les EPA (56 %) et dans les ministères (55 %). Dans la FPT et la FPH en revanche, la proportion de femmes peut varier de façon importante selon la nature de l'employeur. Ces écarts s'expliquent par des structures par filières très différentes.

Ainsi dans la FPT, les établissements départementaux avec près de 59 % des agents employés dans la filière « incendie et secours » (moins de 5 % de femmes) comptent 27 % de femmes seulement. À l'inverse, la proportion de femmes atteint 88 % au sein des établissements communaux avec 57 % d'agents issus des filières « sociale » et « médico-sociale », à plus de 95 % féminines.

Dans la FPH, la proportion des femmes est de 68 % dans les autres établissements médico-sociaux dans lesquels les agents issus des deux filières les plus féminisées, les filières « administrative » et « soignante », ne représentent que 44 % de l'emploi. À l'inverse, dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées, ces deux filières réunissent 86 % des agents et la part des femmes est supérieure à 87 %.

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Figure 1.1.1 : Évolution de la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique entre fin 2015 et fin 2016



Source : FGE, Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Les femmes sont majoritaires quelle que soit la catégorie hiérarchique considérée (Figure 1.1.1). C'est parmi les agents de catégorie B qu'elles sont proportionnellement les moins nombreuses (56 %) en raison du poids des postes de militaires dans l'emploi de cette catégorie. Hors militaires, la part des femmes parmi les agents de catégorie B est de 63 %, soit une proportion proche de celle observée parmi les agents civils de catégorie A ou C (65 %). En revanche, les femmes restent minoritaires parmi les agents de catégorie A+, malgré une augmentation de 0,7 point en un an, à 41 %.

Dans la FPE, on constate une augmentation de 0,9 point de la proportion de femmes dans les corps d'encadrement supérieur (de 34,1 % à 35 %) et dans les corps d'inspection, de contrôle et d'expertise (de 57,5 % à 58,4 %). Parmi l'ensemble des catégories A+ du versant, la part des femmes augmente de 0,5 point à 39,1 %.

Dans la FPH, la part des femmes dans les catégories A+ augmente de 47,3 % à 47,6 % sous l'effet d'une féminisation accrue des emplois de direction (53 %, +1,3 point).

Enfin, dans la FPT, la part des femmes dans les catégories A+ augmente de 3 points, à 55 %¹.

Sans cette baisse, la part des femmes parmi les agents de catégorie A+ de l'ensemble de la fonction publique aurait augmenté de 0,5 point à 40,8 %.

1. Cependant, cette augmentation est à 90 % due à la diminution de près de 6 points du poids de la catégorie la moins féminisée des A+ du versant, celle des ingénieurs territoriaux, probablement en lien avec des erreurs de déclaration, dans laquelle la part des femmes est de 24,7 %.

Les femmes sont particulièrement présentes parmi les contractuels : 67 % des contractuels contre 64,3 % des fonctionnaires. Cette surreprésentation est spécifiquement forte dans la FPT avec 67,5 % de femmes parmi les contractuels contre 59 % parmi les fonctionnaires du versant.

À l'inverse, dans la FPH, on trouve un peu moins de femmes parmi les contractuels (78,3 %) que parmi les fonctionnaires (81,1 %).

Parmi les agents des autres catégories et statuts, la part des femmes est très importante dans la FPT (84,5 %) car on y compte 81 % d'assistants maternels et familiaux, des femmes à près de 94 %.

Dans la FPH, la proportion de femmes parmi les agents des autres catégories et statuts est plus faible (53,2 %). En effet, les agents des autres catégories et statuts de la FPH sont à 97 % des médecins ou des internes dont 52 % de femmes. Enfin, les importants recrutements de militaires ne font évoluer que très faiblement la proportion de femmes dans cette catégorie dans laquelle elles restent très minoritaires (15,9 %, en augmentation de 0,1 point).

Depuis 2010 et l'introduction du système d'information unique sur les trois versants de la fonction publique, la part des femmes dans la fonction publique a augmenté de 1,2 point. L'augmentation la plus importante concerne la FPE où la proportion de femmes est passée de 53,7 % à 55,3 %. Suivent la FPT dans laquelle la part des femmes a crû de 0,7 point et la FPH avec une augmentation de 0,4 point. Cette féminisation s'observe quel que soit le statut. Elle a été néanmoins plus faible pour les contractuels (+0,6 point) que pour les fonctionnaires (+1 point), les militaires (+1,2 point) et les agents des autres catégories et statuts (+1,9 point). Enfin, l'augmentation de la part des femmes dans les corps de catégorie A+ mesurée en 2016 s'inscrit dans la tendance observée ces dernières années. Depuis 2010, la proportion de femmes parmi les agents en catégorie A+ a progressé de 3,1 points. Pour les corps et emplois à la décision du gouvernement, aux effectifs certes faibles, la progression a été beaucoup plus importante. Ainsi la part des femmes y est passée de 15,3 % en 2010 à 25,6 % en 2016. Dans les emplois de direction de la FPT, elle est passée de 23,4 % à 30,8 %. Enfin, un peu moins de la moitié des directeurs d'hôpitaux sont des femmes en 2016 (48,4 %) contre 40 % en 2010.

1.1.2 Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2017

En 2017, la fonction publique a enregistré 14 022 nouveaux contrats d'apprentissage, soit 1 024 de plus qu'en 2016 (+8 %). Le nombre de nouveaux apprentis est en hausse dans les trois versants de la fonction publique, et notamment dans la fonction publique territoriale (FPT) (+647, soit +9 %) qui retrouve un niveau proche de celui de 2014. Dans la fonction publique de l'État (FPE), l'augmentation est de 5 % (+254) après les forts accroissements de 2015 et 2016 permettant ainsi d'atteindre l'objectif fixé en nombre d'apprentis. Dans la fonction publique hospitalière (FPH), la hausse (+123, soit +25 %) permet de retrouver un flux de nouveaux apprentis supérieur à celui des années 2014 et 2015. En 2017, 74 % des nouveaux apprentis de la FPE sont embauchés par les ministères. Dans la FPT, les communes ont recruté six des nouveaux apprentis sur dix, auxquels il convient d'ajouter les 20 % recrutés par les établissements communaux ou intercommunaux, suivies par les départements (13 %) et les régions (7 %).

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Figure 1.1.2 : Les entrées en contrat d'apprentissage dans la fonction publique par versant et catégorie d'employeur

[en %]

		2014 ⁽¹⁾	2015 ⁽¹⁾	2016 ⁽¹⁾	2017 (p)		Évolution 2017/2016 (en %)
					Effectifs	Part (en %)	
FPE	Ministères	206	2 725	4 321	4 346	73,9	0,6
	EPA sous tutelle des ministères	594	1 007	1 305	1 535	26,1	17,6
	Total	801	3 732	5 626	5 880	100,0	4,5
FPT	Communes	4 610	3 914	4 117	4 360	58,0	5,9
	Départements	1 050	874	782	959	12,7	22,6
	Régions	473	473	411	517	6,9	25,7
	Établissements départementaux	101	102	96	116	1,5	20,6
	Établissements communaux	229	175	185	264	3,5	42,5
	Établissements intercommunaux	1 078	1 069	1 216	1 249	16,6	2,7
	Autres EPA locaux	25	30	67	58	0,8	-14,5
Total	7 566	6 637	6 875	7 523	100,0	9,4	
FPH	601	603	497	620	-	24,6	
Ensemble P = FP	8 968	10 972	12 998	14 022	-	7,9	

Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière.

Lecture : Parmi les nouveau apprentis embauchés par la FPE en 2017, 26,1 % l'ont été par les EPA.

(1) Données révisées par rapport aux précédentes publications sur les nouveaux apprentis dans la fonction publique.

(p) Données provisoires.

Figure 1.1.3 : Répartition entre les femmes et les hommes des contrats d'apprentissage dans la fonction publique

	FPE			FPT			FPH			Ensemble		
	2015 ⁽¹⁾	2016 ⁽¹⁾	2017(p)									
Sexe												
Hommes	52,2	44,3	43,9	54,5	54,6	53,6	40,4	36,3	40,5	52,9	49,4	48,9
Femmes	47,8	55,7	56,1	45,5	45,4	46,4	59,6	63,8	59,5	47,1	50,6	51,1

Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière.

Lecture : En 2017, 43,9 % des apprentis dans la FPE sont des hommes.

1.2 Les effectifs physiques et la part des femmes dans les trois versants de la fonction publique

Figure 1.2.1 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif (EPA) par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2016

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Indéterminée	Ensemble	Part des femmes (en %)
EPA nationaux à recrutement de droit public non dérogatoires ⁽¹⁾	Fonctionnaires	125 900	33 960	35 651	239	195 750	49,5
	Contractuels ⁽³⁾	62 154	81 530	22 850	13 617	180 151	58,0
	Militaires et militaires volontaires	s	289	625	s	1 011	67,3
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	s	359	1 470	s	3 510	34,7
	Total	189 825	116 138	60 596	13 863	380 422	53,4
	Part des femmes (en %)	44,0	62,7	65,1	54,4	53,4	
EPA nationaux à recrutement de droit public dérogatoires ⁽¹⁾	Fonctionnaires	2 559	4 196	6 269	104	13 128	54,6
	Contractuels ⁽³⁾	19 131	24 332	45 271	2 135	90 869	67,2
	Militaires et militaires volontaires	s	.	.	s	9	11,1
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	s	7	1 161	s	2 269	52,0
	Total	22 796	28 535	52 701	2 243	106 275	65,3
	Part des femmes (en %)	50,8	69,6	69,7	52,4	65,3	
EPA nationaux à recrutement de droit privé ⁽²⁾	Fonctionnaires	s	s	.	.	31	48,1
	Contractuels ⁽³⁾	5 775	3 180	4 672	.	13 627	71,9
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	s	s	9	.	1 759	61,0
	Total	7 555	3 181	4 681	.	15 417	70,7
	Part des femmes (en %)	58,2	81,7	86,1	.	71,5	

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Y compris les agents des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) de l'Éducation nationale et les EPL de l'enseignement agricole recrutés sur ressources propres, y compris les élèves fonctionnaires rémunérés durant leur formation (IRA, ENA, ESPE, École polytechnique, École nationale de la magistrature, etc.). Ne comprend pas les agents payés directement par l'État, notamment dans les établissements supérieurs d'enseignement (universités, par exemple).

(2) Caisse nationale de Sécurité sociale (Acos, Cnamts, Cnaf, Cnavts) et École nationale supérieure de sécurité sociale (EN3S).

(3) Certaines populations de contractuels peuvent avoir été mal identifiées et classées par défaut en catégorie C.

(4) Dans la FPE, la catégorie « Autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers de l'État et des apprentis.

EPA en situation dérogatoire : EPA dans lequel le statut normal de recrutement est celui de non-titulaire, soit de droit public, soit, dans certains cas, de droit privé. La dérogation au principe selon lequel les emplois peuvent être pourvus par des non-titulaires concerne, selon les cas, tous les emplois de l'EPA (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois (par exemple, emplois de personnel ouvrier des Crous).

s : soumis au secret statistique

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Figure 1.2.2 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale au 31 décembre

	2015		2016			
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽¹⁾ (en %)
Emplois principaux						
Régions, départements et communes ⁽²⁾	1 395 253	1 382 167	62,3	79,1	17,0	3,9
EPA locaux	494 057	503 653	58,5	74,8	24,2	1,0
Total Fonction publique territoriale	1 889 310	1 885 820	61,3	77,9	18,9	3,2
<i>Assistants maternels et familiaux⁽³⁾</i>	49 320	48 138	93,7	0,0	0,0	100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1 839 990	1 837 682	60,4	80,0	19,4	0,6
Emplois secondaires						
Régions, départements et communes ⁽²⁾	32 952	32 367	67,6	39,0	56,5	4,5
EPA locaux	14 169	14 106	61,4	35,5	64,0	0,5
Total	47 121	46 473	65,7	38,0	58,7	3,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Dans la FPT, la catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.

(2) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

(3) Le nombre d'assistants maternels et familiaux en 2015 est supérieur à celui publié dans la précédente version du rapport annuel. Une correction dans le programme de construction de ce tableau a conduit à en repérer 3 200 de plus.

Figure 1.2.3 : Effectifs en équivalent temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale au 31 décembre

	2015		2016			
	ETP	ETP	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽¹⁾ (en %)
Emplois principaux						
Régions, départements et communes ⁽²⁾	1 268 451	1 255 742	60,7	82,2	14,1	3,8
EPA locaux	444 611	453 823	56,2	77,9	21,1	1,0
Total Fonction publique territoriale	1 713 062	1 709 566	59,5	81,0	16,0	3,1
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	43 592	45 518	94,1	0,0	0,0	100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1 669 470	1 667 048	58,6	83,1	16,4	0,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Dans la FPT, la catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.

(2) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

(3) Le nombre d'assistants maternels et familiaux en 2015 est supérieur à celui publié dans la précédente version du rapport annuel. Une correction dans le programme de construction de ce tableau a conduit à en repérer 2 700 de plus en ETP.

Figure 1.2.4 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière par sexe et statut au 31 décembre

	2015	2016				
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽¹⁾ (en %)
Médecins ⁽²⁾	116 824	117 414	52,6	0,0	0,0	100,0
Personnels non médical	909 702	910 099	80,3	81,4	18,4	0,2
Total hôpitaux	1 026 526	1 027 513	77,1	72,1	16,3	11,6
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	97 350	99 611	87,4	68,8	29,8	1,4
Autres établissements médico-sociaux	39 402	40 566	67,7	58,6	38,6	2,8
Total fonction publique hospitalière	1 163 278	1 167 690	77,7	71,3	18,2	10,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Dans la FPH, la catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des médecins et des apprentis

(2) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, décomptés avec la FPE.

Figure 1.2.5 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein (ETP) par sexe et statut au 31 décembre

	2015	2016				
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽¹⁾ (en %)
Médecins ⁽²⁾	100 614	101 523	53,2	0,0	0,0	100,0
Personnels non médical	853 689	854 252	79,7	81,8	18,0	0,2
Total hôpitaux	954 302	955 776	76,9	73,1	16,1	10,8
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	89 668	91 734	87,2	70,6	28,5	1,0
Autres établissements médico-sociaux	34 180	35 119	69,7	64,6	32,9	2,5
Total fonction publique hospitalière	1 078 151	1 082 630	77,5	72,6	17,7	9,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Dans la FPH, la catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des médecins et des apprentis.

(2) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, décomptés avec la FPE.

Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Figure 1.2.6 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016

		Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)
FPE (ministères et EPA)	Cadres et professions intellectuelles supérieures	812 377	52,6	71,5	11,3
	<i>dont catégorie A⁽¹⁾</i>	812 125	52,6	71,5	11,3
	<i>dont catégorie B</i>	177	71,8	76,8	17,0
	Professions intermédiaires	906 076	66,7	70,0	16,9
	<i>dont catégorie A⁽¹⁾</i>	517 927	76,7	85,0	6,8
	<i>dont catégorie B</i>	385 975	53,5	50,4	30,5
	<i>dont catégorie C</i>	2 105	3,0	2,6	18,1
	Employés' ouvriers	705 992	43,7	46,9	21,2
	<i>dont catégorie A</i>	5 361	46,8	6,0	93,6
	<i>dont catégorie B</i>	200 198	19,3	49,9	1,8
	<i>dont catégorie C</i>	476 978	53,3	48,1	24,9
	Indéterminée	2 247	55,5	0,3	99,7
Total FPE	2 426 692	55,3	63,7	16,4	
FPT	Cadres et professions intellectuelles supérieures	153 554	56,5	73,9	24,6
	<i>dont catégorie A</i>	153 328	56,5	74,0	24,4
	Professions intermédiaires	302 236	66,3	80,5	19,5
	<i>dont catégorie A</i>	28 870	91,0	82,7	17,3
	<i>dont catégorie B</i>	273 359	63,6	80,3	19,7
	Employés' ouvriers	1 406 093	60,7	79,1	17,5
	<i>dont catégorie B</i>	966	5,2	100,0	0,0
	<i>dont catégorie C</i>	1 404 942	60,8	79,0	17,5
Indéterminée	23 300	59,3	3,7	56,9	
Total FPT	1 885 820	61,3	77,9	18,9	
FPH	Cadres et professions intellectuelles supérieures	152 218	56,2	11,2	10,5
	<i>dont catégorie A</i>	152 218	56,2	11,2	10,5
	Professions intermédiaires	456 617	84,1	85,1	14,9
	<i>dont catégorie A</i>	232 019	86,0	86,9	13,1
	<i>dont catégorie B</i>	222 730	82,4	83,7	16,3
	<i>dont catégorie C</i>	1 868	51,9	28,7	71,3
	Employés' ouvriers	558 203	78,3	76,6	23,0
	<i>dont catégorie C</i>	558 172	78,3	76,6	23,0
Indéterminée	652	62,7	2,5	7,1	
Total FPH	1 167 690	77,7	71,3	18,2	
Ensemble	Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 118 149	53,6	63,6	13,0
	Professions intermédiaires	1 664 929	71,4	76,1	16,8
	Employés' ouvriers	2 670 288	59,9	70,0	19,7
	Indéterminée	26 199	59,0	3,4	59,3
	Total	5 480 202	62,1	70,2	17,6

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Voir définitions.

(1) En 2016, les professeurs contractuels sont classés en profession intermédiaire contrairement au classement enregistré les années précédentes.

Figure 1.2.7 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et catégorie hiérarchique parmi les fonctionnaires des ministères au 31 décembre

	Situation au 31 décembre 2016		Situation au 31 décembre 2015		Évolution 2016/2015	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs (en %)	Part des femmes (en point de %)
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	458 329	56,5	455 038	56,3	0,7	0,18
Cadres de catégorie A+	27 038	44,9	26 609	44,0	1,6	0,92
Encadrement et direction	9 846	32,3	9 827	31,6	0,2	0,61
Inspection, contrôle et expertise	12 049	58,3	11 662	57,4	3,3	0,96
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	5 143	37,8	5 120	37,3	0,4	0,53
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	431 053	57,2	428 124	57,1	0,7	0,14
Attachés et inspecteurs	52 407	56,7	52 088	56,2	0,6	0,55
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	9 579	55,8	9 437	54,8	1,5	1,04
Ingénieurs de l'État (sauf militaires) ⁽¹⁾	17 545	30,1	17 152	29,8	2,3	0,26
Professeurs certifiés et agrégés	302 339	60,1	300 967	60,0	0,5	0,07
Autres enseignants de catégorie A	3 456	50,6	3 424	49,5	0,9	1,14
Police (commandants)	4 906	17,3	4 506	16,5	8,9	0,73
Autres cadres de catégorie A ⁽²⁾	50 400	54,4	49 987	53,9	0,8	0,50
Cadres de catégorie B	175	76,0	224	74,1	-21,9	1,89
PCS de professions intermédiaires dont :	590 519	73,5	587 521	73,1	0,5	0,40
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	434 044	77,4	431 109	76,9	0,7	0,54
Professeurs des écoles	342 126	83,1	338 013	82,7	1,2	0,40
Professeurs de lycée professionnel	60 665	50,3	60 800	50,1	-0,2	0,19
Professeurs de collège d'enseignement général	1 428	56,9	1 769	56,6	-19,3	0,22
Autres professions intermédiaires de catégorie A, enseignants	1 148	46,5	1 288	45,7	-10,9	0,79
Police (capitaine et lieutenant)	4 539	30,2	5 106	29,6	-11,1	0,59
Autres professions intermédiaires de catégorie A	24 138	76,7	24 133	76,1	0,0	0,60

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires des ministères, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(2) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

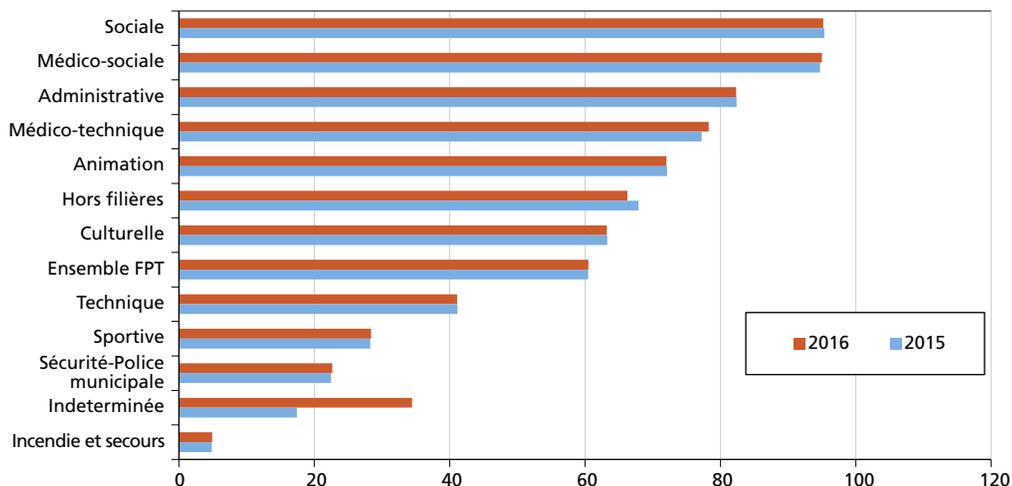
Figure 1.2.7 (suite) : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et catégorie hiérarchique parmi les fonctionnaires des ministères au 31 décembre

	Situation au 31 décembre 2016		Situation au 31 décembre 2015		Évolution 2016/2015	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs (en %)	Part des femmes (en point de %)
Professions intermédiaires de catégorie B dont :	156 395	62,4	156 336	62,5	0,0	-0,04
Greffiers	9 487	87,9	9 586	87,9	-1,0	-0,02
Instituteurs	2 484	78,5	3 115	78,0	-20,3	0,59
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	125 762	60,9	125 387	60,9	0,3	-0,02
<i>dont secrétaires administratifs</i>	30 111	75,7	29 552	75,6	1,9	0,05
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	1 018	31,7	1 012	30,7	0,6	1,00
Autres professions intermédiaires de catégorie B	17 644	59,1	17 236	58,6	2,4	0,51
PCS employés et ouvriers dont :	288 101	48,0	290 140	48,6	-0,7	-0,60
Employés et ouvriers de catégorie B dont :	99 772	19,9	97 953	19,3	1,9	0,56
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	99 748	19,9	97 928	19,3	1,9	0,56
<i>dont brigadiers (yc chefs et majors)</i>	44 614	17,2	44 269	16,7	0,8	0,51
<i>dont gardiens de la paix</i>	55 134	20,0	53 659	21,4	2,7	0,55
Autres employés, ouvriers de catégorie B	24	70,8	25	64,0	-4,0	6,83
Employés et ouvriers de catégorie C dont :	187 748	62,9	191 605	63,6	-2,0	-0,64
Adjointes administratifs et adjointes techniques	155 927	70,4	159 958	70,9	-2,5	-0,50
Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire	26 002	20,1	25 609	20,1	1,5	0,08
Autres employés, ouvriers de catégorie C	5 819	53,5	6 038	53,5	-3,6	-0,03
Total	1 336 949	62,2	1 332 699	62,0	0,3	0,14

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires des ministères, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Figure 1.2.8 : Part des femmes par filière d'emploi dans la FPT au 31 décembre

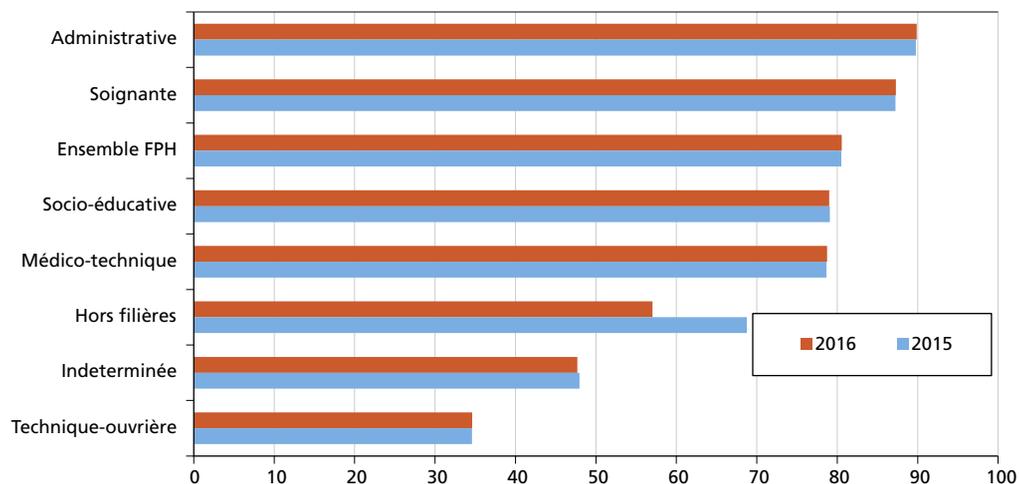


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux de la FPT, hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Dans la FPT 95,2 % des agents de la filière sociale sont des femmes au 31 décembre 2016.

Figure 1.2.9 : Part des femmes par filière d'emploi parmi les personnels non médicaux dans la FPH au 31 décembre



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux de la FPH, hors médecins et internes, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Dans la FPH, 89,9 % des agents de la filière administrative sont des femmes au 31 décembre 2016.

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

1.3 Les statuts et les catégories hiérarchiques

Figure 1.3.1 : Répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie hiérarchique, par sexe et tranche d'âge

	Situation au 31 décembre 2016				Évolution entre les 31 décembre 2015 et 2016			
	Part des femmes (en %)	Part des hommes (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des femmes (en point de %)	Part des hommes (en point de %)	Part des moins de 30 ans (en point de %)	Part des 50 ans et plus (en point de %)
Catégorie A	64,4	35,6	13,4	30,8	0,3	-0,3	-0,1	0,4
dont A+	41,0	59,0	1,9	47,5	0,7	-0,7	0,0	0,6
Catégorie B	55,6	44,4	14,6	30,4	0,1	-0,1	-0,2	0,4
Catégorie C	63,2	36,8	14,5	36,8	0,0	0,0	0,2	0,8
Toutes catégories	62,1	37,9	14,2	33,4	0,1	-0,1	0,0	0,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Figure 1.3.2 : Part des femmes par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016

[en %]

		A	dont A+	B	C	Catégorie indéterminée	Total
FPE	Ministères	65,2	44,9	34,6	48,7	60,0	55,1
	EPA	44,7	37,1	64,1	67,3	54,1	56,0
	Total FPE	62,0	39,1	41,8	53,1	56,3	55,3
FPT	Communes	60,8	58,2	59,5	61,2	67,4	61,0
	Départements	72,2	67,9	76,9	63,3	72,0	68,0
	Régions	59,1	38,2	63,1	57,8	59,9	58,3
	Total collectivités territoriales	64,7	61,6	65,8	61,3	67,7	62,3
	Établissements communaux	84,4	51,2	84,7	88,7	90,5	88,0
	Établissements intercommunaux	54,3	31,7	56,0	51,8	55,3	53,0
	Établissements départementaux	36,8	47,5	37,2	23,3	57,3	27,4
	Autres EPA locaux	48,0	29,4	51,7	56,8	53,6	52,7
	Total EPA	56,7	37,9	57,4	59,0	65,0	58,5
	Total FPT	61,9	55,0	63,4	60,7	67,0	61,3
<i>Total secteur communal</i>		<i>60,3</i>	<i>47,7</i>	<i>60,0</i>	<i>62,1</i>	<i>66,9</i>	<i>61,7</i>
FPH	Hôpitaux	73,9	44,9	82,9	77,2	ns	77,1
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	83,1	60,5	85,3	88,2	ns	87,4
	Autres établissements médico-sociaux	71,0	53,2	72,5	65,0	ns	67,7
	Total FPH	74,2	47,6	82,4	78,2	88,9	77,7
Ensemble de la fonction publique		64,4	41,0	55,7	63,2	60,0	62,1
Salariés du privé		-	-	-	-	-	45,8

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Enquête Emploi du dernier trimestre de l'année pour le secteur privé.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Dans la FPE, 65,2 % des agents des ministères de catégorie A sont des femmes.

ns : non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés, la part des femmes n'est pas calculée.

Figure 1.3.3 : Part des femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016

(en %)

	Statut	A	dont A+	B	C	Catégorie indéterminée	Total	Total hors enseignants
FPE	Fonctionnaires	63,6	39,2	47,6	63,1	45,6	60,5	53,3
	Contractuels	49,5	33,6	63,1	72,9	56,7	61,1	62,9
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	73,8	.	18,2	26,4	ns	64,5	25,7
	Total agents civils⁽³⁾	63,3	39,1	51,5	63,7	56,3	61,0	55,4
	Total agents civils hors enseignants ⁽³⁾	50,4	41,3	51,7	63,7	56,3	55,4	55,4
	Militaires et militaires volontaires	14,7	.	16,7	14,9	ns	15,9	15,8
	Total	62,0	39,1	41,8	53,1	56,3	55,3	47,0
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	63,2	53,6	64,4	57,1	68,4	58,8	58,8
	Contractuels ⁽²⁾	58,9	57,6	59,4	70,7	66,9	67,5	67,5
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	40,6	.	ns	86,3	.	84,5	84,5
	Total	61,9	55,0	63,4	60,7	67,0	61,3	61,3
FPH	Fonctionnaires	84,7	48,9	83,7	78,2	ns	81,1	81,1
	Contractuels	80,4	41,9	76,2	78,1	ns	78,3	78,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	52,4	.	ns	84,1	.	53,2	53,2
	Total	74,2	47,6	82,4	78,2	88,9	77,7	77,7
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	66,9	40,5	62,5	63,0	56,9	64,3	63,5
	Contractuels ⁽²⁾	57,8	48,1	64,4	73,2	60,1	67,2	68,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	63,9	.	18,3	68,2	ns	64,0	57,3
	Total agents civils⁽³⁾	65,4	41,0	62,6	65,4	60,0	64,8	64,2
	Total agents civils hors enseignants ⁽³⁾	63,0	44,3	62,7	65,4	60,0	64,2	64,2
	Militaires et militaires volontaires ⁽²⁾	14,7	.	16,7	14,9	ns	15,9	15,8
	Total	64,4	41,0	55,7	63,2	60,0	62,1	61,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Dans la FPE, 63,6 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

(1) La catégorie « Autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

ns : non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés, la part des femmes n'est pas calculée.

(3) Une erreur dans les éditions 2015, 2016 et 2017 du rapport annuel conduisait à minimiser la part des femmes dans l'ensemble des agents civils. Une série longue corrigée est publiée sur le site Internet.

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Figure 1.3.4 : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre

	2015		2016	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)
Catégorie A+ de la FPE	104 004	38,6	104 488	39,1
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	10 581	32,0	10 606	32,7
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	443	22,4	471	25,3
Ambassadeurs	38	13,2	44	22,7
Préfets	191	14,7	188	16,5
Secrétaires généraux	22	22,7	28	21,4
Recteurs d'académie	30	36,7	29	48,3
Directeurs d'administration centrale	145	33,1	164	34,2
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	17	11,8	18	11,1
Autres corps de direction	2 651	27,5	2 666	27,3
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n° 2012-32	607	31,0	625	29,9
Directeurs de projet et experts de haut niveau	160	38,1	144	31,3
Autres emplois de direction d'administration centrale	31	32,3	27	40,7
Directeurs d'administration territoriale	854	26,2	874	25,9
Administrateurs généraux des finances publiques	772	25,1	778	26,5
Autres emplois et corps de direction	227	23,4	218	23,9
Encadrement supérieur	7 487	34,1	7 469	35,0
Corps ENA de conception et management	1 898	33,4	1 907	33,6
Ingénieurs	2 290	29,5	2 233	30,5
Commissaires de police	1 530	26,7	1 495	27,6
Administrateurs Insee	493	33,9	487	34,1
Architectes et urbanistes de l'État	366	47,5	384	48,2
Conservateurs généraux du patrimoine	852	53,9	889	54,8
Autres corps d'encadrement supérieur	58	62,1	74	63,5
Inspection, contrôle et expertise	12 158	57,5	12 513	58,4
Corps ENA de juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	2 007	37,0	2 003	37,9
Corps et emplois de juridictions judiciaires	7 828	65,0	8 059	65,9
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps ENA)	1 008	31,3	1 177	35,0
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'Éducation nationale)	1 315	64,2	1 274	65,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires et contractuels, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Les fonctionnaires de catégorie A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Lecture : Fin 2016, dans la FPE, 25,3 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985) sont des femmes.

Figure 1.3.4 (suite) : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre

	2015		2016	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	81 265	36,6	81 369	37,0
Chercheurs	22 214	35,4	22 336	35,6
Professeurs de l'enseignement supérieur	19 943	24,0	20 042	24,9
Maîtres de conférence	37 875	43,8	37 759	44,0
Inspecteurs de l'enseignement	1 233	42,1	1 232	43,1
Catégorie A+ de la FPT	12 488	52,1	11 152	55,0
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	6 804	29,0	5 618	30,8
Emplois de directions de la FPT⁽¹⁾⁽²⁾	1 040	30,1	1 038	30,8
Encadrement supérieur de la FPT	5 764	28,9	4 580	30,8
Administrateurs territoriaux	1 812	41,3	1 686	41,2
<i>Administrateurs hors classe</i>	715	32,3	701	33,7
<i>Administrateurs</i>	1 097	47,2	985	46,6
Ingénieurs territoriaux en chef	3 952	23,1	2 894	24,7
<i>Ingénieurs en chef de classe exceptionnelle</i>	1 304	18,9	988	20,6
<i>Ingénieurs en chef de classe normale</i>	2 648	25,2	1 906	26,9
Médecins territoriaux	5 684	79,6	5 534	79,7
Catégorie A+ de la FPH	5 648	47,3	5 519	47,6
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	5 648	47,3	5 519	47,6
Emplois de direction	4 111	51,6	4 013	53,0
Directeurs d'hôpital (DH)	2 674	46,6	2 610	48,4
<i>DH, Emplois fonctionnels</i>	142	23,9	136	27,2
<i>DH, Hors classe</i>	2 018	46,8	1 966	48,0
<i>DH, Classe normale</i>	514	52,3	508	55,3
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	1 437	61,0	1 403	61,5
<i>D3S, Emplois fonctionnels</i>	6	33,3	7	42,9
<i>D3S, Hors classe</i>	832	57,1	851	57,9
<i>D3S, Classe normale</i>	599	66,6	545	67,3
Encadrement supérieur de la FPH	1 537	35,7	1 506	33,2
Ingénieurs hospitaliers en chef	1 537	35,7	1 506	33,2
Total Catégorie A+	122 140	40,4	121 159	41,0
Total Encadrement supérieur et emplois de direction	23 033	34,9	21 743	36,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires et contractuels, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

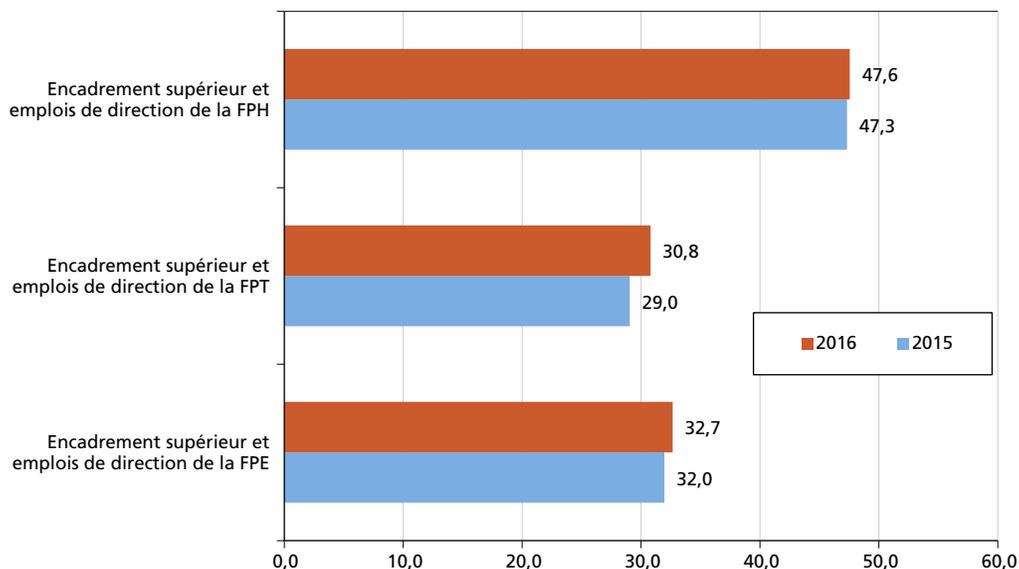
Note : Les fonctionnaires de catégorie A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

(1) Comprend les emplois de directeur général des services ou directeur, de directeur adjoint général des services ou directeur adjoint, de directeur général des services techniques et de directeur de services techniques. Les effectifs de directeur général des services et ceux de directeur, directeur adjoint des services ou directeur adjoint, peuvent avoir été légèrement surreprésentés. En effet, les mentions des termes 'directeur' et 'directeur adjoint' sans le qualificatif 'général' peuvent conduire à inclure les directeurs de collectivités qui n'occupent pas un emploi fonctionnel (au sens de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984).

(2) Comprend les personnels de la Ville de Paris.

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Figure 1.3.5 : Part des femmes dans les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires et contractuels, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Les fonctionnaires de catégorie A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Lecture : Dans la FPE, 32,7 % des agents relevant des emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) au 31 décembre 2016 sont des femmes.

Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Figure 1.3.6 : Part des femmes parmi les agents fonctionnaires et contractuels des ministères par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre

	Catégorie A		dont A+		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée		Total 2016		Total 2015	
	Part des femmes fonctionnaires (en %)	Part des femmes contractuels (en %)	Part des femmes fonctionnaires (en %)	Part des femmes contractuels (en %)	Part des femmes fonctionnaires (en %)	Part des femmes contractuels (en %)	Part des femmes fonctionnaires (en %)	Part des femmes contractuels (en %)	Part des femmes fonctionnaires (en %)	Part des femmes contractuels (en %)	Part des femmes fonctionnaires (en %)	Part des femmes contractuels (en %)	Part des femmes fonctionnaires (en %)	Part des femmes contractuels (en %)
	(en %)	(en %)												
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	38,5	43,9	29,7	,	48,6	ns	67,2	ns	45,5	59,3	54,7	53,0	55,3	50,2
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	52,1	50,4	48,5	ns	59,4	58,1	85,0	68,1	,	69,3	58,7	61,3	57,8	59,2
Culture et Communication	50,8	44,2	48,8	ns	60,7	ns	54,1	ns	ns	62,9	54,2	51,7	53,9	52,3
Défense	31,2	36,4	27,8	,	44,1	22,9	62,8	43,3	ns	41,0	50,8	35,4	51,7	35,7
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	34,6	45,9	31,5	,	42,4	ns	51,0	34,3	ns	53,4	42,2	48,2	41,8	49,1
Ministères économiques et financiers	48,6	43,4	26,2	ns	59,8	55,1	61,4	69,7	48,2	50,4	56,7	57,6	57,1	58,1
Finances et Comptes publics	49,1	41,7	27,7	ns	59,8	51,1	61,3	72,3	48,6	52,0	56,9	59,8	57,4	60,7
Économie, Industrie et Numérique	43,6	48,4	20,5	ns	60,6	69,4	75,0	30,9	ns	46,5	50,4	46,1	50,4	45,4
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	70,2	56,5	37,5	33,3	80,4	34,5	83,9	90,6	33,3	65,8	71,0	70,2	70,8	67,5
Intérieur et Outre-mer	35,7	27,3	27,2	50,0	25,5	10,8	72,3	35,2	ns	60,1	36,2	36,3	36,1	35,1
Justice	65,5	56,3	65,4	ns	75,9	58,7	40,4	57,9	ns	58,3	54,9	58,0	54,8	57,0
Services du Premier ministre	42,6	39,9	35,7	ns	48,1	61,7	69,0	42,0	ns	57,5	50,6	48,3	54,3	49,5
Ministères sociaux	50,2	53,6	44,8	ns	75,2	74,9	84,7	64,6	ns	56,9	65,5	58,0	65,7	57,2
Affaires sociales	44,8	49,5	46,6	ns	76,4	71,9	84,5	51,0	ns	53,1	60,2	53,2	60,7	52,7
Travail, Emploi et Dialogue social	58,3	60,4	39,4	,	74,4	ns	84,7	78,7	ns	ns	70,9	66,3	70,8	64,6
Total	66,7	51,8	44,9	31,0	45,9	43,2	62,9	76,1	41,4	61,3	62,2	61,3	62,0	58,6
Total hors enseignants	53,0	44,5	46,2	ns	45,5	54,5	62,9	76,1	41,4	61,3	52,9	65,7	53,0	62,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Siasp principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Au ministère des Affaires étrangères, pour la partie des emplois situés en France métropolitaine et DOM (hors Mayotte) et donc hors COM et étranger, 38,5 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

(1) Hors agents en poste à l'étranger.

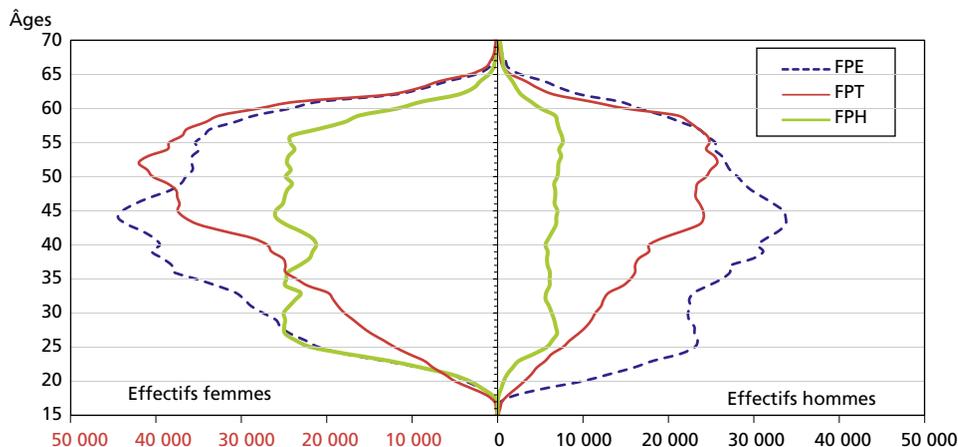
ns : non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés la part des femmes n'a pas été calculée.

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

1.4 Les âges

Au 31 décembre 2016, les agents de la fonction publique sont âgés en moyenne de 43 ans contre 41 ans pour les salariés du secteur privé. En cinq ans, l'âge moyen s'est accru d'un an dans la fonction publique. La part des agents de 50 ans et plus continue d'augmenter et représente 33,4 % de l'effectif total de la fonction publique. À l'inverse, la part des moins de 30 ans est de 14,2 %. Elle est stable en 2016 après cinq années de baisse.

Figure 1.4.1 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2016



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, civils, situés en métropole + DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Figure 1.4.2 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par statut et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Fonctionnaires	45,5	44,5	44,9	6,6	8,3	7,6	36,7	34,5	35,4
	Contractuels	37,7	39,4	38,7	36,5	25,7	29,9	21,6	22,5	22,2
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	45,5	43,7	44,3	10,7	11,5	11,2	42,6	33,3	36,6
	Total agents civils	44,0	43,5	43,7	12,5	11,8	12,1	34,3	32,1	33,0
	Militaires et militaires volontaires	34,4	32,9	34,2	38,4	38,6	38,5	9,5	4,8	8,8
	Total	41,7	43,1	42,5	18,6	12,8	15,4	28,4	31,2	29,9
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	46,3	46,9	46,6	5,6	4,8	5,1	42,2	44,2	43,4
	Contractuels ⁽²⁾	38,8	39,1	39,0	31,0	28,9	29,6	24,2	23,9	24,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	34,2	49,3	47,0	53,8	9,4	16,3	26,5	58,8	53,8
	Total	45,0	45,3	45,2	10,3	10,0	10,1	39,1	40,6	40,0
FPH	Fonctionnaires	45,2	43,3	43,7	8,1	11,0	10,4	38,9	32,5	33,7
	contractuels	36,6	34,4	34,9	36,2	45,2	43,2	17,5	13,4	14,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	43,5	38,9	41,0	24,9	32,9	29,1	39,4	24,6	31,5
	Total	43,3	41,4	41,8	16,7	18,8	18,4	35,2	28,4	29,9
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	45,8	45,0	45,3	6,3	7,8	7,3	39,4	37,3	38,1
	Contractuels ⁽²⁾	37,9	38,0	38,0	34,4	31,8	32,7	21,9	20,7	21,1
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	43,8	43,6	43,6	20,0	17,0	18,1	40,0	36,4	37,7
	Total agents civils	44,3	43,6	43,8	12,2	13,1	12,8	36,4	34,0	34,9
	Militaires et militaires volontaires	34,4	32,9	34,2	38,4	38,6	38,5	9,5	4,8	8,8
	Total	43,1	43,4	43,3	15,4	13,5	14,2	33,1	33,6	33,4
	Privé	40,4	41,5	40,9	21,5	19,8	20,7	26,1	29,4	27,6

Source : Siasp, Insee ; enquête *Emploi du dernier trimestre de l'année pour le secteur privé*. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : 6,6 % des hommes fonctionnaires de la FPE ont moins de 30 ans.

(1) La catégorie « Autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires (sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Figure 1.4.3 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus pour les agents des trois versants de la fonction publique par sexe et nature de l'employeur au 31 décembre 2016

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Ministères	41,7	43,5	42,7	17,8	11,2	14,2	27,8	31,7	29,9
	EPA	41,9	41,8	41,9	22,0	19,0	20,3	31,2	29,2	30,1
	Total	41,7	43,1	42,5	18,6	12,8	15,4	28,4	31,2	29,9
FPT	Communes	45,0	45,2	45,1	11,3	10,8	11,0	40,4	40,5	40,5
	Départements	47,1	47,4	47,3	5,7	5,7	5,7	45,6	47,2	46,7
	Régions	47,6	48,1	47,9	5,2	4,2	4,6	47,6	49,1	48,5
	Total collectivités territoriales	45,6	45,9	45,7	9,9	9,2	9,5	41,8	42,5	42,3
	Établissements communaux	44,0	44,7	44,6	14,1	12,5	12,7	36,5	39,7	39,3
	Établissements intercommunaux	44,1	43,4	43,7	11,1	11,9	11,5	35,0	32,5	33,7
	Établissements départementaux	41,6	42,5	41,9	10,2	13,5	11,1	22,8	28,5	24,4
	Autres EPA locaux	44,3	42,5	43,4	11,5	14,7	13,2	35,3	30,6	32,8
	Total EPA locaux	43,5	43,8	43,7	11,1	12,3	11,8	32,3	35,0	33,9
	Total	45,0	45,3	45,2	10,3	10,0	10,1	39,1	40,6	40,0
FPH	Hôpitaux	43,2	41,3	41,7	17,1	19,1	18,7	35,0	28,0	29,6
	EHPA	44,5	42,2	42,5	13,4	17,5	17,0	38,7	31,2	32,1
	Autres établissements médico-sociaux	43,8	42,7	43,1	12,6	14,7	14,0	35,3	31,5	32,8
	Total	43,3	41,4	41,8	16,7	18,8	18,4	35,2	28,4	29,9
Total fonction publique		43,1	43,4	43,3	15,4	13,5	14,2	33,1	33,6	33,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Dans la FPH 17,1 % des hommes travaillant dans les hôpitaux ont moins de 30 ans.

Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

1

Figure 1.4.4 : Part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par catégorie hiérarchique et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Catégorie A	44,7	43,0	43,6	10,4	11,0	10,8	36,0	28,8	31,5
	<i>dont A+</i>	48,8	47,0	48,1	1,5	2,2	1,8	48,5	40,9	45,5
	Catégorie B	40,4	42,3	41,2	18,0	17,0	17,6	21,2	31,2	25,4
	Catégorie C	37,2	44,4	41,0	37,7	13,8	25,0	22,3	39,3	31,3
	Catégorie Indéterminée	41,3	39,6	40,3	25,9	27,1	26,6	29,1	24,6	26,6
	Total	41,7	43,1	42,5	18,6	12,8	15,4	28,4	31,2	29,9
FPT	Catégorie A	47,3	45,8	46,3	4,9	6,4	5,8	43,9	40,3	41,7
	<i>dont A+</i>	54,1	50,6	52,2	1,0	2,2	1,7	71,6	60,1	65,3
	Catégorie B	45,3	44,4	44,7	8,3	9,6	9,1	38,8	36,1	37,1
	Catégorie C	44,7	45,5	45,2	11,1	10,4	10,7	38,7	41,7	40,5
	Catégorie Indéterminée	39,7	40,5	40,2	33,6	28,2	30,0	28,6	29,5	29,2
	Total	45,0	45,3	45,2	10,3	10,0	10,1	39,1	40,6	40,0
FPH	Catégorie A	42,6	38,4	39,5	22,2	27,3	26,0	34,2	19,4	23,3
	<i>dont A+</i>	50,6	46,4	48,6	2,3	4,5	3,3	58,1	43,1	51,0
	Catégorie B	43,7	43,6	43,7	14,0	13,2	13,3	36,2	35,5	35,6
	Catégorie C	43,7	42,4	42,7	13,2	15,6	15,1	35,7	31,3	32,3
	Catégorie Indéterminée	50,5	48,2	48,4	16,7	2,1	3,7	83,3	43,8	48,2
	Total	43,3	41,4	41,8	16,7	18,8	18,4	35,2	28,4	29,9
Ensemble de la fonction publique	Catégorie A	44,6	42,2	43,1	11,6	14,3	13,4	36,6	27,7	30,8
	<i>dont A+</i>	49,2	47,4	48,5	1,5	2,4	1,9	50,5	43,4	47,6
	Catégorie B	41,7	43,3	42,6	15,7	13,7	14,6	26,1	33,9	30,5
	Catégorie C	42,7	44,5	43,8	18,0	12,4	14,5	34,2	38,3	36,8
	Catégorie Indéterminée	40,9	39,9	40,3	28,1	27,4	27,7	29,0	26,5	27,5
	Total	43,1	43,4	43,3	15,4	13,5	14,2	33,1	33,6	33,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Dans la FPH, 34,2 % des hommes de catégorie A ont 50 ans ou plus.

Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Figure 1.4.5 : Part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par sexe dans les emplois et corps A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016

	Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
A+ de la FPE	48,8	47,0	48,1	1,5	2,2	1,8	48,5	40,9	45,5
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	49,3	46,4	48,4	6,6	7,5	6,9	56,1	44,8	52,4
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	55,8	54,5	55,5	0,0	0,0	0,0	83,8	75,6	81,7
Ambassadeurs	60,3	59,9	60,2	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Préfets	57,6	57,1	57,5	0,0	0,0	0,0	91,7	83,9	90,4
Secrétaires généraux	52,5	47,8	51,5	0,0	0,0	0,0	68,2	s	64,3
Recteurs d'académie	57,1	58,6	57,8	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Directeurs d'administration centrale	52,1	51,6	51,9	0,0	0,0	0,0	66,7	62,5	65,2
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	57,8	s	57,9	0,0	0,0	0,0	93,8	s	94,4
Autres corps de direction	53,9	52,9	53,6	0,0	s	s	74,4	71,5	73,6
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n° 2012-32	48,6	49,7	49,0	0,0	0,0	0,0	47,5	55,6	49,9
Directeurs de projet et experts de haut niveau	54,4	55,3	54,6	0,0	0,0	0,0	77,8	75,6	77,1
Autres emplois de direction d'administration centrale	49,9	52,9	51,2	0,0	0,0	0,0	62,5	81,8	70,4
Directeurs d'administration territoriale	54,4	52,9	54,0	0,0	0,0	0,0	76,9	71,2	75,4
Administrateurs généraux des finances publiques	56,8	54,8	56,2	0,0	s	s	87,6	81,6	86,0
Autres emplois et corps de direction	56,6	54,8	56,1	0,0	0,0	0,0	89,2	84,6	88,1
Encadrement supérieur	47,0	44,3	46,1	9,8	9,8	9,8	46,8	36,0	43,0
Corps ENA de conception et management	49,3	46,7	48,4	3,2	4,1	3,5	51,7	40,9	48,1
Ingénieurs	45,3	42,0	44,3	18,1	16,0	17,5	46,5	30,9	41,7
Commissaires de police	46,4	41,0	44,9	5,3	11,2	6,9	39,5	22,3	34,8
Administrateurs Insee	41,8	43,5	42,4	22,4	19,9	21,6	33,0	41,0	35,7
Architectes et urbanistes de l'État	50,5	44,5	47,6	s	s	s	53,3	32,4	43,2
Conservateurs généraux du patrimoine	50,3	47,3	48,6	5,2	8,0	6,8	59,2	49,1	53,7
Autres corps d'encadrement supérieur	52,8	43,9	47,1	0,0	0,0	0,0	63,0	23,4	37,8
Inspection, contrôle et expertise	51,6	46,9	48,9	2,5	5,6	4,3	62,7	44,1	51,8
Corps ENA de juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	50,5	46,6	49,0	2,8	4,5	3,4	57,3	40,5	50,9
Corps et emplois de juridictions judiciaires	50,7	45,8	47,5	2,7	6,2	5,0	58,1	39,6	45,9
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps ENA)	55,7	53,3	54,9	1,8	1,9	1,9	82,5	71,4	78,6
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'Éducation nationale)	53,4	50,8	51,7	1,1	4,2	3,1	72,0	62,6	65,9

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires et contractuels, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Les fonctionnaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Lecture : Dans la FPE, 81,7 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985) ont 50 ans ou plus.

Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

1

Figure 1.4.5 (suite) : Part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par sexe dans les emplois et corps A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016

	Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	48,4	47,1	47,9	0,7	0,8	0,8	46,0	39,7	43,7
Chercheurs	47,8	47,9	47,8	1,1	1,3	1,1	42,9	43,8	43,2
Professeurs de l'enseignement supérieur	53,3	52,3	53,1	0,0	s	s	67,6	63,7	66,6
Maîtres de conférence	45,2	44,9	45,1	1,0	0,9	1,0	31,9	29,5	30,8
Inspecteurs de l'enseignement	53,5	52,9	53,3	0,0	0,0	0,0	70,9	70,2	70,6
A+ de la FPT	54,1	50,6	52,2	1,0	2,2	1,7	71,6	60,1	65,3
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	53,1	49,4	52,0	1,0	3,3	1,7	68,9	54,2	64,3
Emplois de directions de la FPT⁽¹⁾⁽²⁾	52,8	49,2	51,7	s	1,9	0,9	66,3	49,4	61,1
Encadrement supérieur de la FPT	53,2	49,5	52,0	1,2	3,6	1,9	69,4	55,3	65,1
Administrateurs territoriaux	50,2	47,5	49,1	3,5	7,1	5,0	56,2	48,8	53,1
Administrateurs hors classe	53,3	51,4	52,7	s	s	s	67,5	62,3	65,8
Administrateurs	47,5	45,5	46,6	6,3	10,5	8,2	46,2	41,8	44,2
Ingénieurs territoriaux en chef	54,5	51,4	53,8	s	s	s	75,5	61,5	72,0
Ingénieurs en chef de classe exceptionnelle	56,0	52,8	55,4	s	s	s	82,7	71,9	80,5
Ingénieurs en chef de classe normale	53,7	50,8	52,9	s	s	s	71,4	57,4	67,6
Médecins territoriaux	57,4	51,1	52,3	1,0	1,8	1,6	81,1	62,4	66,2
A+ de la FPH	50,6	46,4	48,6	2,3	4,5	3,3	58,1	43,1	51,0
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	50,6	46,4	48,6	2,3	4,5	3,3	58,1	43,1	51,0
Emplois de direction	50,4	46,0	48,1	3,3	5,2	4,3	57,2	42,1	49,2
Directeurs d'hôpital (DH)	50,3	46,5	48,5	3,1	3,5	3,3	56,5	41,9	49,5
DH, Emplois fonctionnels	52,4	50,5	51,9	0,0	0,0	0,0	62,6	62,2	62,5
DH, Hors classe	52,5	48,5	50,6	s	s	s	64,7	48,4	56,9
DH, Classe normale	39,7	39,0	39,3	17,6	15,3	16,3	17,2	17,4	17,3
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	50,5	45,4	47,3	3,9	7,8	6,3	58,7	42,3	48,6
D3S, Emplois fonctionnels	s	s	54,1	0,0	0,0	0,0	s	s	85,7
D3S, Hors classe	53,3	48,7	50,7	s	s	s	69,8	53,1	60,2
D3S, Classe normale	44,6	40,8	42,1	11,2	18,0	15,8	35,4	27,5	30,1
Encadrement supérieur de la FPH	51,0	47,9	50,0	s	1,2	0,5	59,8	47,6	55,8
Ingénieurs hospitaliers en chef	51,0	47,9	50,0	s	1,2	0,5	59,8	47,6	55,8
Total A+	49,2	47,4	48,5	1,5	2,4	1,9	50,5	43,4	47,6
Total Encadrement supérieur et emplois de direction	50,7	47,1	49,4	4,2	5,5	4,7	60,1	46,3	55,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires et contractuels, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Les fonctionnaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Lecture : Dans la FPE, 81,7 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985) ont 50 ans ou plus.

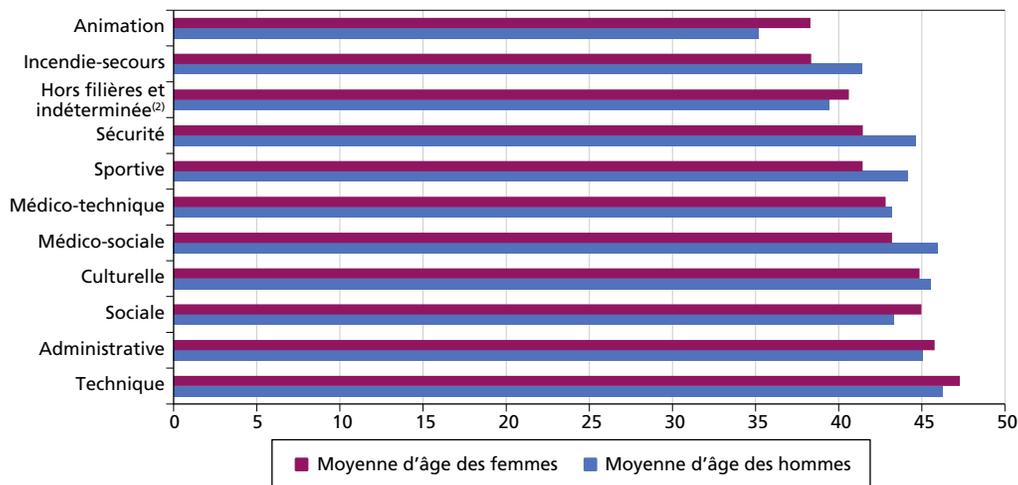
(1) Comprend les emplois de directeur général des services ou directeur, de directeur adjoint général des services ou directeur adjoint, de directeur général des services techniques et de directeur des services techniques. Les effectifs de directeur général des services et ceux de directeur, directeur adjoint des services ou directeur adjoint, peuvent avoir été légèrement surreprésentés. En effet, les mentions des termes 'directeur' et 'directeur adjoint' sans le qualificatif 'général' peuvent conduire à inclure les directeurs de collectivités qui n'occupent pas un emploi fonctionnel (au sens de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984).

(2) Comprend les personnels de la Ville de Paris.

s : soumis au secret statistique

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Figure 1.4.6 : Âge moyen des agents de la FPT(*) par filière par ordre croissant⁽¹⁾ et par sexe au 31 décembre 2016



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

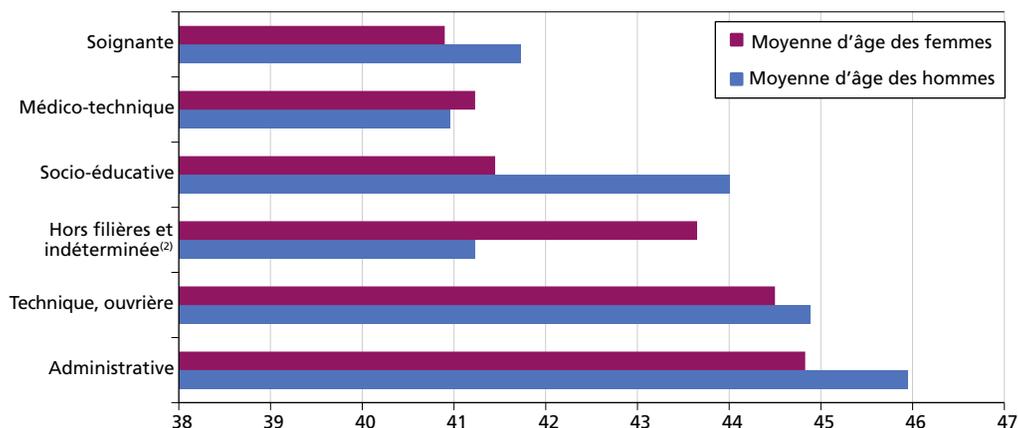
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte.

(1) Par ordre croissant de l'âge moyen des femmes.

(2) Il s'agit par définition de la NET (nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs.

Figure 1.4.7 : Âge moyen des agents de la FPH(*) par filière par ordre croissant⁽¹⁾ et par sexe au 31 décembre 2016



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Hors médecins et internes

(1) Par ordre croissant de l'âge moyen des femmes

(2) Il s'agit par définition de la NEH (nomenclature des emplois hospitaliers) des emplois non classables ailleurs.

1.5 Les diplômes

Figure 1.5.1 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2016

[en %]

			Aucun diplôme	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur
FPE	15-29 ans	Hommes	2	18	32	48
		Femmes	1	8	17	74
		total	1	12	24	63
	30-49 ans	Hommes	1	10	21	67
		Femmes	1	4	9	86
		total	1	7	14	78
	50 ans et plus	Hommes	2	21	13	64
		Femmes	2	18	16	63
		total	2	19	15	64
	Tous âges	Hommes	2	14	20	64
		Femmes	1	9	12	78
		Ensemble FPE	1	11	15	72
FPT	15-29 ans	Hommes	5	39	30	26
		Femmes	3	34	30	33
		total	4	35	30	30
	30-49 ans	Hommes	13	41	16	30
		Femmes	10	33	21	36
		total	11	36	19	34
	50 ans et plus	Hommes	19	59	8	14
		Femmes	14	52	15	19
		total	15	55	13	17
	Tous âges	Hommes	15	48	14	23
		Femmes	11	41	19	28
		Ensemble FPT	12	44	17	27
FPH	15-29 ans	Hommes	5	13	30	52
		Femmes	1	26	22	52
		total	2	23	23	52
	30-49 ans	Hommes	4	27	11	59
		Femmes	3	34	13	50
		total	3	32	12	52
	50 ans et plus	Hommes	7	40	5	48
		Femmes	5	42	9	43
		total	6	41	8	44
	Tous âges	Hommes	5	29	12	54
		Femmes	3	35	13	49
		Ensemble FPH	4	34	13	50
Ensemble de la fonction publique ⁽¹⁾	15-29 ans	Hommes	3	23	31	42
		Femmes	1	21	22	55
		total	2	22	26	50
	30-49 ans	Hommes	5	22	18	54
		Femmes	4	20	14	62
		total	5	21	15	59
	50 ans et plus	Hommes	10	39	10	42
		Femmes	8	38	14	40
		total	8	38	13	41
	Tous âges	Hommes	7	28	17	48
		Femmes	5	26	15	54
		Ensemble de la fonction publique	6	27	16	52

Source : Enquête Emploi 2016, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Champ : France métropolitaine. Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé. Âge en années révolues au 31 décembre 2016.

Lecture : 48 % des hommes de la FPE âgés de 15 à 29 ans sont diplômés du supérieur.

NB : La somme des colonnes peut différer légèrement de 100 % à cause de l'effet des arrondis.

Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Figure 1.5.1 (suite) : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2016

[en %]

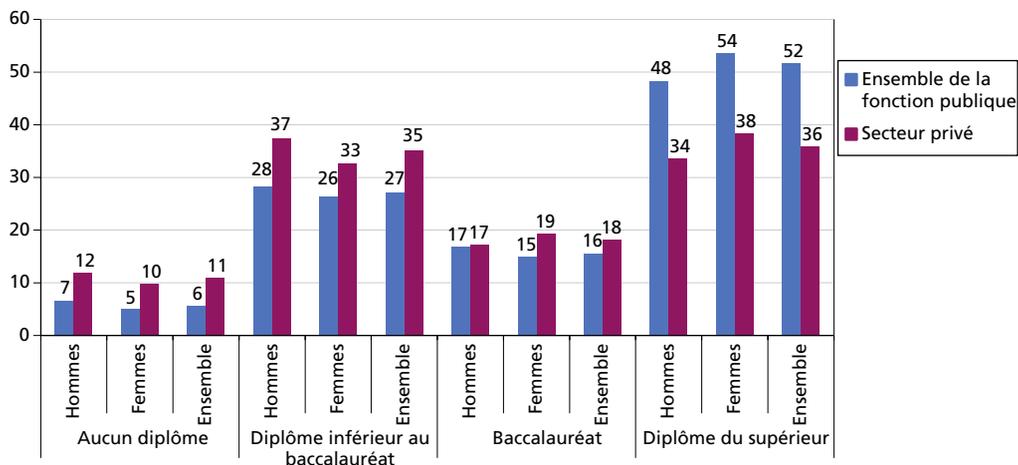
			Aucun diplôme	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur
Secteur privé	15-29 ans	H	7	32	26	34
		F	3	23	28	45
		total	6	28	27	39
	30-49 ans	H	11	33	18	38
		F	8	27	19	46
		total	10	30	18	42
	50 ans et plus	H	16	50	9	25
		F	17	47	15	21
		total	17	49	12	23
	Tous âges	H	12	37	17	34
		F	10	33	19	38
		Ensemble du secteur privé	11	35	18	36

Source : Enquête Emploi 2016, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : France métropolitaine. Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé. Âge en années révolues au 31 décembre 2016.

Lecture : 48 % des hommes de la FPE âgés de 15 à 29 ans sont diplômés du supérieur.

Nota bene : La somme des colonnes peut différer légèrement de 100 % à cause de l'effet des arrondis.

Figure 1.5.2 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans l'ensemble de la fonction publique et le secteur privé en 2016



Source : Enquête Emploi 2016, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé. Âge en années révolues au 31 décembre 2016.

Lecture : 48 % des hommes en emploi dans la fonction publique et 34 % des hommes en emploi dans le secteur privé en 2016 sont diplômés du supérieur.

1.6 Les travailleurs handicapés

Figure 1.6.1 : Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par statut et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 1^{er} janvier 2016

[en %]

	Fonctionnaires			Contractuels	Emplois particuliers	Ouvriers d'État	Total	Part des femmes (en %)
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C					
Total ministères	26,8	23,5	25,1	23,2	0,0	1,3	100	60,4
Total EPA ⁽¹⁾	17,3	15,0	26,2	39,4	0,6	1,6	100	60,8
Total FPE⁽¹⁾⁽²⁾	25,2	22,0	25,3	26,0	0,1	1,4	100	60,5
Total FPE ⁽¹⁾⁽²⁾ hors enseignement	12,2	34,6	38,3	12,4	0,2	2,3	100	49,3
Collectivités territoriales	3,0	7,9	15,5	6,5	2,9		36	56,8
EPA locaux	3,5	8,6	18,0	9,0	3,1		42	51,7
Total FPT	3,1	8,0	16,1	7,1	3,0		37	55,7
Hôpitaux	10,0	16,6	20,1	4,7	2,0		100	77,2
Autres	4,7	7,7	13,8	14,7	7,3		100	75,3
Total FPH	9,4	15,6	19,3	5,8	2,6		100	77,0
Ensemble de la fonction publique⁽²⁾	12,2	14,6	20,0	13,5	1,9	0,5	100	62,0

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2017.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(1) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA (hors GIP), en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel. Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Éducation nationale sont comptabilisées parmi les établissements publics.

Figure 1.6.2 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés occupant un emploi particulier⁽¹⁾ par sexe au 1^{er} janvier 2016

	Nombre			Évolution par rapport à 2014 (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE ⁽²⁾⁽³⁾	36	55	91	-18,2	-20,3	-19,5
FPT	1 769	1 301	3 070	2,3	-1,3	0,7
FPH	407	935	1 342	0,5	9,0	6,3
Ensemble de la fonction publique⁽³⁾	2 212	2 291	4 503	1,5	2,0	1,8

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2016 et 2017.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(1) Stagiaires handicapés accueillis pour des stages pratiques dans le cadre de formations diplômantes ou de conventions conclues avec des structures de travail protégées, apprentis, CES, CEC, CAE, CA, emplois jeunes, emplois Berkani de droit privé.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA, en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(3) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique 2

Les recrutements externes dans la fonction publique 2.1

Les recrutements internes, examens professionnels
et concours réservés dans la fonction publique 2.2

La mobilité professionnelle dans la fonction publique en 2016 2.3

Les départs à la retraite dans les trois versants
de la fonction publique 2.4

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique

2.1.1 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

En France, 10,5 % des jeunes ayant quitté pour la première fois le système éducatif au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013, et interrogés trois ans plus tard, déclarent avoir déjà participé à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire. La fonction publique de l'État est le versant qui attire le plus de candidats : 6,5 % de l'ensemble des candidats, contre 2,5 % pour la fonction publique hospitalière et 2,2 % pour la fonction publique territoriale. Près de 3 % se sont présentés à un concours d'enseignant.

Les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à passer des concours : 14,0 % de celles de la Génération 2013 ont présenté au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après leur sortie de formation initiale, contre 6,9 % des hommes de la Génération, soit deux candidates sur trois.

La FPE réunit à l'ensemble de ses concours relativement plus d'hommes (39 % contre 33 % parmi l'ensemble des candidats, soit +6 points). Au sein de ce versant, la population des aspirants enseignants compte quant à elle relativement plus de femmes (71 % contre 67 % parmi l'ensemble des candidats, soit +4 points). La FPT compte proportionnellement aussi peu d'hommes parmi ses candidats que parmi ceux aux concours d'enseignants (28 %). La FPH est le versant qui attire le plus de candidates (81 %) du fait notamment de l'importance des concours d'aide-soignant, métier particulièrement féminisé.

La prédominance des femmes parmi l'ensemble des candidats aux concours de la fonction publique déjà soulignée dans l'analyse des caractéristiques sociodémographiques des primo-sortants se confirme dans l'analyse économétrique. Même corrigé des effets de structure, le simple fait d'être une femme augmente la probabilité de participer à au moins un concours de la fonction publique de 2,4 points par rapport à un homme.

Figure 2.1.1 : Participation ou non à au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin de leurs études selon le sexe

	Taux de participation à au moins un concours (en %)	Répartition des jeunes de la Génération (en %)	Écart de poids avec la répartition des jeunes de la Génération (en point de %)		Écart de poids avec la répartition des candidats (en point de %)					
			Non-candidats	Candidats	FPE*	FPE enseignants*	FPE hors enseignants*	FPT*	FPH*	
Ensemble	10,5	100								
Sexe										
Homme	6,9	50	2	-19	6	-4	13	-5	-14	
Femme	14,0	50	-2	19	-6	4	-13	5	14	

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013, concours permettant de devenir fonctionnaire présentés au plus tard trois ans après la fin des études, France entière

* Candidats à au moins un concours du versant.

L'intérêt du poste est plus souvent considéré comme très important par les femmes, en particulier les candidates à la FPT

Les motivations diffèrent sensiblement entre les femmes et les hommes. L'intérêt du poste est ainsi nettement plus souvent jugé très important par les femmes qu'elles aient présenté ou non un concours.

Figure 2.1.2 : Différence de rapport au travail entre les hommes et les femmes selon leur participation ou non aux concours de la fonction publique

[écart en point de pourcentage entre les hommes et les femmes jugeant un aspect très important]

	Participation à au moins un concours				Aucun concours présenté
	FPE Enseignants	FPE Hors enseignants	FPT	FPH	
L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée	-5	-8	-6	5	-10
L'intérêt du poste	-8	-7	-15	-9	-7
Les possibilités d'évolutions professionnelles	-5	-4	8	-11	0
Le niveau de rémunération	-4	-2	16	13	1
Le fait d'être utile à la société dans le cadre de son travail	9	0	-2	7	-4
La sécurité de l'emploi	-8	-12	8	-6	-9

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013, concours permettant de devenir fonctionnaire présentés au plus tard trois ans après la fin des études, France entière.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 ayant participé, au plus tard trois ans après, à au moins un concours de la FPT, la proportion des femmes qui déclarent l'intérêt du poste comme « très important » est supérieure de 15 points à celle des hommes ayant la même opinion.

Celles qui ont participé à un concours de la FPE privilégient également davantage que les hommes candidats au même versant la sécurité de l'emploi, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et, dans une moindre mesure, les possibilités d'évolutions professionnelles, ainsi que le niveau de rémunération. Le fait d'être utile à la société est en revanche plus souvent mis en avant par les hommes qui se sont présentés aux concours de l'enseignement.

Les candidates à un concours de la FPT ont un point de vue sur le travail différent de celles du versant FPE, puisque notamment la sécurité de l'emploi, les possibilités d'évolutions professionnelles et surtout du niveau de rémunération sont davantage mis en avant par les hommes. Le critère de l'intérêt du poste est par ailleurs très nettement plus important pour les femmes candidates dans ce versant (48 %) que pour les hommes (32 %, soit -15 points).

Les hommes qui se présentent à un concours de la FPH ont quant à eux un profil atypique puisque ce sont les seuls qui privilégient plus l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée que leurs homologues féminins : parmi les primo-sortants candidats à la FPH, 61 % des hommes et 56 % des femmes mettent ce critère en avant, contre 50 % des hommes et 57 % des femmes parmi ceux à l'ensemble des concours. Comme pour les candidates à la FPT, celles de la FPH considèrent moins souvent que les hommes le niveau de rémunération comme très important, et comme les aspirantes enseignantes, elles sont moins souvent attachées au fait d'être utiles à la société dans le cadre de leur travail. Par contre, elles mettent davantage en avant que les hommes la sécurité de l'emploi et les possibilités d'évolutions professionnelles.

Enfin, les femmes qui n'ont pas passé de concours permettant de devenir fonctionnaire sont celles qui privilégient le plus l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée relativement aux hommes qui n'ont jamais été candidats. Elles ont la même appréciation que les hommes au sujet des possibilités d'évolutions professionnelles et de la rémunération, mais considèrent plus fréquemment la sécurité de l'emploi et le fait d'être utile à la société dans le cadre de leur travail comme des aspects très importants du travail.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.13 : Caractéristiques sociodémographiques des candidats aux concours de la fonction publique selon les groupes de motivation à la participation*

[en %]

	Vocation métier (51 %)	Intérêt général pour la fonction publique (37 %)	Concours par défaut (12 %)	Ensemble des candidats (100 %)
Sexe				
Homme	31	33	38	33
Femme	69	67	62	67

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Jeunes de la Génération 2013 candidats à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire au plus tard trois ans après la fin de leurs études, France entière.

*Dans l'enquête, chaque primo-sortant candidat est invité à renseigner ses motivations concernant un seul concours sélectionné aléatoirement parmi les cinq derniers présentés.

Figure 2.14 : Caractéristiques sociodémographiques des jeunes n'ayant jamais candidaté à un concours de la fonction publique selon les groupes de motifs de non-participation

[en %]

	Accès direct à l'emploi (35 %)	Déficit d'information (36 %)	Difficultés pour candidater et réussir (15 %)	Désintérêt général pour la fonction publique (14 %)	Ensemble des non-candidats (100 %)
Sexe					
Homme	50	51	47	58	51
Femme	50	49	53	42	49

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Jeunes de la Génération 2013 candidats à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire au plus tard trois ans après la fin de leurs études, France entière.

L'enquête 2016 auprès de la Génération 2013

D'avril à juillet 2016, le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) a interrogé un échantillon national de 23 000 jeunes représentatifs des 693 000 qui, cette année-là, ont quitté pour la première fois le système éducatif français au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013, à tous niveaux de formation. L'objectif principal de l'enquête est d'étudier l'accès à l'emploi des jeunes et leur trajectoire professionnelle, en fonction de la formation initiale suivie et d'autres caractéristiques individuelles (sexe, origines socioculturelles, etc.). Cette enquête de la statistique publique s'inscrit dans un dispositif d'observation régulier et fait suite aux Générations 1992, 1998, 2001, 2004, 2007 et 2010.

Plus précisément sont interrogés les jeunes de moins de 35 ans inscrits dans un établissement de formation en France en 2012-2013, qui n'ont pas repris leurs études l'année suivante, qui n'avaient jamais interrompu leurs études une année ou plus avant cette date et domiciliés en France métropolitaine ou dans les départements et régions d'outre-mer (DROM) au moment de l'enquête. Tous les niveaux et domaines de formation sont concernés.

2.1.2 La rotation du personnel dans les trois versants de la fonction publique

L'évolution des effectifs de la fonction publique entre deux années consécutives est le résultat du différentiel entre le nombre d'agents entrants (présents au 31 décembre 2016 mais pas au 31 décembre 2015) et le nombre d'agents sortants (présents au 31 décembre 2015 mais pas au 31 décembre 2016).

Ces entrants et sortants n'ayant pas les mêmes caractéristiques, ces mouvements modifient le profil moyen de l'ensemble des agents de la fonction publique. Compte tenu de ces définitions, fin 2016, hors bénéficiaires de contrats aidés, le nombre d'entrants est supérieur de 26 500 personnes au nombre de sortants, ce qui conduit à une hausse de +0,5 % de l'effectif total.

La proportion du nombre de femmes entrantes (63,2 %) ou sortantes (61,8 %) est très proche de celle des femmes dans l'ensemble de la fonction publique (62,1 %). Parmi l'ensemble des entrantes, 40 % entrent dans la FPE qui est le versant le moins féminisé de la fonction publique, 34 % dans la FPT et 26 % dans la FPH. Les femmes sont majoritaires dans les effectifs des entrants ou des sortants, quel que soit le statut, à l'exception des militaires. En 2016, elles représentent un militaire sur six parmi les entrants du même statut, même si leur nombre a augmenté de 45,7 % par rapport à 2015.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.15 : Nombre d'entrants et de sortants et taux d'entrée et de sortie, par versant, sexe et statut en 2016

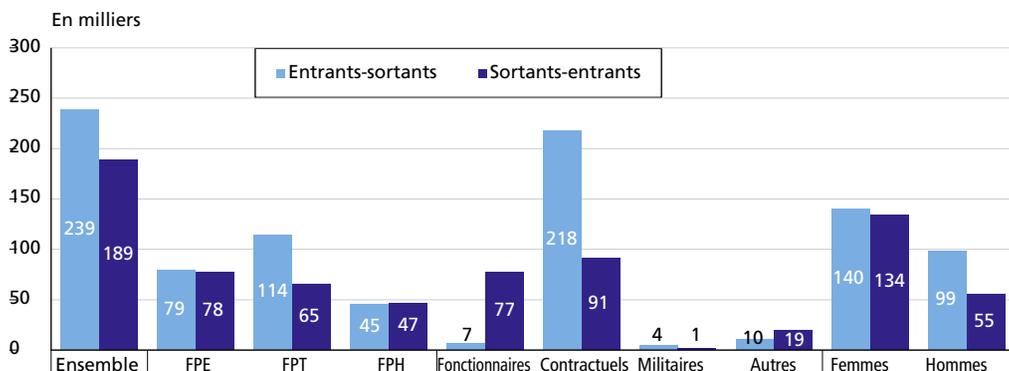
		Entrées				Sorties			
		Nombre (en milliers)	Évolution par rapport à 2015 (en %)	Taux d'entrée (en %)	Variation du taux d'entrée (en point de %)	Nombre (en milliers)	Évolution par rapport à 2015 (en %)	Taux de sortie (en %)	Variation du taux de sortie (en point de %)
Ensemble de la fonction publique	Femmes	273,6	7,0	8,1	0,5	251,4	2,7	7,4	0,2
	Hommes	159,5	11,7	7,7	0,8	155,2	1,2	7,5	0,1
	Ensemble	433,1	8,7	7,9	0,6	406,6	2,1	7,5	0,1
Fonction publique de l'État	Femmes	108,7	14,5	8,2	0,9	86,9	1,5	6,5	0,0
	Hommes	87,7	14,1	8,2	1,0	80,3	0,2	7,5	0,0
	Ensemble	196,4	14,4	8,2	1,0	167,2	0,9	7,0	0,0
Fonction publique territoriale	Femmes	92,9	2,3	8,1	0,2	97,3	5,0	8,4	0,4
	Hommes	50,4	11,3	6,9	0,7	54,0	2,8	7,4	0,2
	Ensemble	143,3	5,3	7,6	0,4	151,3	4,2	8,0	0,4
Fonction publique hospitalière	Femmes	72,0	2,8	8,0	0,2	67,2	1,1	7,4	0,0
	Hommes	21,4	3,4	8,2	0,3	20,9	1,3	8,1	0,1
	Ensemble	93,4	2,9	8,0	0,2	88,2	1,1	7,6	0,1
Fonctionnaires	Femmes	53,1	-1,2	2,1	0,0	104,8	6,2	4,2	0,2
	Hommes	27,7	9,5	2,0	0,2	58,3	6,5	4,2	0,3
	Ensemble	80,8	2,2	2,1	0,0	163,1	6,3	4,2	0,3
Contractuels	Femmes	192,3	8,9	30,1	2,1	123,1	-0,6	19,2	-0,4
	Hommes	90,4	7,3	29,8	1,8	63,2	-1,8	20,8	-0,6
	Ensemble	282,8	8,4	30,0	2,0	186,3	-1,0	19,8	-0,5
Militaires	Femmes	5,2	45,7	10,8	3,3	3,4	-2,8	7,1	-0,3
	Hommes	26,8	37,3	10,5	2,8	20,0	-5,6	7,9	-0,5
	Ensemble	31,9	38,6	10,6	2,9	23,4	-5,2	7,7	-0,5
Autres catégories et statuts	Femmes	23,0	5,1	10,1	0,4	20,2	7,0	8,8	0,5
	Hommes	14,6	6,7	11,3	0,8	13,7	5,7	10,6	0,6
	Ensemble	37,6	5,7	10,5	0,5	33,9	6,4	9,4	0,6

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Au 31 décembre 2016, on compte 433 100 entrants dans la fonction publique soit 8,7 % de plus qu'au 31 décembre 2015. Le taux d'entrée, c'est-à-dire le nombre d'entrants rapporté au nombre moyen d'agents pendant l'année est égal à 7,9 %, en baisse de 0,6 point par rapport à l'année précédente.

Figure 2.1.6 : Effectifs qui à la fois entrent et sortent de la fonction publique en 2016 (entrants-sortants) et effectifs qui interrompent leur activité en 2016 (sortants-entrants)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Postes principaux (définition) au 31 décembre, hors bénéficiaires de contrats aidés, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte.

2.1.3 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2016

Fonction publique de l'État

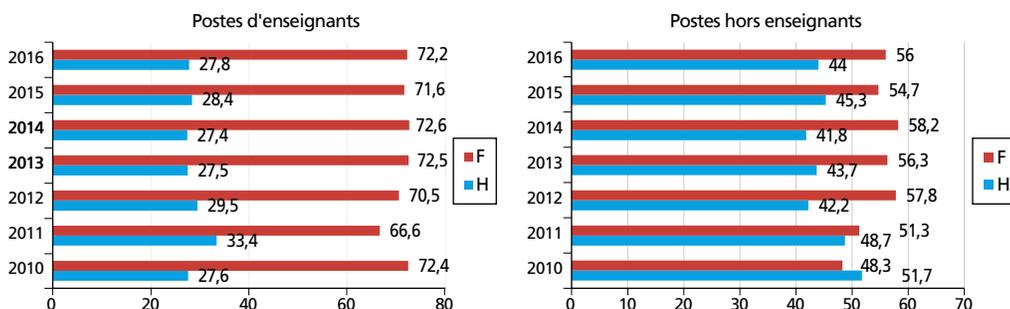
La part des femmes continue de reculer dans l'ensemble des recrutements, mais augmente parmi les candidats. En 2016, la part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes dans la FPE décroît : elle s'élève à 61,3 % soit 1,5 point de moins qu'en 2015, déjà en retrait par rapport à 2014. En revanche, les femmes sont 56,8 % parmi les candidats présents lors des épreuves de sélection, proportion en hausse par rapport à 2015.

Pour les postes de catégorie A, les femmes réussissent mieux que les hommes (59,2 % de femmes parmi les présents et 69,5 % parmi les recrutés). De façon constante, elles sont plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (67 % de femmes parmi les candidats présents en 2016), où elles sont également plus nombreuses à être recrutées (72,2 % des lauréats). Pour les concours d'enseignants, le taux relatif de réussite des femmes est proche de celui des hommes en 2016. Ce taux est en augmentation par rapport à 2015 pour quasiment atteindre celui de 2013 et 2014.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.1.7 : Part des femmes recrutées en catégorie A sur les postes d'enseignants et hors enseignants dans la FPE

[en %]



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

En revanche, pour les postes de catégorie B et C, les femmes restent majoritaires parmi les candidats présents, mais réussissent moins bien que leurs homologues masculins et sont donc minoritaires parmi les recrutés : en 2016, sur les postes de catégorie B, elles représentent 50,3 % des candidats présents et 45,3 % des recrutés. De même, dans la catégorie C, elles sont 57,8 % parmi les présents et 42,2 % parmi les recrutés. Le taux relatif de réussite des femmes par rapport aux hommes s'est dégradé pour les agents de catégorie B et reste quasiment identique pour les candidats recrutés en catégorie C en 2016.

Globalement, toutes catégories hiérarchiques confondues, la part des femmes dans les recrutements externes de l'État augmente avec le niveau de diplôme, excepté pour les titulaires d'un Bac +5 et plus. Elles sont systématiquement majoritaires parmi les lauréats possédant un diplôme de niveau supérieur à Bac +3 (44,5 % hors doctorat) et minoritaires en deçà.

Figure 2.1.8 : Part des femmes parmi l'ensemble des recrutés dans la FPE par niveau de diplôme

[en %]

Niveau de diplôme	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Bac +5 et plus	64,4	68,2	72,2	68,6	72,7	63,9
dont doctorat	-	-	-	-	54,5	44,5
Bac +4	60,8	63,4	62,6	73,6	80,7	71,2
Bac +3	54,4	63,2	62,2	56,0	47,6	70,4
Bac +2	50,5	48,6	48,3	46,9	43,1	46,8
Bac	44,5	35,4	35,8	36,3	31,0	29,1
Brevet	48,1	43,8	35,9	32,1	32,3	44,4
Sans diplôme	22,4	54,4	55,4	63,9	85,5	54,8
Diplôme inconnu	54,5	62,5	61,6	68,4	63,8	69,1

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 2.19 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2016

	Postes offerts		Admis		dont femmes ⁽³⁾		Recrutés		dont femmes ⁽³⁾	
	Nombre 2016	Évolution 2016/2015	Nombre 2016	Évolution 2016/2015	(%)	Évolution 2016/2015	Nombre 2016	Évolution 2016/2015	(%)	Évolution 2016/2015
Ensemble des recrutements externes⁽¹⁾ (résultats globaux estimés)⁽²⁾	44 136	18,0	40 900	19,6	-	-	40 209	8,7	-	-
Ensemble des recrutements externes ⁽¹⁾ (résultats partiels) ⁽²⁾	43 574	18,2	40 750	19,1	61,8	15,6	39 633	8,8	62,2	12,7
Concours externes (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	40 477	17,1	37 727	17,9	61,5	13,3	36 568	6,8	62,2	3,9
Concours unique	1 234	4,8	1 138	3,0	53,1	-2,6	1 152	3,9	49,7	-8,5
Troisième concours	1 128	43,3	1 073	40,4	71,6	50,0	1 107	45,3	70,6	52,8
Recrutements externes sans concours (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	973	71,9	791	307,7	65,5	825,0	1 085	91,7	42,7	807,8
Pacte (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	324	4,2	171	11,0	64,3	-4,3	297	-1,0	36,4	0,0

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) Définitions : Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

(2) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : cela concerne en 2015, le ministère de l'Éducation nationale et en 2016 le ministère de l'Éducation nationale, de l'Écologie et les ministères économiques et financiers. Les résultats partiels portent en 2015 sur 482 concours pour un total de 488 organisés et en 2016 sur 420 pour un total de 436 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus (soit 534 en 2015 et 590 en 2016), en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Calculé à partir des résultats partiels.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.10 : Différents types de recrutements externes, avec et sans concours dans la fonction publique de l'État en 2016

	Résultats partiels												Sélectivité (en %)	Part des recrutements (en %)					
	Résultats globaux estimés			Postes			Présents		Admissibles		Admis				Recrutés				
	Postes estimés ⁽¹⁾	Recrutés estimés ⁽¹⁾	Part des recrutements (résultats estimés) (en %) ⁽¹⁾	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			H	F	Total		
Concours externes	A	29 256	25 230	29 231	65 279	94 275	159 554	30 956	44 628	75 584	8 280	18 393	26 673	7 521	17 684	25 205	6,0		
	B	7 084	7 159	7 077	42 726	42 067	84 793	10 087	9 769	19 856	3 897	3 192	7 089	3 908	3 230	7 138	10,9		
	C	4 137	4 179	4 137	24 390	27 870	52 260	11 042	12 243	23 285	2 243	1 615	3 858	2 370	1 809	4 179	13,5		
Total concours externes		40 477	36 568	40 445	132 395	164 212	296 607	52 085	62 567	114 652	14 420	23 200	37 620	13 799	22 723	36 522	7,9	92,2	
Troisième concours	A	1 076	1 051	1 076	1 351	3 740	5 091	566	1 564	2 130	269	752	1 021	287	764	1 051	5,0		
	B	52	56	52	192	27	219	108	21	129	36	16	52	39	17	56	4,2		
Total troisième concours		1 128	1 107	1 128	1 543	3 767	5 310	674	1 585	2 259	305	768	1 073	326	781	1 107	4,9	2,8	
Concours uniques	A	1 097	1 024	1 057	3 617	4 094	7 711	845	1 231	2 076	408	562	970	454	530	984	7,9		
	B	24	18	24	5	31	36	0	0	0	2	16	18	2	16	18	2,0		
	C	113	110	113	907	230	1 137	351	77	428	84	26	110	84	26	110	10,3		
Total concours uniques		1 234	1 152	1 194	4 529	4 355	8 884	1 196	1 308	2 504	494	604	1 098	540	572	1 112	8,1	2,8	
Total recrutements externes par concours		42 839	38 827	42 767	138 467	172 334	310 801	53 955	65 460	119 415	15 219	24 572	39 791	14 665	24 076	38 741	7,8	97,7	
Externes sans concours ⁽¹⁾	C	612	724	612	5 663	14 579	20 242	862	1 680	2 542	270	518	788	261	463	724	25,7	1,8	
Externes sans concours résultats non communiqués ⁽¹⁾	C	361	361	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	
Pacte ⁽¹⁾	C	195	168	195	549	705	1 254	174	260	434	61	110	171	60	108	168	7,3	0,4	
Pacte résultats non communiqués ⁽¹⁾	C	129	129	0,3	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	
Total recrutements externes sans concours⁽¹⁾		1 297	1 382	3,4	6 212	15 284	21 496	1 036	1 940	2 976	331	628	959	321	571	892	22,4⁽²⁾	2,3	
Total générale externe		44 136	40 209	100,0	43 574	144 679	187 618	332 297⁽²⁾	54 991	67 400	122 391⁽²⁾	15 550	25 200	40 750⁽²⁾	14 986	24 647	39 633⁽²⁾	8,2	100,0

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) En 2016, le ministère de l'Éducation nationale, de l'écologie et les ministères économiques et financiers n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 420 concours sur un total de 436 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été obtenus en nombre équivalent.

(2) Somme hors résultats non communiqués.

(3) Calcul hors Pacte et sans concours : résultats manquants ne pouvant être estimés.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 2.1.II : Nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et par sexe selon la voie de recrutement externe dans la fonction publique de l'État en 2016

	Catégorie A		Catégorie B	Catégorie C	Ensemble	
	Total	dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Total	Total général	dont enseignement ⁽¹⁾
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾	31 429	26 547	7 160	5 547	44 136	26 547
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	31 364	26 547	7 153	5 057	43 574	26 547
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾	27 305	22 638	7 233	5 671	40 209	22 638
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	27 240	22 638	7 212	5 181	39 633	22 638
Hommes	8 262	6 252	3 949	2 775	14 986	6 252
Femmes	18 978	16 386	3 263	2 406	24 647	16 386
Sélectivité	6,0	3,3	11,8	15,2 ⁽³⁾	8,1 ⁽³⁾	3,3
Dont concours externe						
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾	29 256	25 552	7 084	4 137	40 477	25 552
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	29 231	25 552	7 077	4 137	40 445	25 552
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾	25 230	21 659	7 159	4 179	36 568	21 659
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	25 205	21 659	7 138	4 179	36 522	21 659
Hommes	7 521	5 984	3 908	2 370	13 799	5 984
Femmes	17 684	15 675	3 230	1 809	22 723	15 675
Sélectivité	6,0	3,3	11,8	13,5 ⁽³⁾	7,9 ⁽³⁾	3,3
Dont recrutement externe sans concours						
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾				973	973	0
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾				612	612	0
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾				1 085	1 085	0
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾				724	724	0
Hommes				261	261	0
Femmes				463	463	0
Sélectivité				25,7 ⁽³⁾	25,7 ⁽³⁾	0,0
Dont recrutement par Pacte						
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾				324	324	0
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾				195	195	0
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾				297	297	0
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾				168	168	0
Hommes				60	60	0
Femmes				108	108	0
Sélectivité				7,3 ⁽³⁾	7,3 ⁽³⁾	0,0
Dont concours unique						
Postes offerts	1 057	29	24	113	1 234	29
Total recrutés	984	29	18	110	1 152	29
Hommes	454	21	2	84	540	21
Femmes	530	8	16	26	572	8
Sélectivité	7,9	1,3	2,0	10,3	8,1	1,3
Dont troisième concours						
Postes offerts	1 076	966	52	0	1 128	966
Total recrutés	1 051	950	56	0	1 107	950
Hommes	287	247	39	0	326	247
Femmes	764	703	17	0	781	703
Sélectivité	5,0	4,8	4,2	0,0	4,9	4,8

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

(2) En 2016, le ministre de l'Éducation nationale, de l'Écologie et les ministères économiques et financiers n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 420 concours sur un total de 436 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Calcul hors Pacte et sans concours : résultats manquants ne pouvant être estimés.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.1.12 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2016, sur champ partiel⁽¹⁾

	Concours niveau A			Concours niveau B			Concours niveau C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Candidats extérieurs à la fonction publique	5 039	12 765	17 804	2 104	1 258	3 362	352	557	909	22 075
Origine FPE										
Titulaires catégorie A	587	613	1 200	16	12	28	4	9	13	1 241
Titulaires catégorie B	89	98	187	110	229	339	11	40	51	577
Titulaires catégorie C	10	10	20	509	268	777	3	5	8	805
<i>s/total fonctionnaires</i>	<i>686</i>	<i>721</i>	<i>1 407</i>	<i>635</i>	<i>509</i>	<i>1 144</i>	<i>18</i>	<i>54</i>	<i>72</i>	<i>2 623</i>
Agents contractuels	1 469	3 068	4 537	671	600	1 271	89	265	354	6 162
s/total FPE	2 155	3 789	5 944	1 306	1 109	2 415	107	319	426	8 785
Origine FPT tous statuts	25	63	88	12	33	45	2	10	12	145
Origine FPH tous statuts	13	106	119	3	4	7	4	7	11	137
Catégorie indéterminée	1 030	2 255	3 285	524	859	1 383	2 310	1 513	3 823	8 491
Total général	8 262	18 978	27 240	3 949	3 263	7 212	2 775	2 406	5 181	39 633
<i>Dont ressortissants de l'Union européenne</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>554</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>4</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>7</i>	<i>565</i>

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

(1) En 2016, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Écologie et les ministères économiques et financiers n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 420 concours sur un total de 436 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

2

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.1.13 : Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 2016

Ministères	Concours externe			Concours unique			Troisième concours			Externe sans concours			Pacte			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾⁽²⁾	77	82	159	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	162
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/ Enseignement privé agricole ⁽¹⁾	235	232	467	11	11	22	27	7	34	0	0	0	0	0	0	523
Ministères économiques et financiers ⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ : Économie, Industrie et Numérique, Finances et Comptes publics	1 646	1 425	3 071	45	3	48	0	0	0	28	66	94	60	105	165	3 378
Culture et Communication	59	114	173	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	173
Défense	108	82	190	86	42	128	0	0	0	44	257	301	0	0	0	619
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement ⁽²⁾	303	219	522	0	0	0	0	0	0	9	0	9	0	0	0	531
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾⁽³⁾																
résultats partiels	7 097	17 934	25 031	379	415	794	247	703	950	0	0	0	0	0	0	26 775
résultats estimés	7 097	17 934	25 031	379	415	794	247	703	950	0	0	358	0	0	129	27 262
Intérieur, Outre-mer	2 653	1 102	3 755	0	0	0	0	0	0	100	89	189	0	0	0	3 944
Justice	1 345	1 196	2 541	13	72	85	15	15	30	77	33	110	0	0	0	2 766
Ministères sociaux ⁽¹⁾																
Santé, jeunesse et sports	71	122	193	41	29	70	0	0	0	3	11	14	0	0	0	277
Travail, Emploi, et Dialogue social	14	21	35	5	0	5	0	4	4	0	0	0	0	0	0	44
Services du Premier ministre ⁽³⁾⁽⁴⁾	223	208	431	0	0	0	37	52	89	3	7	10	0	0	0	530
Total résultats partiels	13 799	22 723	36 522	540	572	1 112	326	781	1 107	261	463	724	60	108	168	39 633
Total résultats estimés	<i>nd</i>	<i>nd</i>	36 568	<i>nd</i>	<i>nd</i>	1 152	<i>nd</i>	<i>nd</i>	1 107	<i>nd</i>	<i>nd</i>	1 085	<i>nd</i>	<i>nd</i>	297	40 209⁽²⁾
dont :																
Concours interministériels	205	208	413				37	52	89							502
ENNA	32	11	43				8	1	9							52
IRA	173	197	370				29	51	80							450
EPST ⁽⁵⁾	277	312	589	409	207	616	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 205

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Dans ce tableau les EPA à double tutelle sont rattachés dans leurs ministères d'administrations :

Inra et Irstea : ministère de l'Agriculture, Agroalimentaire et Forêt

Inria : ministères économiques et financiers : Économie, Industrie et Numérique, Finances et Comptes publics

IRD : ministère des Affaires étrangères et Développement international

Inserm : ministère des Affaires sociales

Ined : ministère du Travail, Emploi et Dialogue social

(2) Dans les publications antérieures l'IRD était placé à tort au sein des ministères économiques et financiers. L'IRD est rattaché au ministère des Affaires étrangères et Développement international. La série a été réétalonnée.

(3) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2014 (Éducation nationale et Écologie), en 2015 (Éducation nationale) et en 2016 (Écologie, Économie et financier, Éducation nationale et enseignement supérieur, service du Premier ministre). Cela concerne essentiellement les recrutements sans concours et les Pacte. Les résultats présentés sont estimés. Ils prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(4) Y compris l'ENNA et les IRA.

(5) Établissements publics scientifiques et techniques.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.1.14 : Recrutements déconcentrés⁽¹⁾ par voie externe⁽³⁾ dans la fonction publique de l'État, sur champ partiel⁽⁴⁾ en 2016

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe, dont :	18 436	42 477	69 952	112 429	5 068	12 765	17 833	5 145	12 988	18 133	6,3
Éducation nationale	15 227	19 611	59 428	79 039	2 630	11 867	14 497	2 707	12 090	14 797	5,5
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	3 188	22 237	10 484	32 721	2 420	898	3 318	2 420	898	3 318	9,9
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	21	629	40	669	18	0	18	18	0	18	37,2
Concours unique	397	1 024	2 278	3 302	101	248	349	101	248	349	9,5
Troisième concours	642	646	2 806	3 452	107	516	623	118	524	642	5,5
Externe sans concours (résultats partiels)	349	3 369	9 731	13 100	148	414	562	133	334	467	23,3
Pacte (résultats partiels)	170	508	598	1 106	57	93	150	56	91	147	7,4
Pacte (résultats estimés)	299	508	598	1 106	57	93	150	56	91	276	7,4
Total déconcentrés (résultats partiels)	19 994	48 024	85 365	133 389	5 481	14 036	19 517	5 553	14 185	19 738	6,8
<i>Total tous recrutements externes⁽⁴⁾ (résultats partiels)</i>	<i>43 574</i>	<i>140 277</i>	<i>184 484</i>	<i>324 761</i>	<i>15 550</i>	<i>25 200</i>	<i>40 750</i>	<i>14 986</i>	<i>24 647</i>	<i>39 633</i>	<i>8,0</i>
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	45,9	34,2	46,3	41,1	35,2	55,7	47,9	37,1	57,6	49,8	
Total déconcentrés (résultats estimés)⁽³⁾	20 497	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	20 241	nd
<i>Total tous recrutements externes⁽³⁾ (résultats estimés)</i>	<i>44 136</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>40 209</i>	<i>nd</i>
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	46,4	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	50,3	nd

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État)

(2) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

(3) En 2016, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Écologie et les ministères économiques et financiers n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 420 concours sur un total de 436 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(4) Hors Pacte et sans concours dont les résultats non pas été communiqués.

Dans les précédentes publications, des recrutements d'agents de constatation des ministères économiques et financiers étaient classés à tort en recrutements déconcentrés.

Figure 2.1.15 : Recrutements externes déconcentrés⁽¹⁾ dans la fonction publique de l'État par catégorie et par type d'accès, sur champ partiel⁽³⁾ en 2016

Type de concours	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe	2 064	10 630	12 694	2 780	1 744	4 524	301	614	915	18 133
Externe sans concours	0	0	0	0	0	0	133	334	467	467
Concours unique	15	206	221	2	16	18	84	26	110	349
Troisième concours	118	524	642	0	0	0	0	0	0	642
Pacte	0	0	0	0	0	0	56	91	147	147
Total déconcentrés (résultats partiels)	2 197	11 360	13 557	2 782	1 760	4 542	574	1 065	1 639	19 738
Total tous recrutements externes⁽³⁾ (résultats partiels)	8 262	18 978	27 240	3 949	3 263	7 212	2 775	2 406	5 181	39 633
Part des concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	26,6	59,9	49,8	70,4	53,9	63,0	20,7	44,3	31,6	49,8
Total déconcentrés (résultats estimés)⁽²⁾	nd	nd	13 573	nd	nd	4 542	nd	nd	2 126	20 241
Total tous recrutements externes⁽³⁾ (résultats estimés)	nd	nd	27 305	nd	nd	7 233	nd	nd	5 671	40 209
Part des concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	nd	nd	49,7	nd	nd	62,8	nd	nd	37,5	50,3

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État).

(2) En 2016, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Écologie et les ministères économiques et financiers n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 420 concours sur un total de 436 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.1.16 : Résultats du concours externe et du troisième concours des IRA en 2017

	Postes offerts			Présents					Admis				
	Nombre 2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	Nombre 2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	dont femmes		Nombre 2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	dont femmes	
							2017	Évolution 2017/2016 (en %)				2017	Évolution 2017/2016 (en %)
Externe	370	0,0	-17,8	2 530	-7,3	-15,6	1 384	-5,9	370	0,0	-17,8	198	0,5
Troisième concours	80	0,0	66,7	571	10,4	248,2	325	12,8	80	0,0	66,7	47	-7,8
Total	450	0,0	-9,6	3 101	-4,5	-1,9	1 709	-2,8	450	0,0	-9,6	245	-1,2

Sources : IRA ; DGAFP - Bureau du recrutement et des politiques d'égalité et de diversité.

Figure 2.1.17 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'entrée à l'ENA en 2016 et 2017

	Postes offerts			Présents				Admis					
	Nombre	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution 2016/2006 (en %)	Nombre	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution 2016/2006 (en %)	dont femmes		Nombre	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution 2016/2006 (en %)	dont femmes	
							Nombre	Évolution 2016/2015 (en %)				Nombre	Évolution 2016/2015 (en %)
2016													
Externe	43	0,0	-4,4	662	-1,9	5,1	271	-2,2	43	0,0	-4,4	11	0,0
Troisième concours	9	0,0	0,0	57	-23,0	-27,8	18	-25,0	9	0,0	0,0	1	-50,0
Total	52	0,0	-3,7	719	-4,0	1,4	289	-4,0	52	0,0	-3,7	12	-7,7
2017													
Externe	40	-7,0	0,0	528	-20,2	-13,3	221	-18,5	40	-7,0	-2,4	15	36,4
Troisième concours	8	-11,1	0,0	65	14,0	-33,7	22	22,2	8	-11,1	0,0	2	100,0
Total	48	-7,7	0,0	593	-17,5	-16,1	243	-15,9	48	-7,7	-2,0	17	41,7

Source : École nationale d'administration.

Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

2

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Fonction publique territoriale

Figure 2.1.18 : Recrutements par concours externe dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ et par cadre d'emploi en 2016

	Postes offerts	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽²⁾			Admissibles ⁽²⁾			Admis ⁽²⁾			% femmes
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A+														
Administrateur territorial	24	257	246	503	110	100	210	27	24	51	10	11	21	52,4
Conservateur des bibliothèques	12	88	172	260	52	111	163	18	10	28	5	6	11	54,5
Conservateur du patrimoine	6	91	317	408	54	193	247	9	36	45	2	4	6	66,7
Total catégorie A+	42	436	735	1 171	216	404	620	54	70	124	17	21	38	55,3
Catégorie A														
Attaché	1 722	6 076	13 398	19 474	3 100	6 020	9 120	782	1 784	2 566	425	982	1 407	69,8
Attaché de conservation du patrimoine	117	705	2 505	3 210	320	1 192	1 512	50	267	317	12	115	127	90,6
Cadre de santé	10	2	27	29	2	18	20	2	10	12	0	10	10	100,0
Infirmier en soins généraux	181	39	576	615	28	398	426	35	497	532	12	162	174	93,1
Médecin de 2 ^{ème} classe	12	0	23	23	0	21	21	0	0	0	0	12	12	100,0
Puéricultrice cadre de santé	17	0	37	37	0	31	31	0	0	0	0	17	17	100,0
Puéricultrice	4	1	5	6	1	3	4	0	0	0	1	3	4	75,0
Sage femme	4	0	5	5	0	5	5	0	2	2	0	1	1	100,0
Directeur de police municipale	14	33	21	54	15	7	22	3	5	8	2	3	5	60,0
Total catégorie A	2 081	6 856	16 597	23 453	3 466	7 695	11 161	872	2 565	3 437	452	1 305	1 757	74,3
Catégorie B														
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	137	846	3 727	4 573	343	1 559	1 902	57	305	362	21	125	146	85,6
Assistant de conserv. patri. et biblio. pri. 2 ^{ème} CI	159	387	1 802	2 189	205	991	1 196	41	294	335	21	139	160	86,9
Assistant socio-éducatif	592	222	3 933	4 155	127	2 242	2 369	41	1 025	1 066	27	548	575	95,3
Educateur de jeunes enfants	512	60	2 448	2 508	46	2 027	2 073	22	801	823	11	468	479	97,7
Educateur des activités physiques et sportives	313	1 703	814	2 517	1 095	527	1 622	362	196	558	198	114	312	36,5
Educateur des A.P.S. principal de 2 ^{ème} classe	89	258	127	385	135	64	199	55	32	87	44	26	70	37,1
Technicien	997	4 860	1 998	6 858	3 143	1 202	4 345	1 109	519	1 628	594	277	871	31,9
Technicien principal de 2 ^{ème} classe	967	3 832	2 023	5 855	2 393	1 198	3 591	783	501	1 284	503	314	817	38,4
Total catégorie B	3 766	12 168	16 872	29 040	7 488	9 809	17 297	2 470	3 673	6 143	1 419	2 011	3 430	58,6
Catégorie C														
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	439	959	5 959	6 918	620	3 631	4 251	148	786	934	72	392	464	84,5
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	477	1 588	8 362	9 950	996	5 214	6 210	175	813	988	104	83	187	44,4
Adjoint du patrimoine de 1 ^{ère} classe	5	10	14	24	n,c,	n,c,	n,c,	0	2	2	0	2	2	100,0
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles de 1 ^{ère} classe	389	59	8 601	8 660	39	6 279	6 318	2	840	842	1	395	396	99,7
Auxiliaire de puériculture territorial de 1 ^{ère} classe	690	33	3 316	3 349	28	3 073	3 101	13	2 066	2 079	7	673	680	99,0
Auxiliaire de soins de 1 ^{ère} classe	310	77	1 047	1 124	61	794	855	30	273	303	29	273	302	90,4
Auxiliaire de soins principal de 2 ^{ème} class	245	62	643	705	38	483	521	63	613	676	19	213	232	91,7
Gardien de police municipale	184	2 976	1 676	4 652	1 661	994	2 655	237	172	409	118	66	184	35,9
Auxiliaire de puériculture principal de 2 ^{ème} cl.	108	7	642	649	5	434	439	7	642	649	1	107	108	99,1
Atsem principal 2 ^{ème} classe	120	17	2 255	2 272	8	1 704	1 712	0	244	244	0	121	121	100,0
Garde champêtre chef	15	57	29	86	35	24	59	11	10	21	1	1	2	50,0
Gardien-Brigadier	89	1 981	1 061	3 042	1 104	634	1 738	91	104	195	39	46	85	54,1
Total catégorie C	3 071	7 826	33 605	41 431	4 595	23 264	27 859	4 173	6 565	7 342	391	2 372	2 763	85,8
Total	8 960	27 286	67 809	95 095	15 764	41 173	56 937	4 173	12 873	17 046	2 279	5 709	7 988	71,5

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.

Champ : France entière.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de sapeurs-pompiers.

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 5 % des candidats inscrits, 6 % des présents, 5 % des admissibles et 6 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.1.19 : Recrutements par la voie du troisième concours dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ et par cadre d'emploi en 2016

	Postes offerts	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽²⁾			Admissibles ⁽²⁾			Admis ⁽²⁾			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femmes
Catégorie A+														
Administrateur territorial	4	18	20	38	7	14	21	2	6	8	1	2	3	66,7
Total catégorie A+	4	18	20	38	7	14	21	2	6	8	1	2	3	66,7
Catégorie A														
Attaché	340	765	2 030	2 795	534	1 336	1 870	122	446	568	62	238	300	79,5
Attaché de conservation de patrimoine	8	13	25	38	6	14	20	3	8	11	2	5	7	71,4
Total catégorie A	348	778	2 055	2 833	540	1 350	1 890	125	454	579	64	243	307	79,3
Catégorie B														
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	21	19	55	74	14	38	52	8	19	27	5	14	19	73,7
Assistant de conserv. patri et biblio. Pri. 2 ^{ème} Cl	26	14	35	49	6	28	34	5	19	24	3	12	15	80,0
Assistant socio-éducatif	51	21	342	363	13	215	228	8	73	81	5	45	50	90,0
Educateur des activités physiques et sportives	45	131	40	171	93	34	127	42	17	59	20	7	27	25,9
Educateur des A.P.S. principal de 2 ^{ème} classe	10	19	37	56	13	28	41	3	12	15	2	2	4	50,0
Technicien	165	320	80	400	240	42	282	92	20	112	60	14	74	18,9
Technicien principal de 2 ^{ème} classe	141	234	76	310	148	47	195	66	27	93	47	18	65	27,8
Total catégorie B	459	758	665	1 423	527	432	959	224	187	411	142	112	254	44,1
Catégorie C														
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	111	11	255	266	6	174	180	1	93	94	0	61	61	100,0
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	124	33	316	349	24	237	261	8	114	122	9	87	96	90,4
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles de 1 ^{ère} classe	35	0	153	153	0	107	107	0	60	60	0	28	28	100,0
Atsem principal 2 ^{ème} classe	12	0	43	43	0	31	31	0	17	17	0	10	10	100,0
Total catégorie C	282	44	767	811	30	549	579	9	284	293	9	186	195	95,3
Total	1 093	1 598	3 507	5 105	1 104	2 345	3 449	360	931	1 291	216	543	759	71,6

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.

Champ : France entière.

NB : Depuis 2012 Le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de sapeurs-pompiers.

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 9 % des candidats inscrits, 21 % des présents, 10 % des admissibles et 12 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

Figure 2.1.20 : Résultats du concours externe et troisième concours d'entrée à l'INET en 2016

	Postes offerts			Présents				Admis					
						dont femmes				dont femmes			
	Nombre	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution 2016/2006 (en %)	Nombre	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution 2016/2006 (en %)	Nombre	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution 2016/2006 (en %)	Nombre	Évolution 2016/2015 (en %)		
Externe	24	-11,1	-11,1	210	-3,7	-35,4	100	6,4	21	0,0	-22,2	11	-21,4
Troisième concours	4	0,0	-33,3	21	-4,5	-54,3	14	180,0	3	-25,0	-50,0	2	100,0
Total	28	-9,7	-15,2	231	-3,8	-37,7	114	15,0	24	-4,0	-27,3	13	-13,3

Source : Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

2

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Ville de Paris

Figure 2.1.21 : Recrutement par concours externe de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2016

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			% femmes
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Total catégorie A dont :	33	739	1 208	1 947	246	368	614	9	24	33	72,7
Attaché	10	669	1 121	1 790	216	312	528	4	6	10	60,0
Autre concours ⁽¹⁾	7	66	52	118	26	28	54	3	4	7	57,1
Infirmier en soins généraux (CASVP)	15	3	34	37	3	27	30	2	13	15	86,7
Cadre de santé (CASVP)	1	1	1	2	1	1	2	0	1	1	100,0
Total catégorie B dont :	76	1 744	1 901	3 645	627	721	1 348	35	43	78	55,1
Agent de maîtrise électrotechnique	8	82	1	83	35	1	36	8	0	8	0,0
Agent de maîtrise travaux publics	6	92	18	110	32	2	34	7	1	8	12,5
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées - classe normale	14	430	865	1295	197	397	594	1	13	14	92,9
Éducateur des activités physiques et sportives - activités aquatiques et de la natation	8	106	42	148	59	26	85	3	5	8	62,5
Secrétaire médical et social	8	47	566	613	12	139	151	0	8	8	100,0
Technicien de tranquillité publique et de surveillance - sécurité et protection	6	228	60	288	67	16	83	3	3	6	50,0
Technicien supérieur construction et bâtiment	5	79	28	107	27	12	39	3	3	6	50,0
Autre concours ⁽¹⁾	18	679	274	953	197	81	278	10	7	17	41,2
Conseiller en économie sociale et familiale T4 (CASVP)	3	1	47	48	1	47	48	0	3	3	100,0
Total catégorie C dont :	225	2 500	3 898	6 398	1 428	1 953	3 381	135	109	244	44,7
Adjoint d'animation et d'action sportive, activités périscolaires	65	362	612	974	217	375	592	27	38	65	58,5
Adjoint technique principal 2 ^{ème} cl. - bucheron élagueur	10	40	5	45	21	2	23	15	1	16	6,3
Adjoint technique principal 2 ^{ème} cl. - carrossier réparateur automobile	5	35	1	36	15	0	15	7	0	7	0,0
Adjoint technique principal 2 ^{ème} cl. - tapissier	1	19	21	40	9	11	20	1	1	2	50,0
Inspecteur de sécurité	45	705	128	833	410	53	463	57	3	60	5,0
Ouvrier professionnel qualifié cuisine T4 (CASVP)	9	14	6	20	15	2	17	5	1	6	16,7
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe administration générale (CASVP)	27	528	1 546	2 074	236	782	1 018	5	22	27	81,5
Aide-soignant (CASVP)	25	13	115	128	13	115	128	3	22	25	88,0
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe spécialité cuisinier (CASVP)	10	37	34	71	23	21	44	7	1	8	12,5
Aides médico-psychologiques (CASVP)	10	6	36	42	6	35	41	0	10	10	100,0
Adjoint administratif hospitalier de 1 ^{ère} classe Titre IV (CASVP)	15	584	1 499	2 083	313	664	977	5	10	15	66,7
Autres concours (CASVP) ⁽¹⁾	3	42	10	52	35	8	43	3	0	3	0,0
Total	334	4 983	7 007	11 990	2 301	3 042	5 343	179	176	355	49,6

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris, et Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.1.22 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2016

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Total catégorie A	71	220	377	597	103	200	303	17	51	68	75
Cadre de santé paramédical - spécialité puériculture	11	0	41	41	0	37	37	0	10	10	100
Conseiller socio-éducatif	10	63	177	240	23	58	81	3	7	10	70
Médecin	5	4	6	10	4	4	8	2	2	4	50
Médecin PMI	6	0	6	6	0	6	6	0	5	5	100
Professeur VP éducation physique et sportive	15	135	37	172	68	18	86	11	4	15	27
Puéricultrice	21	1	69	70	0	54	54	0	21	21	100
Autres concours ⁽¹⁾	3	17	41	58	8	23	31	1	2	3	67
Total catégorie B	93	189	832	1 021	102	617	719	8	85	93	91
Assistant de service social	33	45	303	348	17	221	238	2	31	33	94
Educateur jeunes enfants	30	16	224	240	4	189	193	0	30	30	100
Educateur spécialisé	15	52	103	155	35	78	113	3	12	15	80
Secrétaire médico-social - assistant dentaire	6	4	88	92	1	51	52	0	6	6	100
Autres concours ⁽¹⁾	9	72	114	186	45	78	123	3	6	9	67
Total catégorie C	141	1 702	1 712	3 414	745	1 012	1 757	93	45	138	33
Adjoint technique 1 ^{ère} cl. - métallier	11	46	4	50	30	4	34	10	1	11	9
Adjoint technique 1 ^{ère} cl - plombier	6	166	3	169	94	0	94	6	0	6	0
Adjoint technique 1 ^{ère} cl - électrotechnicien	20	167	5	172	78	1	79	19	1	20	5
Adjoint technique 1 ^{ère} cl - jardinier	40	171	63	234	74	36	110	20	20	40	50
Adjoint technique 1 ^{ère} cl. - maintenance de la voie publique	9	121	6	127	15	0	15	6	0	6	0
Adjoint technique 1 ^{ère} cl - maintenance des bâtiments	5	310	2	312	123	1	124	5	0	5	0
Adjoint technique 1 ^{ère} cl - menuisier	6	84	5	89	49	2	51	6	0	6	0
Adjoint technique 1 ^{ère} cl - peintre	7	111	5	116	54	3	57	5	2	7	29
Adjoint technique 1 ^{ère} cl des collèges - maintenance des batiments	8	260	16	276	123	1	124	8	0	8	0
Adjoint technique 1 ^{ère} classe des collèges, spécialité restauration	5	132	117	249	51	39	90	4	1	5	20
Agent spécialisé des écoles maternelles - externe	20	54	1 485	1 539	20	925	945	0	20	20	100
Autres concours ⁽¹⁾	4	80	1	81	34	0	34	4	0	4	0
Total	305	2 111	2 921	5 032	950	1 829	2 779	118	181	299	61

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

Figure 2.1.23 : Recrutement par la voie du troisième concours de la Ville de Paris en 2016

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Catégorie A											
Attaché 3 ^{ème} concours	1	25	37	62	8	12	20	1	0	1	0
Total	1	25	37	62	8	12	20	1	0	1	0

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

Figure 2.1.24 : Recrutements externes sans concours de la Ville de Paris en 2016

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Catégorie C											
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	45	22	36	58	22	36	58	18	27	45	60
Adjoint d'animation et d'action sportive 2 ^{ème} classe - activités périscolaires	201	556	1 044	1 600	556	1 044	1 600	90	111	201	55
Adjoint d'accueil de surveillance et de magasinage - magasinier des bibliothèques	24	336	426	762	336	426	762	2	22	24	92
Auxiliaire de puériculture et de soins	290	5	693	698	2	420	422	2	288	290	99
Agent technique de la petite enfance	131	220	867	1 087	118	508	626	21	110	131	84
Éboueur	384	3 373	693	4 066	2 181	180	2 361	345	39	384	10
Fossoyeur	13	382	867	1 249	243	1	244	13	0	13	0
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	75	703	1 560	2 263	404	41	445	69	6	75	8
Agent technique des écoles	70	75	0	75	68	329	397	8	62	70	89
Conducteur d'automobile	49	136	0	136	94	1	95	49	0	49	0
Agent de logistique générale	5	5	274	279	5	1	6	4	1	5	20
Adjoint d'accueil de surveillance et de magasinage - accueil et surveillance des musées	11	66	37	103	66	37	103	10	1	11	9
Total	1 298	5 879	6 497	12 376	4 095	3 024	7 119	631	667	1 298	51

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

2.2 Les recrutements internes, examens professionnels et concours réservés dans la fonction publique

Fonction publique de l'État

Figure 2.2.1 : Concours internes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2016

	2005	2006	2015	2016	2016/2015 (%)	2016/2006 (en % par an)
Postes offerts	16 026	14 714	9 923	12 970	30,7	-11,9
Admis						
Total	13 640	13 051	9 486	11 585	22,1	-11,2
dont femmes	8 236	7 732	5 511	6 545	18,8	-15,4
Part des femmes (en %)	60,4	59,2	58,1	56,5	-	-
Recrutés						
Total	13 980	13 317	9 675	11 501	18,9	-13,6
dont femmes	8 454	7 935	5 602	6 481	15,7	-18,3
Part des femmes (en %)	60,5	59,6	57,9	56,4	-	-

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 2.2.2 : Examens professionnels dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2016

	2005	2006	2015	2016	2016/2015 (%)	2016/2006 (en % par an)
Postes offerts	4 387	3 251	4 777	7 570	58,5	132,9
Admis						
Total	3 671	2 831	4 608	6 793	47,4	140,0
dont femmes	1 843	1 630	2 833	3 487	23,1	113,9
Part des femmes (en %)	50,2	57,6	61,5	51,3	-	-
Recrutés						
Total	3 572	2 844	4 709	6 822	44,9	139,9
dont femmes	1 810	1 635	2 883	3 491	21,1	113,5
Part des femmes (en %)	50,7	57,5	61,2	51,2	-	-

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 2.2.3 : Recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi dite Sauvadet) dans la fonction publique de l'État en 2016

	Résultats partiels										Part des recrutements (en %)							
	Résultats globaux estimés					Résultats partiels												
	Postes estimés ⁽¹⁾	Recrutés estimés ⁽¹⁾	Part des recrutements estimés (en %) ⁽¹⁾	Postes	Présents	Admissibles	Admis	Recrutés	Sélectivité									
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total						
Concours internes	A	5 554	5 170	5 554	24 217	36 675	60 892	5 950	9 463	15 413	2 041	3 176	5 217	2 027	3 143	5 170		
	B	6 059	5 005	6 059	14 127	22 242	36 369	6 390	6 417	12 807	2 723	2 349	5 072	2 702	2 303	5 005		
	C	1 357	1 326	1 357	2 245	8 391	10 636	765	2 779	3 544	276	1 020	1 296	291	1 035	1 326		
Total concours internes		12 970	11 501	12 970	40 589	67 308	107 897	13 105	18 659	31 764	5 040	6 545	11 585	5 020	6 481	11 501	9,3	59,0
Examens professionnels	A	1 553	954	1 553	5 460	6 510	11 970	1 010	1 274	2 284	412	545	957	417	537	954		
changeement de corps	B	649	574	649	1 059	3 130	4 189	356	833	1 189	147	392	539	169	405	574		
	C	11	0	11	0	2	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0		
Total		2 213	1 528	2 213	6 519	9 642	16 161	1 366	2 109	3 475	559	937	1 496	586	942	1 528	10,8	7,8
Examens professionnels	A	827	796	827	1 883	2 284	4 167	1 132	1 509	2 641	321	474	795	321	475	796		
changeement de grade	B	4 415	4 406	4 415	10 079	13 284	23 363	5 593	6 893	12 486	2 383	2 026	4 409	2 382	2 024	4 406		
	C	115	92	115	75	83	158	65	77	142	43	50	93	42	50	92		
Total		5 357	5 294	5 357	12 037	15 651	27 688	6 790	8 479	15 269	2 747	2 550	5 297	2 745	2 549	5 294	5,2	27,2
Total examens professionnels		7 570	6 822	7 570	18 556	25 293	43 849	8 156	10 588	18 744	3 306	3 487	6 793	3 331	3 491	6 822	6,5	35,0
Concours réservés ⁽²⁾	A	2 405	979	2 405	892	1 473	2 365	528	945	1 473	352	641	993	349	630	979		
	B	370	93	370	22	115	137	21	115	136	16	77	93	16	77	93		
	C	638	411	638	319	117	210	35	102	137	18	74	92	18	74	92		
Total concours réservés⁽²⁾		3 413	1 483	3 413	1 007	1 705	2 712	584	1 162	1 746	386	792	1 178	383	781	1 164	2,3	6,0
Total concours internes, examens professionnels et concours réservés		23 953	19 806	23 953	60 152	94 306	154 458	21 845	30 409	52 254	8 732	10 824	19 556	8 734	10 753	19 487	7,9	100,0

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(2) Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet).

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.2.4 : Nombre de candidats effectivement recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État par catégorie et par sexe selon le type de sélection en 2016

	Catégorie A		Catégorie B	Catégorie C	Ensemble	
	Total	dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Total	Total général	dont enseignement ⁽¹⁾
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾	10 339	4 653	11 493	2 121	23 953	4 653
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	10 339	4 653	11 493	1 802	23 634	4 653
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾	7 899	3 222	10 078	1 829	19 806	3 222
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	7 899	3 222	10 078	1 510	19 487	3 222
Hommes	3 114	1 218	5 269	351	8 734	1 218
Femmes	4 785	2 004	4 809	1 159	10 753	2 004
Sélectivité	8,7	7,6	7,5	9,9	8,3	7,6
Dont concours interne						
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾	5 554	2 724	6 059	1 357	12 970	2 724
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	5 554	2 724	6 059	1 357	12 970	2 724
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾	5 170	2 496	5 005	1 326	11 501	2 496
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	5 170	2 496	5 005	1 326	11 501	2 496
Hommes	2 027	919	2 702	291	5 020	919
Femmes	3 143	1 577	2 303	1 035	6 481	1 577
Sélectivité	11,3	9,1	8,9	11,9	10,4	9,1
Dont concours réservés						
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾	2 405	1 047	370	638	3 413	1 047
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	2 405	1 047	370	638	3 413	1 047
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾	979	374	93	411	1 483	374
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	979	374	93	411	1 483	374
Hommes	349	133	16	18	383	133
Femmes	630	241	77	74	781	241
Sélectivité	1,8	2,7	1,5	2,0	1,8	2,7
Dont examen professionnel						
Postes offerts	2 380	882	5 064	126	7 570	882
Total recrutés	1 750	352	4 980	92	6 822	352
Hommes	738	166	2 551	42	3 331	166
Femmes	1 012	186	2 429	50	3 491	186
Sélectivité	9,2	2,4	5,6	1,7	6,5	2,4
Examen professionnel (avec changement de corps) - Loi 84-16 art. 26						
Postes offerts	1 553	882	649	11	2 213	882
Total recrutés	954	352	574	0	1 528	352
Hommes	417	166	169	0	586	166
Femmes	537	186	405	0	942	186
Sélectivité	12,5	2,4	7,8	0,0	10,8	2,4
Examen professionnel (avec changement de grade) - Loi 84-16 art. 58						
Postes offerts	827	0	4 415	115	5 357	0
Total recrutés	796	0	4 406	92	5 294	0
Hommes	321	0	2 382	42	2 745	0
Femmes	475	0	2 024	50	2 549	0
Sélectivité	5,2	0,0	5,3	1,7	5,2	0,0

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

(2) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours réservés en 2016. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

Figure 2.2.5 : Recrutements déconcentrés⁽¹⁾ par voie interne⁽³⁾ dans la fonction publique de l'État en 2016

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours internes dont :	5 916	12 365	27 135	39 500	2 442	2 726	5 168	2 436	2 702	5 138	7,6
Éducation nationale	2 730	5 314	23 834	29 148	526	2 005	2 531	520	1 981	2 501	11,5
Ministère de l'Intérieur	3 186	7 051	3 301	10 352	1 916	721	2 637	1 916	721	2 637	3,9
Concours réservés dont :	873	250	373	623	99	217	316	98	211	309	2,0
Éducation nationale	831	172	342	514	90	210	300	89	204	293	1,7
Ministère de l'Intérieur	42	78	31	109	9	7	16	9	7	16	6,8
Total déconcentrés résultats partiels⁽²⁾⁽³⁾	6 789	12 615	27 508	40 123	2 541	2 943	5 484	2 534	2 913	5 447	7,3
Total recrutements internes (résultats partiels)⁽²⁾⁽³⁾	23 634	60 152	94 306	154 458	8 732	10 824	19 556	8 734	10 753	19 487	7,9
Part des recrutements par voie déconcentrée (en %)	28,7	21,0	29,2	26,0	29,1	27,2	28,0	29,0	27,1	28,0	0,9
Total déconcentrés résultats globaux estimés⁽²⁾	7 108	12 615	27 508	40 123	2 541	2 943	5 484	2 534	2 913	5 766	7,3
Total recrutements internes (résultats globaux estimés)⁽²⁾⁽³⁾	23 953	60 152	94 306	154 458	8 732	10 824	19 556	8 734	10 753	19 806	7,9
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %)	29,7	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	29,1	s.o.

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État).

(2) Le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir tous les résultats des concours déconcentrés internes. Les résultats manquants représentent 319 postes aux concours internes et réservés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Ensemble des recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi Sauvadet).

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.2.6 : Nombre de recrutés par voie de concours déconcentrés⁽¹⁾ internes⁽²⁾ par catégorie hiérarchique et type de sélection en 2016

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours réservé	82	116	198	2	27	29	14	68	82	309
Concours interne	148	285	433	2 152	1 604	3 756	136	813	949	5 138
Total déconcentrés résultats partiels ⁽³⁾	230	401	631	2 154	1 631	3 785	150	881	1 031	5 447
Total recrutements internes ⁽²⁾ (résultats partiels) ⁽³⁾	3 114	4 785	7 899	5 269	4 809	10 078	351	1 159	1 510	19 487
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats partiels) (en %)	7,4	8,4	8,0	40,9	33,9	37,6	42,7	76,0	68,3	28,0
Total déconcentrés résultats globaux estimés ⁽³⁾	230	401	631	2154	1631	3 785	nd	nd	1 350	5 766
Total recrutements internes ⁽²⁾ (résultats globaux estimés) ⁽³⁾	3 114	4 785	7 899	5 269	4 809	10 078	nd	nd	1 829	19 806
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %)	7,4	8,4	8,0	40,9	33,9	37,6	nd	nd	73,8	29,1

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État).

(2) Ensemble des recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi Sauvadet).

(3) Le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir tous les résultats des concours déconcentrés internes. Ces recrutements représentent 319 postes ouverts en catégorie C aux concours interne et réservés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 2.2.7 : Résultat du concours interne des instituts régionaux d'administration (IRA) en 2017

		Nombre			Évolution (%)	
		2007	2016	2017	2017/2016	2017/2007
Postes offerts		305	280	280	0,0	-8,2
Présents	Ensemble	1 416	2 233	2 962	0,3	109,2
	dont femmes	-	1 369	1 970	0,4	-
Recrutés	ensemble	305	236	280	0,2	-8,2
	dont femmes	-	134	194	0,4	-

Sources : IRA ; DGAFP - Bureau des politiques de recrutement, de formation et de la professionnalisation.

Fonction publique territoriale

Figure 2.2.8 : Recrutements par concours interne dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ et par cadre d'emploi en 2016

	Postes offerts		Inscrits ⁽²⁾		Présents ⁽²⁾		Admissibles		Admis		Part des femmes (en %)			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
Catégorie A+														
Administrateurs territoriaux	22	143	120	263	90	81	27	22	49	10	14	24	58,3	
Conservateurs des bibliothèques	6	38	68	106	24	46	4	8	12	3	3	6	50,0	
Conservateurs du patrimoine	3	18	36	54	11	23	3	12	15	0	3	3	100,0	
Total catégorie A+	31	199	224	423	125	150	34	42	76	13	20	33	60,6	
Catégorie A														
Attachés	988	6 058	21 756	27 814	3 978	13 436	454	1 970	2 424	251	988	1 239	79,8	
Attachés de conservation du patrimoine	58	219	714	933	131	439	570	30	124	154	11	52	63	82,5
Cadres de santé	59	8	57	65	7	48	55	1	21	22	4	37	41	90,2
Puéricultrices cadres de santé	70	2	101	103	2	94	96	0	7	7	2	62	64	96,9
Directeurs de police municipale	20	125	39	164	61	17	78	17	4	21	8	1	9	11,1
Total catégorie A	1 195	6 412	22 667	29 079	4 180	14 033	18 213	502	2 126	2 628	276	1 140	1 416	80,5
Catégorie B														
Assistants de conservation du patrimoine	182	513	1 940	2 453	366	1 374	1 740	81	366	447	33	160	193	82,9
Assistants de conserv. patri. et biblio. pri. 2 ^{ème} cl.	76	216	789	1 005	121	433	554	41	132	173	13	75	88	85,2
Assistants socio-éducatifs	39	16	281	297	10	171	181	4	80	84	2	37	39	94,9
Educateurs des activités physiques et sportives	204	993	368	1 361	719	267	986	232	92	324	138	55	193	28,5
Educateurs des A.P.S. principaux de 2 ^{ème} classe	47	273	87	360	189	60	249	60	26	86	43	16	59	27,1
Techniciens	1 121	8 113	1 933	10 046	6 133	1 391	7 524	1 482	545	2 027	834	296	1 130	26,2
Techniciens de 2 ^{ème} classe	482	2 400	595	2 995	1 309	425	1 734	441	155	596	277	95	372	25,6
Total catégorie B	2 151	12 524	5 993	18 517	8 847	4 121	12 968	2 341	1 396	3 737	1 339	735	2 074	35,4
Catégorie C														
Adjoint administratifs 1 ^{ère} classe	396	418	3 598	4 016	309	2 602	2 911	91	685	776	47	374	421	88,8
Adjoint administratifs principaux 2 ^{ème} classe	393	437	3 848	4 285	342	2 930	3 272	96	742	838	53	379	432	87,7
Adjoint du patrimoine de 1 ^{ère} classe	11	1	4	5	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem) de 1 ^{ère} classe	2	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Atsem principaux 2 ^{ème} classe	3	0	81	81	0	76	76	0	81	81	0	4	4	100,0
Total catégorie C	805	856	7 531	8 387	651	5 608	6 259	187	1 508	1 695	100	757	857	88,3
Total	4 182	19 991	36 415	56 406	13 803	23 912	37 715	3 064	5 072	8 136	1 728	2 652	4 380	60,5

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.

Champ : France entière.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Fonction publique territoriale hors Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de sapeurs-pompiers.

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 8 % des candidats inscrits et 8 % des présents. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

2

Figure 2.2.9 : Examen professionnel dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ par cadre d'emploi en 2016

	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽²⁾			Admissibles ⁽²⁾			Admis ⁽²⁾			Part des femmes (en %)	
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		
Catégorie A+														
Administrateurs territoriaux	185	154	339	nd	nd	nd	39	36	75	16	19	35	35	54,3
Total catégorie A+	185	154	339	nd	nd	nd	39	36	75	16	19	35	35	54,3
Catégorie A														
Professeurs d'enseignement artistique	57	9	66	55	6	61	13	2	15	9	0	9	9	0,0
Ingénieurs	2 593	763	3 356	2 059	599	2 658	702	266	968	485	207	692	692	29,9
Puéricultrices cadres supérieurs de santé	0	139	139	0	120	120	0	91	91	0	76	76	76	100,0
Total catégorie A	2 650	911	3 561	2 114	725	2 839	715	359	1 074	494	283	777	777	36,4
Catégorie B														
Rédacteurs principaux 2 ^{ème} cl.	1 022	6 573	7 595	689	5 458	6 147	457	3 593	4 050	293	2 254	2 547	2 547	88,5
Rédacteurs principaux 1 ^{ère} cl.	374	2 116	2 490	298	1 761	2 059	254	1 465	1 719	167	1 038	1 205	1 205	86,1
Animateurs principaux 2 ^{ème} cl.-AG	287	600	887	227	333	560	173	224	397	117	145	262	262	55,5
Animateurs principaux 1 ^{ère} cl.-AG	166	165	331	137	126	263	119	115	234	89	87	176	176	49,4
Chefs de service de police municipale principaux de 2 ^{ème} classe	73	18	91	55	13	68	49	12	61	34	9	43	43	20,9
Chefs de service de police municipale principaux de 1 ^{ère} classe	37	1	38	28	2	30	18	1	19	10	0	10	10	0,0
Assistants de cons. pat. et biblio. pri. 1 ^{ère} C	77	250	327	69	204	273	60	193	253	38	138	176	176	78,4
Assistants de cons. patri. et biblio. pri. 2 ^{ème} C	29	113	142	25	94	119	23	91	114	18	61	79	79	77,2
Moniteurs éducateurs intervenants familiaux principaux	1	9	10	1	9	10	nd	nd	nd	0	5	5	5	100,0
Éducateurs des A.P.S. principaux de 1 ^{ère} cl. (AVG)	19	6	25	18	6	24	17	6	23	15	4	19	19	21,1
Total catégorie B	2 084	9 655	11 739	1 548	8 005	9 553	1 170 ⁽³⁾	5 700 ⁽³⁾	6 870 ⁽³⁾	781	3 741	4 522	4 522	82,7
Catégorie C														
Adjoint administratifs de 1 ^{ère} classe	10	89	99	10	73	83	6	73	79	3	53	56	56	94,6
Adjoint animateur principal de 2 ^{ème} classe	271	553	824	231	486	717	222	447	669	155	304	459	459	66,1
Adjoint animateur	9	26	35	7	22	29	6	20	26	6	20	26	26	76,9
Adjoint animateur de 1 ^{ère} classe	120	413	533	97	346	443	95	335	430	81	228	309	309	73,8
Adjoint techniques 1 ^{ère} classe	5 444	2 817	8 261	4 928	2 489	7 417	4 096	2 034	6 130	3 630	1 485	5 115	5 115	29,0
Adjoint techniques principal 2 ^{ème} classe	4 797	2 047	6 844	4 437	1 747	6 184	3 857	1 527	5 384	3 043	1 220	4 263	4 263	28,6
Adjoint du patrimoine de 2 ^{ème} classe	74	197	271	62	186	248	53	174	227	47	141	188	188	75,0
Adjoint du patrimoine de 1 ^{ère} classe	73	295	368	64	268	332	58	249	307	48	222	270	270	82,2
Adjoint du patrimoine de 2 ^{ème} classe	9	303	312	8	268	276	8	248	255	8	205	213	213	96,4
Agents sociaux principaux 2 ^{ème} classe	18	483	500	12	437	449	10	430	440	9	394	403	403	97,8
Agents sociaux de 1 ^{ère} classe	5	133	138	4	111	115	4	106	110	4	89	93	93	95,7
Agents de maîtrise	46	15	61	nd	nd	nd	32	8	40	22	8	30	30	26,7
Total catégorie C	10 875	7 371	18 246	9 859 ⁽⁴⁾	6 434 ⁽⁴⁾	16 293 ⁽⁴⁾	8 447	5 650	14 097	7 057	4 368	11 425	11 425	38,2
Total	15 795	18 090	33 885	13 521 ⁽⁵⁾	15 164 ⁽⁵⁾	28 685 ⁽⁵⁾	10 370 ⁽³⁾	11 746 ⁽²⁾	22 116 ⁽³⁾	8 348	8 411	16 759	16 759	50,2

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.

Champ : France entière.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP), la direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dasse), et les corps de sapeurs-pompiers.

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 3 % des candidats inscrits, 10 % des présents, 5 % des admissibles et 5 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

(3) Hors moniteurs éducateurs intervenants familiaux principaux.

(4) Hors agents de maîtrise.

(5) Hors catégorie A+, agents de maîtrise.

Ville de Paris

Figure 2.2.10 : Recrutements par concours interne de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2016

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			Part des femmes (en %)
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A											
Ville de Paris	10	265	447	712	115	171	286	3	7	10	70,0
Attachés	6	236	422	658	103	157	260	3	3	6	50,0
Autres concours ⁽¹⁾	4	29	25	54	12	14	26	0	4	4	100,0
CASVP	1	0	3	3	0	3	3	0	1	1	1,0
Total catégorie A	11	265	450	715	115	174	289	3	8	11	72,7
Catégorie B (2)											
Ville de Paris	86	1 280	649	1 929	716	348	1 064	50	25	75	33,3
Assistants spécialisés des bibliothèques et des musées - classe normale	14	106	154	260	53	83	136	6	8	14	57,1
Techniciens de tranquillité publique et de surveillance - sécurité et protection	14	263	52	315	143	25	168	12	2	14	14,3
Agents de maîtrise électrotechnique s	12	71	1	72	43	0	43	7	0	7	0,0
Agents de maîtrise travaux publics	11	74	7	81	35	3	38	4	1	5	20,0
Secrétaires médicaux et sociaux	7	21	181	202	8	85	93	0	7	7	100,0
Animateurs d'administrations parisiennes	6	102	170	272	65	108	173	3	3	6	50,0
Techniciens des services opérationnels - nettoyage	6	297	44	341	200	23	223	6	1	7	14,3
Autres concours ⁽¹⁾	16	346	40	386	169	21	190	12	3	15	20,0
Total catégorie B	86	1 280	649	1 929	716	348	1 064	50	25	75	33,3
Catégorie C⁽²⁾											
Ville de Paris	90	507	488	995	308	306	614	42	24	66	36,4
Inspecteurs de sécurité	45	268	68	336	171	39	210	26	4	30	13,3
Adjointes d'animation et d'action sportive, activités périscolaires	35	228	418	646	134	267	401	15	20	35	57,1
Adjointes techniques principaux 2 cl. - bûcherons élagueurs	6	2	0	2	1	0	1	0	0	0	0,0
Autres concours ⁽¹⁾	4	9	2	11	2	0	2	1	0	1	0,0
Total catégorie C	90	507	488	995	308	306	614	42	24	66	36,4
Total	187	2 052	1 587	3 639	1 139	828	1 967	95	57	152	37,5

Sources : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris et Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.2.11 : Examen professionnel de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris en 2016

	Postes offerts	Inscrits				Présents				Admis			
		Hommes	Femmes	Total inscrits	Part des femmes (en %)	Hommes	Femmes	Total admis	Part des femmes (en %)	Hommes	Femmes	Total admis	Part des femmes (en %)
Examen professionnel Ville de Paris													
Catégorie A	29	71	49	120	41	65	43	108	40	21	0	21	0,0
Attachés d'administrations parisiennes principal	29	71	49	120	40,8	65	43	108	39,8	21	0	21	0,0
Catégorie B	263	412	403	815	49,4	349	336	685	49,1	140	91	231	39,4
Secrétaires administratifs spé administration générale et action éducative de classe supérieure	74	67	47	114	41,2	54	34	88	38,6	34	19	53	35,8
Secrétaires administratifs spé administration générale et action éducative de classe exceptionnelle	50	72	61	133	45,9	59	46	105	43,8	31	17	48	35,4
Chargés d'études documentaires principaux de 2 ^{ème} classe	3	10	1	11	9,1	9	1	10	10,0	2	1	3	33,3
Animateur principaux de 2 ^{ème} classe d'administrations parisiennes	23	85	38	123	30,9	76	30	106	28,3	17	6	23	26,1
Secrétaires médicaux et sociaux de classe supérieure	11	33	3	36	8,3	25	3	28	10,7	10	1	11	9,1
Secrétaires médicaux et sociaux de classe exceptionnelle	10	28	0	28	0,0	22	0	22	0,0	9	1	10	10,0
Assistants spécialisés des bibliothèques et des musées de classe supérieure	18	17	4	21	19,0	15	3	18	16,7	10	1	11	9,1
Assistants spécialisés des bibliothèques et des musées de classe exceptionnelle	17	37	13	50	26,0	31	6	37	16,2	12	5	17	29,4
Educateurs des activités physiques et sportives principaux 2 ^{ème} classe	6	11	50	61	82,0	11	44	55	80,0	0	6	6	100,0
Educateurs des activités physiques et sportives principaux 1 ^{ère} classe	5	13	39	52	75,0	8	22	30	73,3	3	2	5	40,0
Techniciens supérieurs en chef	14	17	43	60	71,7	17	43	60	71,7	5	9	14	64,3
Techniciens principaux	9	7	22	29	75,9	7	22	29	75,9	2	5	7	71,4
Personnel de maîtrise : agents supérieurs d'exploitation	21	15	74	89	83,1	15	74	89	83,1	5	16	21	76,2
Autres concours ⁽¹⁾	2	0	8	8	21	0	8	8	100,0	0	2	2	100,0
Total Ville de Paris	292	483	452	935	48	414	379	793	48	161	91	252	36,1
Examen professionnel du CASVP													
Catégorie A	2	1	4	5	80,0	1	3	4	75	0	2	2	100
Cadres supérieurs de santé	2	1	4	5	80,0	1	3	4	75,0	0	2	2	100,0
Catégorie B	27	10	16	26	61,5	9	12	21	57,1	5	8	13	61,5
Secrétaires administratifs de classe exceptionnelle	14	5	12	17	70,6	5	9	14	64,3	3	6	9	66,7
Secrétaires administratifs de classe supérieure	13	5	4	9	44,4	4	3	7	42,9	2	2	4	50,0
Catégorie C	142	127	241	368	65,5	90	188	278	67,6	24	35	59	59,3
Adjoint administratifs de 1 ^{ère} classe administration générale	14	57	126	183	68,9	43	103	146	70,5	5	9	14	64,3
Vérification d'aptitude au traitement automatisé de l'information	19	15	4	19	21,1	15	4	19	21,1	15	4	19	21,1
Agents sociaux de 1 ^{ère} classe	100	2	19	21	90,5	1	17	18	94,4	0	17	17	100,0
Adjoint administratifs hospitaliers de 1 ^{ère} classe Titre IV	8	46	87	133	65,4	27	63	90	70,0	3	5	8	62,5
Adjoint techniques principaux 2 ^{ème} classe spécialité cuisine	1	7	5	12	41,7	4	1	5	20,0	1	0	1	0,0
Total CASVP	171	138	261	399	65,4	100	203	303	67,0	29	45	74	60,8
Total	463	621	713	1 334	53,4	514	582	1 096	53,1	190	136	326	41,7

Sources : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris et Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

2.3 La mobilité professionnelle dans la fonction publique en 2016

Figure 2.3.1 : Taux de changement d'employeur en 2016 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2015 et 2016	Versant de départ (en %)			Ensemble FP
		FPE	FPT	FPH	
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 797 260	1,5	7,3	2,2	3,9
Contractuels	961 220	9,7	12,8	9,0	10,7
Autres catégories et statuts	353 714	0,9	5,0	17,6	7,3
Bénéficiaires de contrats aidés	192 487	22,0	8,6	7,8	14,0
Sexe					
Femmes	3 443 627	3,8	8,2	4,9	5,6
Hommes	1 861 054	3,4	8,6	6,0	5,9
Age					
Moins de 25 ans	271 158	12,4	14,5	13,9	13,7
25 à 29 ans	482 315	9,1	11,4	12,1	10,7
30 à 39 ans	1 203 643	4,0	8,7	4,5	5,6
40 à 49 ans	1 577 853	2,5	8,0	3,0	4,7
50 à 59 ans	1 490 377	1,9	7,1	2,3	4,2
60 ans et plus	279 335	2,1	6,2	2,7	3,8
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	120 564	3,9	11,9	8,5	4,9
A	1 703 088	1,9	11,9	8,7	4,4
B	927 609	6,2	8,3	2,9	6,0
C	2 504 411	4,8	7,9	3,6	6,4
Indéterminée	49 009	14,6	13,5	0,0	14,3
Total	5 304 681	3,6	8,4	5,1	5,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 3,4 % des hommes agents civils présents dans la FPE en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en 2016 ont changé d'employeur en 2016.

(*) Le tableau distinguant hommes et femmes est mis à disposition sur le site Internet.

Figure 2.3.2 : Taux de changement de zone d'emploi en 2016 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2015 et 2016	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	3 FP
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 797 260	6,8	1,4	1,2	3,5
Contractuels	961 220	8,9	4,2	5,0	6,3
Autres catégories et statuts	353 714	5,3	1,8	14,7	7,9
Bénéficiaires de contrats aidés	192 487	10,4	1,7	2,7	5,4
Sexe					
Femmes	3 443 627	6,9	2,0	2,9	4,1
Hommes	1 861 054	7,7	1,9	4,4	4,8
Age					
Moins de 25 ans	271 158	22,4	5,0	9,0	11,4
25 à 29 ans	482 315	17,2	4,1	9,2	10,7
30 à 39 ans	1 203 643	8,8	2,4	2,7	5,3
40 à 49 ans	1 577 853	5,2	1,6	1,6	3,1
50 à 59 ans	1 490 377	3,7	1,1	1,1	2,1
60 ans et plus	279 335	2,4	0,8	1,7	1,7
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	120 564	4,1	4,4	7,1	4,2
A	1 703 088	7,3	3,6	6,7	6,8
B	927 609	7,7	2,6	1,8	4,8
C	2 504 411	7,1	1,6	1,6	2,5
Indéterminée	49 009	8,2	5,1	0,0	7,3
Total	5 304 681	7,2	1,9	3,3	4,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 7,7 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en 2016 ont changé de zone d'emploi en 2016.

(*) Le tableau distinguant hommes et femmes est mis à disposition sur le Site Internet.

Figure 2.3.3 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en 2016 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2015 et 2016	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 797 260	0,2	0,3	0,3	0,2
Contractuels	961 220	6,6	12,1	14,5	10,4
Autres catégories et statuts	353 714	1,8	5,0	1,6	2,3
Bénéficiaires de contrats aidés	192 487	23,8	18,8	23,0	21,3
Sexe					
Femmes	3 443 627	2,5	3,7	3,5	3,2
Hommes	1 861 054	2,0	3,2	3,1	2,7
Age					
Moins de 25 ans	271 158	12,2	13,4	12,5	12,8
25 à 29 ans	482 315	6,3	10,1	6,6	7,5
30 à 39 ans	1 203 643	2,5	3,9	3,2	3,1
40 à 49 ans	1 577 853	1,4	2,4	2,0	1,9
50 à 59 ans	1 490 377	0,9	1,4	1,1	1,2
60 ans et plus	279 335	1,1	1,2	1,9	1,2
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	120 564	0,5	2,0	0,5	0,6
A	1 703 088	1,0	2,0	2,9	1,5
B	927 609	4,2	2,2	2,2	3,1
C	2 504 411	4,2	3,8	4,2	4,0
Indéterminée	49 009	5,8	8,8	2,7	6,7
Total	5 304 681	2,3	3,5	3,4	3,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 2,0 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en 2016 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2016.

(*) Le tableau distinguant hommes et femmes est mis à disposition sur le Site Internet.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.3.4 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en fonction des changements de versant de la fonction publique et de zone d'emploi en 2016

[en %]

	Total	N'ayant pas changé de versant de la fonction publique ⁽¹⁾			Ayant changé de versant de la fonction publique ⁽²⁾		
		Total	Ayant changé de zone d'emploi	N'ayant pas changé de zone d'emploi	Total	Ayant changé de zone d'emploi	N'ayant pas changé de zone d'emploi
	Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %)						
Sexe							
Femmes	0,9	0,9	3,8	0,8	13,5	15,7	11,1
Hommes	0,9	0,9	3,5	0,8	15,7	21,3	8,3
Age							
Moins de 25 ans	0,4	0,4	0,6	0,4	17,4	18,8	14,3
25 à 29 ans	1,1	1,0	3,7	0,8	18,9	25,4	6,9
30 à 39 ans	1,0	1,0	4,5	0,9	15,6	18,8	12,0
40 à 49 ans	0,9	0,9	4,0	0,8	11,8	14,2	9,3
50 à 59 ans	0,8	0,8	3,4	0,7	11,1	11,7	10,4
60 ans et plus	0,6	0,6	2,3	0,6	24,4	50,0	4,3
Catégorie hiérarchique de départ							
A	0,2	0,2	1,2	0,1	12,2	17,7	4,5
B	1,4	1,4	5,3	1,2	18,8	18,5	19,0
C	1,1	1,1	8,1	1,0	13,5	16,6	10,3
Total	0,9	0,9	3,7	0,8	14,2	17,5	10,3

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2015 et en 2016. Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées et les agents de catégorie A+, en 2015, ne sont pas inclus.

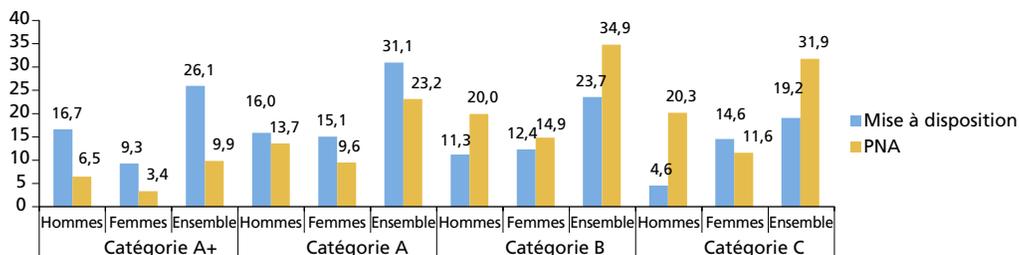
Lecture : 0,9 % des femmes fonctionnaires civils présentes en 2015 et en 2016 ont changé de catégorie hiérarchique en 2016. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique, 13,5 % ont changé également de catégorie hiérarchique en 2016. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique et de zone d'emploi, 15,7 % ont changé également de catégorie hiérarchique.

(1) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse au sein de chacun des versants mais à une analyse globale sur les 3 667 362 agents fonctionnaires civils n'ayant pas changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

(2) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse par versant de départ mais à une analyse globale sur les 4 998 agents fonctionnaires civils ayant changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

Figure 2.3.5 : Répartition des agents fonctionnaires civils des ministères mis à disposition et en PNA selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2016

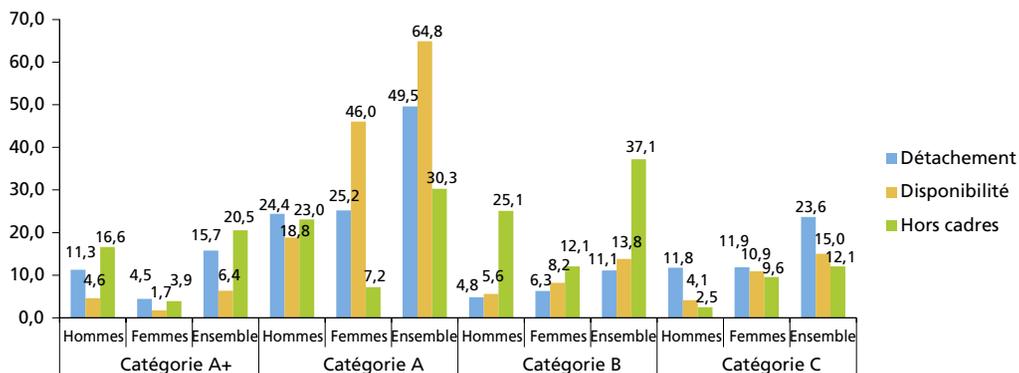
[en %]



Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 2.3.6 : Répartition des agents fonctionnaires civils des ministères en position de détachement, de disponibilité et hors cadres selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2016

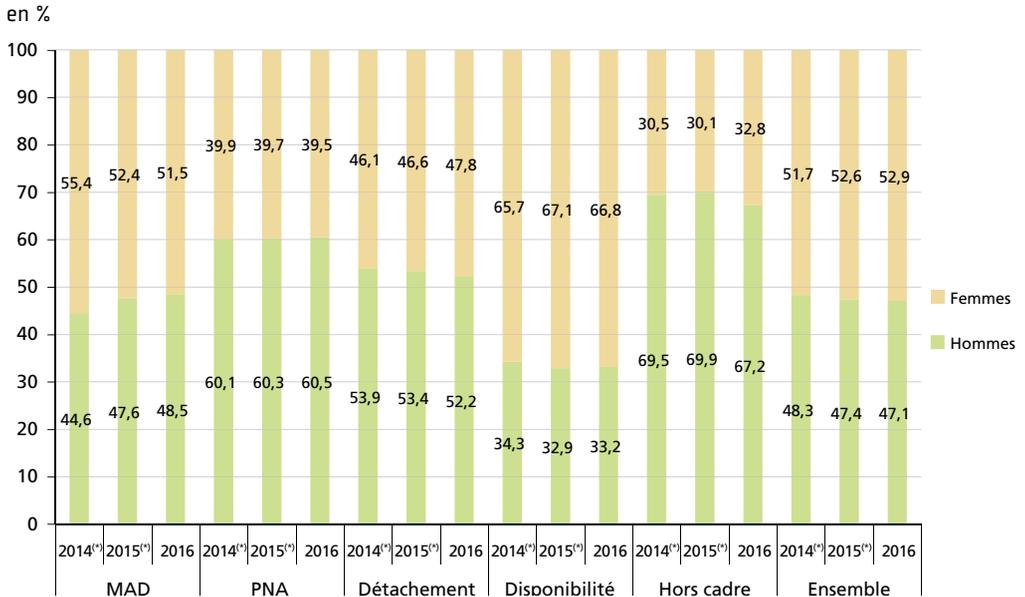
[en %]



Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.3.7 : Répartition par sexe des fonctionnaires civils en position de mobilité au 31 décembre



Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : En 2016, parmi les fonctionnaires civils, les femmes représentent 47,8 % des détachements.

Figure 2.3.8 : Effectifs des agents en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine[*] dans la fonction publique territoriale par sexe au 31 décembre 2011 et 2013⁽¹⁾

	2011		2013	
	Total	% femmes	Total	% femmes
En disponibilité⁽²⁾	39 059	67,4	43 172	68,1
- Hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les contractuels (article 72)	35 457	67,8	39 135	68,6
- dont disponibilité de droit	10 456	78,5	9 449	83,2
- En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent	3 601	62,7	4 037	63,9
En position hors cadres (article 70)⁽³⁾	115	46,3	153	53,6
En congé spécial (article 99)⁽³⁾	338	47,9	277	59,2
Autres positions particulières⁽³⁾	2 845	66,6		-
Détachés dans une autre structure (article 64)⁽³⁾	11 272	62,6	11 125	60
. Fonction publique de l'État	3 762	66,2	3 859	61,7
. Fonction publique hospitalière	1 312	84,4	1 134	86,5
. Autre collectivité	3 257	63,2	3 560	60,7
. Fonction publique d'un État de l'Union européenne	25	54,9	-	-
. Autres structures	2 918	47,4	2 572	44,9
Mis à disposition dans une autre structure (article 61)⁽²⁾	13 214	63,6	14 000	61,6
dont mis à disposition dans une organisation syndicale	634	52,7	448	51,1
Total	66 843	65,7	68 727	65,8

Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales.

(*) Aux fins de comparabilité avec la FPE, ne sont présentées ici que les mobilités statutaires « sortantes ».

Note : Ces données ne sont que des estimations provenant de l'exploitation des « bilans sociaux » et ne peuvent pas être considérées comme exactes à l'unité près.

(1) Enquête biennale, les prochains résultats concerneront l'année 2015. Chiffres 2013 actualisés par la DGCL.

(2) Fonctionnaires et contractuels.

(3) Fonctionnaires uniquement.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

2.4 Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.4.1 : Effectifs et principales caractéristiques par motif de départ des bénéficiaires des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2017

	SRE (fonction publique de l'État)				FSPOEIE (ouvriers d'État)				CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)							
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires ⁽¹⁾		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	28 214	31 304	10 256	1 235	2 329⁽⁸⁾	336⁽⁸⁾	18 889	21 907	5 605	19 865						
Départs pour invalidité	1 406	2 019	1 423	266	30 ⁽¹⁰⁾	5 ⁽¹⁰⁾	1 574	2 432	381	1 437						
Départs pour carrières longues	4 546	5 076	-	-	385 ⁽¹⁰⁾	32 ⁽¹⁰⁾	10 169	5 986	2 050	2 449						
Départs pour motifs familiaux ⁽²⁾	169	3 962	0	5	0 ⁽¹⁰⁾	8 ⁽¹⁰⁾	31	2 483	15	2 519						
Départ avec bénéfice d'une catégorie active ⁽³⁾	8 953	5 053	-	-	n.d.	n.d.	2 538	302	2 122	12 163						
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires																
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	61,1	61,3	45,8	42,8	58,5 ⁽¹⁰⁾	59,1 ⁽¹⁰⁾	60,9	61,6	60,3	59,5						
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	97,3	98,2	99,2	99,8	53,1 ⁽¹⁰⁾	27,2 ⁽¹⁰⁾	98,5	98,6	97,8	98,2						
Durée de services acquis (en trimestres)	147,0	137,7	100,8	83,0	119,9	117,7	119,6	102,9	137,2	125,5						
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	4,5	7,7	35,3	23,3	8,7	7,4	1,8	6,2	1,4	6,9						
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	170,4	169,9	137,1	109,9	170,1	170,7	171,3	172,0	172,6	172,9						

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte. Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) Y compris départs pour handicap pour les pensions PCMR

(3) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans).

(9) L'effectif total de pensionnés et les effectifs de calcul de l'âge moyen de première mise en paiement prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(10) Les effectifs de départs pour invalidité, carrières longues, motifs familiaux et pour service actif, ainsi que la part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation ont été calculés sur la base des titres définitifs uniquement.

(11) Les effectifs de calcul de l'âge moyen à la radiation des cadres comprennent les pensionnés en titre définitif et en état d'avances, dont la date de radiation des cadres est présente dans la base du FSPOEIE.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 2.4.1 (suite) : Effectifs et principales caractéristiques par motif de départ des bénéficiaires des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2017

	SRE (fonction publique de l'État)				FSPOEIE (ouvriers d'État)				CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)							
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires ⁽¹⁾		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Décote et surcote⁽⁶⁾																
Part des pensions avec décote (en %)	13,7	14,5	8,8	21,5	-157,8	-167,8	-76,9	-71,7	5,4	4,1	4,7	8,9	4,7	8,9	6,6	7,1
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros)	7,8	10,6	7,6	9,1	-0,2	-0,8	-0,2	-0,2	12,3	12,3	-106,4	-104,3	9,1	12,4	8,2	11,0
Taux moyen de décote (en %)	-7,3	-9,2	-0,8	-0,2	26,5	28,6	-	-	0,0	0,0	-1,1	-2,4	-1,1	-2,4	-0,5	-2,1
Coût induit par la décote (en millions d'euros) ⁽⁵⁾	316,4	233,5	-	-	11,7	10,8	-	-	137,9	149,0	18,2	23,3	190,9	157,0	228,9	180,3
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros)	28,3	25,1	-	-	202,9	210,0	278,4	237,8	10,5	12,1	11,7	11,5	11,7	11,5	10,8	9,8
Taux moyen de surcote (en %)	28,3	25,1	-	-	27,1	14,3	13,8	2,8	0,2	0,0	7,9	9,6	7,9	9,6	2,4	4,4
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) ⁽⁵⁾																
Taux de liquidation																
Taux moyen de liquidation (en %) ⁽¹⁴⁾	70,7	68,3	68,5	56,7	29,8	30,9	46,3	22,0	59,9	58,6	56,0	50,9	56,0	50,9	63,4	60,7
Part des pensions au taux plein (en %) ⁽⁹⁾	675	625	557	493	4,2	5,1	17,3	22,5	1,8	3,9	15,3	13,1	46,4	44,0	49,4	48,3
Indice moyen à la liquidation ⁽¹⁴⁾																
Part des pensions au minimum garanti (en %)	262,9	210,0	278,4	237,8	27,1	14,3	13,8	2,8	0,6	0,3	26,3	29,3	26,3	29,3	16,4	16,4
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) ⁽⁷⁾																
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)																
Pension mensuelle moyenne																
Avantage principal et accessoire (en euros) ⁽⁸⁾	2 299	2 028	1 660	1 180	2 299	2 028	1 660	1 180	1 760 ⁽¹³⁾	1 572 ⁽¹³⁾	1 388	1 203	1 388	1 203	1 646	1 535

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.
 Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Iracantec, ne sont pas pris en compte. Changement de champ par rapport aux éditions précédentes : pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.
 NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.
 (4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.
 (5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentés.
 (6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.
 (7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.
 (8) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).
 (12) Seul 1 % des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.
 (13) Les effectifs de calcul de la pension mensuelle moyenne comprennent uniquement les pensionnés en titre définitif dont la pension est en paiement (la mise en paiement de la pension peut demander un délai).
 (14) SRE : Hors pensions portées au minimum garanti.
 nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.4.2 : Effectifs et principales caractéristiques, selon la distinction actifs/sédentaires/carières longues pour les départs pour ancienneté pour les civils, et selon l'armée pour les militaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2017

	SRE (fonction publique de l'État)						CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)							
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange : départs pour ancienneté ⁽²⁾			Pensions militaires : tous motifs de départ ⁽¹⁾			Fonction publique territoriale : départs pour ancienneté ⁽²⁾			Fonction publique hospitalière : départs pour ancienneté ⁽²⁾				
	Catégorie sédentaire ⁽³⁾	Catégorie active ⁽⁴⁾	Départ à 55 ans	Terre, Mer et Air		Gendarmerie		Catégorie sédentaire ⁽⁵⁾	Catégorie active ⁽⁶⁾	Carières longues	Catégorie sédentaire ⁽⁵⁾	Catégorie active ⁽⁶⁾	Carières longues	
				Non officiers	Officiers	Non officiers	Officiers							
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	28 334	11 208	2 798	9 622	7 339	1 035	2 700	417	15 337	2 602	16 155	5 318	11 253	4 499
Hommes (en %)	46,4	57,1	91,1	47,2	86,6	90,9	94,3	98,6	30,0	91,8	62,9	21,9	17,5	45,6
Femmes (en %)	53,6	42,9	8,9	52,8	13,4	9,1	5,7	1,4	70,0	8,2	37,1	78,1	82,5	54,4
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires														
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	63,1	59,7	56,6	60,5	41,5	51,2	52,5	57,1	63,4	59,7	61,0	62,6	58,9	60,8
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	96,0	99,0	99,7	99,4	100,0	92,8	99,9	99,3	97,2	99,5	99,1	94,4	98,8	99,1
Durée de services acquis (en trimestres)	141,3	151,1	138,1	149,1	83,1	120,5	126,0	147,3	98,4	139,4	123,3	112,8	136,8	139,1
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	4,9	5,3	22,1	3,9	32,6	59,6	28,3	31,3	4,5	8,9	2,3	5,5	5,3	3,4
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	172,5	167,5	171,7	175,1	116,9	183,5	155,9	179,4	170,5	176,1	177,3	169,3	176,8	177,1

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte. Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.
NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) A la CNRACL, les départs pour handicap ne sont pas pris en compte. Au SRE, les départs pour handicap sont pris en compte.

(3) Au SRE, pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues (y compris les départs pour handicap). À la CNRACL, hors départs anticipés pour carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et hors départs anticipés pour handicap.

(4) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

Figure 2.4.3 : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2017

	SRE (fonction publique de l'État)				FSPOEIE (ouvriers d'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit dérivé ⁽¹⁾	1 892	17 844	187	8 119	52	1 436	1 336	5 708	486	3 283
Hommes	595	4 460	6	78	5	67	479	1 199	302	1 633
Femmes	942	13 306	129	7 942	44	1 366	823	4 472	176	1 629
Orphelins ⁽³⁾	355	78	52	99	3	3	34	37	8	21
Âge moyen des bénéficiaires										
Âge moyen de première mise en paiement (en années) ⁽²⁾	55,0	76,5	45,4	74,5	54,3	77,7	54,7	73,6	55,2	73,9
Pension mensuelle moyenne										
Avantage principal (en euros) ⁽²⁾	768	991	819	753	885	853	506	618	541	660
Avantage principal et accessoire (en euros) ⁽²⁾	793	1 033	837	789	914	890	528	653	572	693

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte. Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

(2) L'âge moyen de première mise en paiement, et les avantages principaux et principaux et accessoires sont calculés hors pensions anciennement cristallisées et hors pensions principales et temporaires d'orphelins, pour le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE.

(3) SRE : pensions principales d'orphelins uniquement. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelins majeurs infirmes uniquement.

Figure 2.4.4 : Ventilation par âge, selon le sexe et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE en 2017

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Pensions civiles de droit direct y compris La Poste et Orange									Ensemble des pensions civiles de droit direct hors La Poste et Orange
	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux						Départs pour motif d'invalidité ⁽³⁾			
	Ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux	Hommes	Femmes	Dont départs pour carrières longues	Dont départs pour motifs familiaux ⁽¹⁾	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active ⁽²⁾	Ensemble des départs pour motif d'invalidité	Hommes	Femmes	
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	56 093	26 808	29 285	9 622	4 131	14 006	3 425	1 406	2 019	59 518
< 55 ans	751	466	285	0	262	488	816	322	494	1 567
55 ans	917	761	156	0	119	787	179	84	95	1 096
56 ans	710	492	218	0	177	524	195	76	119	905
57 ans	3 114	1 486	1 628	0	353	2 736	268	100	168	3 382
58 ans	2 527	1 157	1 370	7	360	2 145	289	118	171	2 816
59 ans	3 079	1 723	1 356	30	384	2 653	322	138	184	3 401
60 ans	9 799	4 883	4 916	7 095	464	2 004	374	165	209	10 173
61 ans	3 810	1 768	2 042	2 490	368	898	364	145	219	4 174
62 ans	16 501	6 924	9 577	0	673	815	294	132	162	16 795
63 ans	5 016	2 285	2 731	0	342	394	139	48	91	5 155
64 ans	3 507	1 622	1 885	0	223	244	110	45	65	3 617
65 ans	4 213	2 001	2 212	0	248	281	71	30	41	4 284
> 65 ans	2 149	1 240	909	0	158	37	4	3	1	2 153
Âge moyen	61,6	61,5	61,7	60,6	60,5	59,1	57,5	57,5	57,4	61,4

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État.

Champ : Pensions civiles de retraite

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les départs anticipés pour motifs familiaux comprennent, pour le SRE, les départs pour handicap.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

(3) Seuls les agents bénéficiant de la catégorie active qui sont partis pour ancienneté sont maintenant comptabilisés dans les départs avec bénéfice de la catégorie active.

Figure 2.4.5 : Ventilation par âge, selon le sexe et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPT à la CNRACL en 2017

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux ⁽¹⁾						Départs pour motif d'invalidité				Ensemble des pensions de droit direct de la FPT
	Ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux	Hommes	Femmes	Dont départs pour carrières longues	Dont départs pour motifs familiaux ⁽¹⁾	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active ⁽²⁾	Ensemble des départs pour motif d'invalidité	Hommes	Femmes	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active ⁽²⁾	
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	36 790	17 315	19 475	16 155	2 514	2 705	4 006	1 574	2 432	135	40 796
< 55 ans	132	23	109	0	112	2	1 227	457	770	39	1 359
55 ans	67	29	38	0	33	1	214	89	125	11	281
56 ans	91	27	64	0	59	1	233	98	135	16	324
57 ans	670	551	119	2	87	571	279	122	157	21	949
58 ans	504	347	157	27	125	324	293	119	174	9	797
59 ans	653	460	193	106	140	379	352	164	188	16	1 005
60 ans	11 288	7 392	3 896	9 997	386	783	414	170	244	14	11 702
61 ans	2 573	1 366	1 207	2 097	210	218	434	177	257	2	3 007
62 ans	11 844	3 796	8 048	2 456	735	238	265	90	175	2	12 109
63 ans	2 869	1 078	1 791	728	211	74	134	37	97	4	3 003
64 ans	2 097	768	1 329	489	155	48	94	31	63	1	2 191
65 ans	2 830	1 046	1 784	253	186	62	62	19	43	0	2 892
> 65 ans	1 172	432	740	0	75	4	5	1	4	0	1 177
Âge moyen	61,9	61,5	62,3	61,0	61,3	59,9	56,6	56,5	56,7	56,0	61,4

Sources : CNRACL.

Champ : Fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

(1) Hors départs anticipés pour handicap, comptés dans les départs pour ancienneté.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.4.6 : Ventilation par âge, selon le sexe et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPH à la CNRACL en 2017

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux ⁽¹⁾						Départs pour motif d'invalidité				Ensemble des pensions de droit direct de la FPH
	Ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux	Hommes	Femmes	Dont départs pour carrières longues	Dont départs pour motifs familiaux ⁽¹⁾	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active ⁽²⁾	Ensemble des départs pour motif d'invalidité	Hommes	Femmes	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active ⁽²⁾	
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	23 652	5 224	18 428	4 499	2 534	13 459	1 818	381	1 437	810	25 470
< 55 ans	111	3	108	0	111	66	712	108	604	325	823
55 ans	58	5	53	0	51	47	135	23	112	90	193
56 ans	140	5	135	0	132	116	140	26	114	87	280
57 ans	5 181	608	4 573	1	564	5 131	158	26	132	92	5 339
58 ans	1 984	298	1 686	9	311	1 916	143	38	105	63	2 127
59 ans	1 698	274	1 424	23	253	1 612	180	53	127	79	1 878
60 ans	6 042	1 906	4 136	2 987	409	2 400	165	51	114	54	6 207
61 ans	1 692	447	1 245	603	196	772	85	25	60	12	1 777
62 ans	4 351	894	3 457	570	296	942	49	14	35	6	4 400
63 ans	956	306	650	177	85	214	22	8	14	1	978
64 ans	557	180	377	92	42	101	18	8	10	0	575
65 ans	691	225	466	37	61	122	10	1	9	1	701
> 65 ans	191	73	118	0	23	20	1	0	1	0	192
Âge moyen	60,2	60,8	60,0	60,9	59,3	59,0	55,1	56,6	54,7	55,0	59,8

Sources : CNRACL.

Champ : Fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

(1) Hors départs anticipés pour handicap, comptés dans les départs pour ancienneté.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans).

Figure 2.4.7 : Ventilation par administration d'origine, selon la catégorie hiérarchique et le sexe, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2017

Administrations / macro-grades des militaires	Catégorie statutaire										Ensemble des pensions de droit direct toutes catégories statutaires confondues
	A		B		C		Indéterminée				
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Effectifs de pensions civiles de droit direct	14 907	16 127	8 485	8 291	4 822	6 886	-	-	-	-	59 517
Pensions civiles y compris La Poste et Orange	26	7	18	23	25	76	-	-	-	-	175
Affaires étrangères et européennes	352	154	300	174	53	174	-	-	-	-	1 207
Agriculture et Pêche	64	61	29	49	62	77	-	-	-	-	342
Culture et Communication	174	49	149	234	121	514	-	-	-	-	1 241
Défense (civils) et Anciens Combattants	418	161	602	369	681	520	-	-	-	-	2 751
Écologie, Développement durable, Transports, Logement <i>dont aviation civile et Météo France</i>	184	63	81	28	1	12	-	-	-	-	369
Économie, Finances et Industrie ; Budget, Comptes publics, Fonction publique	943	650	981	2 060	500	1 274	-	-	-	-	6 408
Éducation nationale - Enseignement supérieur	8 778	12 958	323	1 065	597	1 884	-	-	-	-	25 605
Établissements publics de recherche (y compris Inra)	374	259	101	151	16	13	-	-	-	-	914
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales, Immigration	607	238	1 286	423	740	869	-	-	-	-	4 163
Justice	309	257	200	362	486	479	-	-	-	-	2 093
Services du Premier ministre	12	8	1	6	12	10	-	-	-	-	49
Travail, Emploi, Santé	208	173	108	282	74	310	-	-	-	-	1 155
La Poste	1 200	612	2 241	2 048	1 436	666	-	-	-	-	8 203
Orange	1 442	540	2 146	1 045	18	20	-	-	-	-	5 211
Effectifs de pensions militaires de droit direct	1 352	100	6 442	777	2 462	358	-	-	-	-	11 491
Militaires	52	7	0	0	0	0	-	-	-	-	59
Officiers généraux	828	62	0	0	0	0	-	-	-	-	890
Officiers supérieurs	472	31	0	0	0	0	-	-	-	-	503
Officiers subalternes	0	0	6 442	777	0	0	-	-	-	-	7 219
Sous-officiers	0	0	0	0	2 462	358	-	-	-	-	2 820
Caporaux et soldats	411	6	2 546	154	0	0	-	-	-	-	3 117
Ministère de l'Intérieur (gendarmes)	941	94	3 896	623	2 462	358	-	-	-	-	8 374
Ministère de la Défense											

SRE (fonction publique de l'État)⁽¹⁾

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPoEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.»

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFIM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les pensions civiles sont ventilées par administration selon le code de rattachement des services des employeurs. Cette ventilation ne correspond pas nécessairement à celle des ministères.

(2) Les effectifs du SRE qui était « indéterminés » ou « hors catégorie » les années précédentes sont maintenant bien ventilés parmi les catégories A, B ou C nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.4.7 (suite) : Ventilation par administration d'origine, selon la catégorie hiérarchique et le sexe, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2017

	Catégorie statutaire										Ensemble des pensions de droit direct toutes catégories statutaires confondues	
	A		B		C		Indéterminée					
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Administrations / macro-grades des militaires												
Fonction publique territoriale	1 859	2 841	2 846	3 575	14 093	15 434	15 434	91	57	40 796		
Régions	48	90	35	53	723	943	943	1	1	1 894		
Départements	390	947	591	1 264	1 673	1 961	1 961	3	15	6 844		
Métropoles	134	123	164	133	621	244	244	3	1	1 423		
Services départementaux d'incendie et de secours	772	1 209	1 373	1 486	8 411	9 238	9 238	63	25	22 577		
Communes	44	65	60	54	434	325	325	4	1	987		
Centres d'action sociale	29	12	19	33	147	65	65	2	0	307		
Communautés urbaines, districts	37	148	45	232	194	1 477	1 477	3	2	2 138		
Syndicats	44	36	63	48	383	304	304	2	2	882		
Communauté de communes de ville	121	6	262	26	536	70	70	0	0	1 021		
Offices publics d'habitation	28	25	54	51	299	229	229	1	0	687		
Autres collectivités territoriales	212	180	180	195	672	578	578	9	10	2 036		
Fonction publique hospitalière	820	2 734	1 416	6 473	3 304	10 591	10 591	65	67	25 470		
Centres hospitaliers régionaux	203	904	432	2 128	1 206	2 807	2 807	30	33	7 743		
Centre hospitaliers généraux	409	1 302	609	3 102	1 430	5 198	5 198	30	30	12 110		
Hôpitaux locaux	18	81	34	183	115	649	649	0	0	1 080		
Centres hospitaliers spécialisés	81	168	168	467	165	276	276	2	0	1 327		
Centres de soin avec ou sans hébergement	7	19	19	49	26	58	58	0	0	178		
Établissements publics à caractère sanitaire et social	28	45	50	139	93	238	238	2	2	597		
Centres d'hébergement de personnes âgées	29	107	39	158	152	1 133	1 133	0	1	1 619		
Autres collectivités hospitalières	45	108	65	247	117	232	232	1	1	816		
Effectifs de pensions de droit direct dans la fonction publique territoriale												
Effectifs de pensions de droit direct dans la fonction publique hospitalière												

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.»

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les pensions civiles sont ventilées par administration selon le code de rattachement des services des employeurs. Cette ventilation ne correspond pas nécessairement à celle des ministères.

(2) Les effectifs du SRE qui était «indéterminés» ou «hors catégorie» les années précédentes sont maintenant bien ventilées parmi les catégories A, B ou C

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 2.4.8 : Ventilation par sexe et type de droit, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct et de droit dérivé versées par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE en 2017

Tranches d'âge (en années)		< 40	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85-89	> 89	
SRE (fonction publique de l'État)	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Droit direct	160	590	3 146	10 640	54 008	234 892	401 587	342 711	221 560	153 258	87 983	59 541
		Hommes	76	200	603	1 864	21 768	109 582	180 971	152 512	95 545	66 891	35 610	19 968
		Femmes	84	390	2 543	8 776	32 240	125 310	220 616	190 199	126 015	86 367	52 373	39 573
		<i>dont pensions d'invalidité</i>	157	463	1 416	3 477	9 124	18 735	21 242	16 825	11 298	9 200	5 862	4 393
	Droit dérivé	12 301	995	2 211	4 881	11 029	20 617	34 797	42 337	42 893	48 725	48 590	52 459	
	Hommes	63	160	390	895	1 814	3 678	6 942	8 606	8 623	8 812	6 939	5 700	
	Femmes	290	621	1 467	3 497	8 597	16 303	27 204	33 303	34 060	39 738	41 562	46 679	
	Orphelins ⁽²⁾	11 948	214	354	489	618	636	651	428	210	175	89	80	
	Pensions militaires ⁽¹⁾	Droit direct	16 737	22 125	30 604	38 955	52 259	54 907	47 113	37 127	25 203	28 980	23 036	11 674
		Hommes	14 278	19 881	27 484	35 080	47 732	50 843	44 769	35 654	24 117	27 683	21 901	10 983
		Femmes	2 459	2 244	3 120	3 875	4 527	4 064	2 344	1 473	1 086	1 297	1 135	691
		<i>dont pensions d'invalidité</i>	13 598	1 101	615	578	532	479	326	301	520	2 307	4 209	1 643
		Droit dérivé	4 995	563	1 251	2 368	4 597	7 530	11 447	15 205	21 173	31 671	30 215	28 531
Hommes		16	14	27	53	62	98	114	80	68	141	149	75	
Femmes		350	496	1 119	2 122	4 242	7 131	11 060	14 922	20 992	31 439	30 017	28 417	
Orphelins ⁽²⁾	4 629	53	105	193	293	301	273	203	113	91	49	39		
FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽³⁾	Droit direct	8	33	90	243	1 545	12 234	15 351	13 166	8 471	8 219	5 862	3 246	
	Hommes	6	22	39	107	1 228	10 625	12 384	10 495	6 662	6 366	4 489	2 260	
	Femmes	2	11	51	136	317	1 609	2 967	2 671	1 809	1 853	1 373	986	
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	8	24	45	132	330	685	845	729	498	595	483	328	
	Droit dérivé⁽²⁾	26	49	128	322	808	1 540	2 626	3 205	3 798	5 914	6 996	6 522	
	Hommes	11	12	25	44	63	77	129	131	110	161	161	111	
	Femmes	15	37	103	278	745	1 463	2 497	3 074	3 688	5 753	6 835	6 411	
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Fonction publique territoriale	Droit direct	249	745	3 298	8 499	20 329	131 723	170 423	105 590	62 801	47 877	26 955	12 310
		Hommes	118	285	796	1 892	6 475	62 879	71 491	43 949	25 800	18 844	10 064	3 817
		Femmes	131	460	2 502	6 607	13 854	68 844	98 932	61 641	37 001	29 033	16 891	8 493
		<i>dont pensions d'invalidité</i>	248	620	1 929	4 508	8 804	16 270	14 594	9 213	5 719	4 420	2 655	1 302
		Droit dérivé⁽²⁾	570	734	1 820	3 769	7 457	11 705	15 293	15 420	14 741	17 772	15 442	11 086
	Hommes	247	208	426	786	1 427	2 169	2 907	2 625	2 347	2 148	1 851	982	
	Femmes	323	526	1 394	2 983	6 030	9 536	12 386	12 795	12 593	15 425	13 591	10 104	
	Fonction publique hospitalière	Droit direct	171	1 111	5 787	11 620	44 438	136 942	130 419	82 398	48 834	41 230	24 766	12 029
		Hommes	26	79	210	460	3 758	23 736	25 618	17 018	9 941	7 319	3 922	1 492
		Femmes	145	1 032	5 577	11 160	40 680	113 206	104 801	65 380	38 893	33 911	20 844	10 537
		<i>dont pensions d'invalidité</i>	170	422	1 282	2 761	6 472	10 754	9 886	6 720	4 367	3 908	2 613	1 369
		Droit dérivé⁽²⁾	288	353	785	1 646	3 188	5 967	8 040	7 682	7 250	8 257	6 940	4 543
	Hommes	162	177	369	736	1 323	2 615	3 604	3 096	2 580	2 677	2 073	1 074	
Femmes	126	176	416	910	1 865	3 352	4 436	4 586	4 670	5 580	4 867	3 469		

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

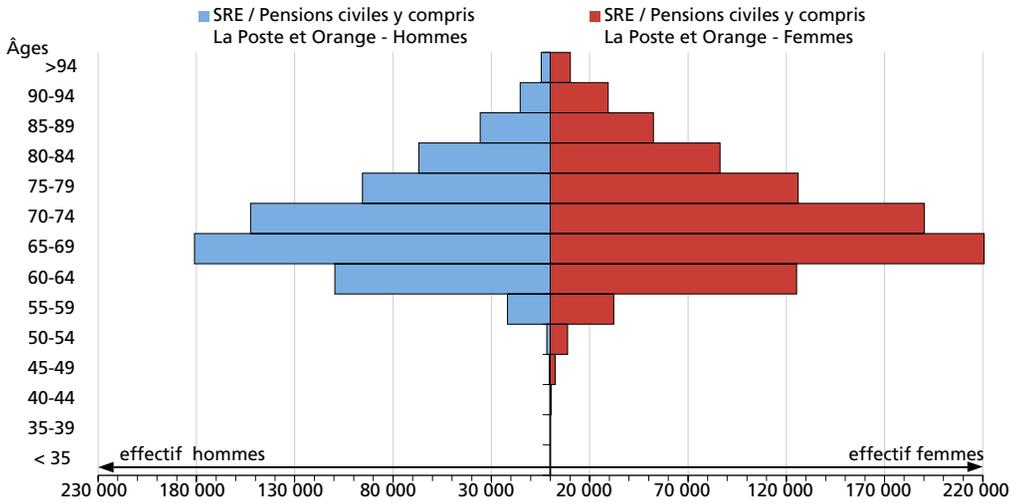
(1) Les effectifs et indicateurs sont hors soldes de réserve pour les militaires.

(2) SRE : pensions principales d'orphelins uniquement. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelins majeurs infirmes uniquement.

(3) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

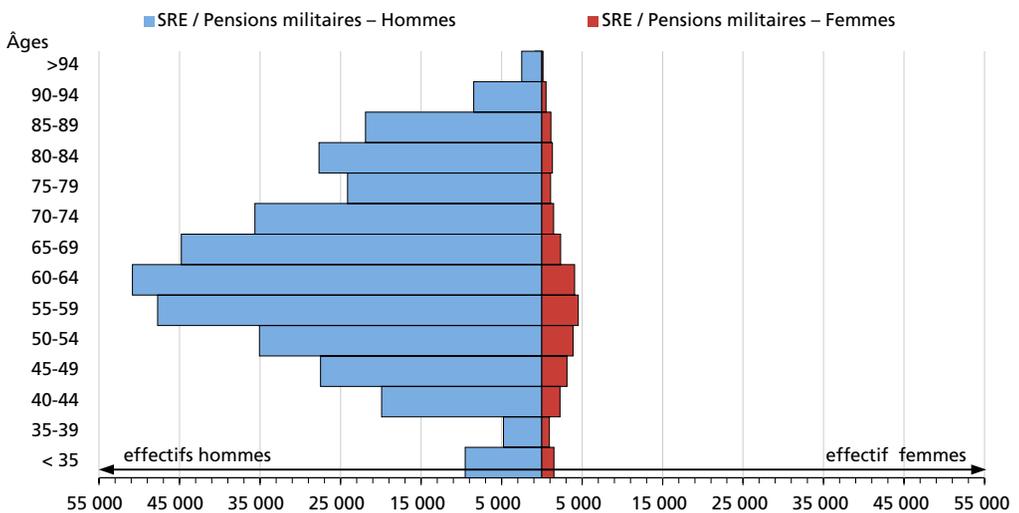
Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.4.9 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions civiles (y compris La Poste et Orange) de droit direct versées par le SRE en 2017



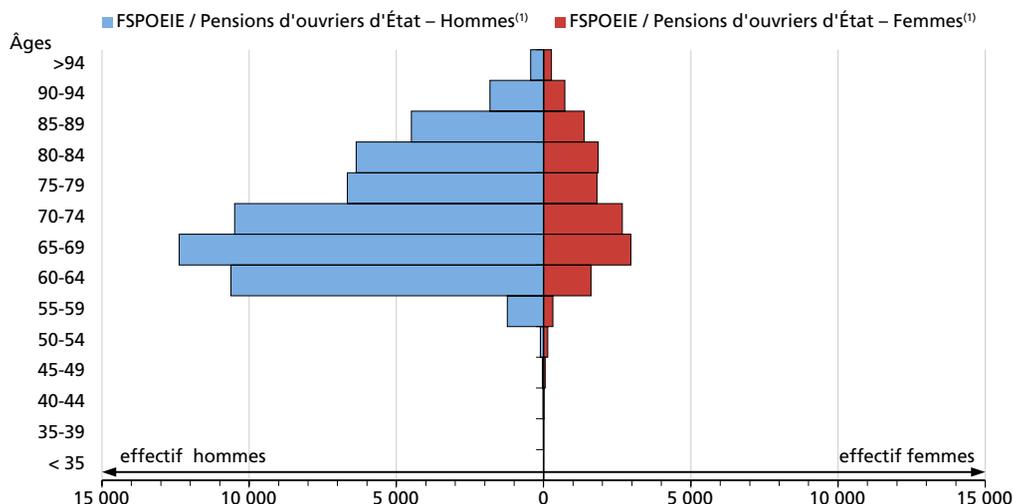
Source : DGFiP - Service des retraites de l'État. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : Pensions civiles de retraite
 Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

Figure 2.4.10 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct versées par le SRE en 2017



Source : DGFiP - Service des retraites de l'État. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : Pensions militaires de retraite, hors soldes de réserve.
 Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

Figure 2.4.11 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct versées par le FSPOEIE en 2017

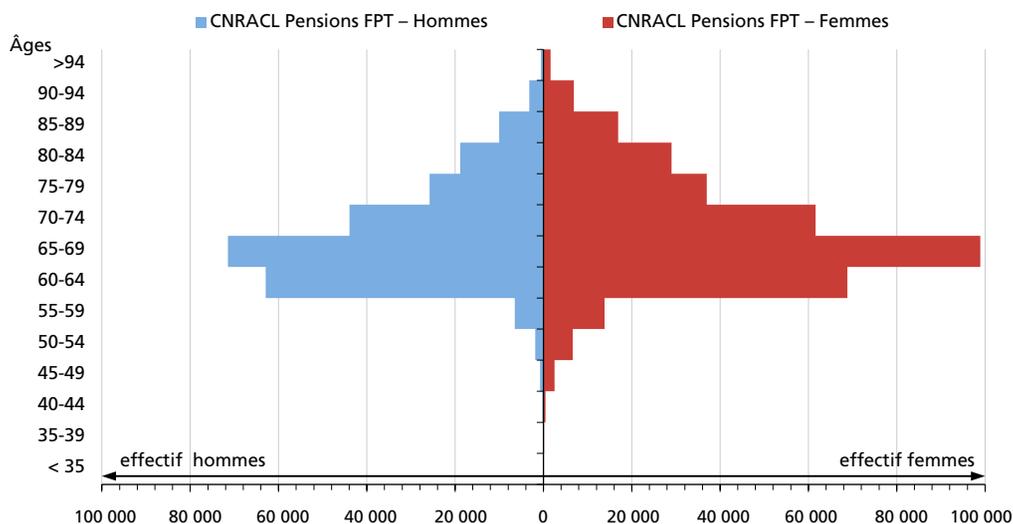


Source : FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Pensions d'ouvrier d'État.

(1) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

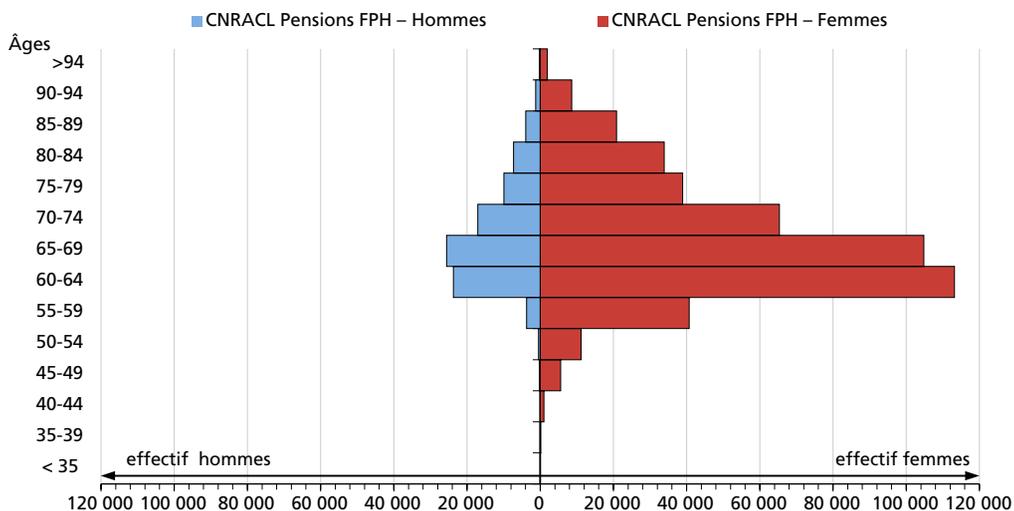
Figure 2.4.12 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPT versées par la CNRACL en 2017



Source : CNRACL. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

Figure 2.4.13 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPH versées par la CNRACL en 2017



Sources : CNRACL. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires de la FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Figure 2.4.14 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct et de droit dérivé entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)				FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽²⁾		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires ⁽¹⁾				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Bénéficiaires de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année										
- Effectifs	53 140	59 518	11 259	11 491	2 287	2 665	36 401	40 796	22 848	25 470
- Montant mensuel moyen de l'avantage principal (en euros)	2 069	2 092	1 553	1 565	1 823	1 681	1 207	1 240	1 439	1 470
- Montant mensuel moyen de la retraite totale (en euros) ⁽³⁾	2 133	2 156	1 594	1 608	1 869	1 728	1 255	1 289	1 526	1 560
- Hommes	2 268	2 299	1 640	1 660	1 917	1 760	1 348	1 388	1 594	1 646
- Femmes	2 005	2 028	1 193	1 180	1 592	1 572	1 172	1 203	1 506	1 535
- Gain mensuel moyen procuré par la surcote (en euros) ⁽⁴⁾	290	271	-	-	119	140	167	171	187	195
- Perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote (en euros) ⁽⁴⁾	-156	-163	-67	-76	-128	-111	-97	-105	-114	-122
Bénéficiaires de droit dérivé dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année										
- Effectifs ⁽⁵⁾	20 099	20 918	8 040	8 713	1 417	1 488	6 857	7 044	3 720	3 769
- Montant mensuel moyen de l'avantage principal (en euros)	898	907	710	712	866	854	589	597	593	644
- Montant mensuel moyen de la retraite totale (en euros)	948	957	755	755	902	891	620	629	625	678
- Hommes	900	917	666	713	723	702	558	568	640	642
- Femmes	1 041	1 049	799	791	911	901	642	649	702	717

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

(2) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(3) Y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(4) Respectivement pour les bénéficiaires d'une surcote ou décote uniquement, hors pensions portées au minimum garanti, et calculé sur le montant principal de la pension et la majoration pour enfant.

(5) Les effectifs sont y compris pensions d'orphelins, les autres indicateurs hors pensions d'orphelins. À la CNRACL, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.4.15 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le sexe (hors départ pour invalidité), pour les pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2017 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾
Toutes catégories statutaires confondues	56 093	2 189	36 790	1 319,5	23 652	1 586,9
Hommes	26 808	2 330	17 315	1 414,3	5 224	1 671,1
Femmes	29 285	2 059	19 475	1 235,4	18 428	1 563,0
Catégorie A	29 597	2 677	4 599	2 383,9	3 450	2 260,5
Hommes	14 363	2 839	1 830	2 627,3	806	2 568,6
Femmes	15 234	2 525	2 769	2 223,3	2 644	2 166,5
Catégorie B	15 976	1 825	6 163	1 651,1	7 602	1 731,6
Hommes	8 123	1 895	2 773	1 715,6	1 368	1 762,9
Femmes	7 853	1 753	3 390	1 598,5	6 234	1 724,8
Catégorie C	10 520	1 366	25 889	1 049,5	12 470	1 304,2
Hommes	4 322	1 456	12 627	1 168,9	2 985	1 350,2
Femmes	6 198	1 302	13 262	936,0	9 485	1 289,8
Indéterminée	-	-	139	1 676,0	130	3 331,9
Hommes	-	-	85	1 916,6	65	3 331,9
Femmes	-	-	54	1 302	65	1 371

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, et CNRACL.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles de retraite.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Pensions civiles uniquement.

(2) Pour le SRE et la CNRACL, montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 2.4.16 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le sexe, pour les pensions civiles de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2017 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽¹⁾	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽¹⁾	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽¹⁾
Toutes catégories statutaires confondues	3 425	1 629	4 006	988,3	1 818	1 185,0
Hommes	1 406	1 708	1 574	1 079,5	381	1 283,8
Femmes	2 019	1 574	2 432	929,2	1 437	1 158,5
Catégorie A	1 437	1 991	101	1 977,8	104	1 575,4
Hommes	544	2 134	29	2 140,2	14	2 154,3
Femmes	893	1 904	72	1 912,8	90	1 486,9
Catégorie B	800	1 600	258	1 466,0	287	1 524,8
Hommes	362	1 648	73	1 601,7	48	1 643,1
Femmes	438	1 560	185	1 412,5	239	1 499,7
Catégorie C	1 188	1 212	3 638	927,0	1 425	1 086,8
Hommes	500	1 289	1 466	1 031,7	319	1 189,8
Femmes	688	1 155	2 172	856,3	1 106	1 056,8
Indéterminé	-	-	9	1 345,2	2	1 644,3
Hommes	-	-	6	1 469,9	0	0,0
Femmes	-	-	3	1 096	2	1 644

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, et CNRACL.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles de retraite

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Pour le SRE et la CNRACL, montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.4.17 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le sexe (hors pensions d'invalidité), pour les pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE en 2017 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		
	Pensions militaires ⁽¹⁾		
	Effectifs de pensions	Avantage principal mensuel moyen (en euros)	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾
Ensemble	9 802	1 763	1 813
Officiers généraux	59	4 263	4 451
Officiers supérieurs	878	2 994	3 146
Officiers subalternes	474	2 504	2 589
Sous-officiers	6 780	1 727	1 770
Caporaux et soldats	1 611	930	944
Hommes	8 833	1 806	1 861
Officiers généraux et supérieurs	870	3 090	3 252
Officiers subalternes	460	2 517	2 604
Sous-officiers	6 102	1 767	1 814
Caporaux et soldats	1 401	945	960
Femmes	969	1 365	1 376
Officiers généraux et supérieurs	67	2 866	2 918
Officiers subalternes	14	2 069	2 116
Sous-officiers	678	1 367	1 377
Caporaux et soldats	210	830	833

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État.

Champ : Pensions militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Hors soldes de réserve.

(2) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

Figure 2.4.18 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le sexe, pour les pensions militaires de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE en 2017 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		
	Pensions militaires		
	Effectifs de pensions	Avantage principal mensuel moyen (en euros)	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽¹⁾
Ensemble	1 689	415	419
Officiers généraux	0	0	0
Officiers supérieurs	12	1 596	1 598
Officiers subalternes	29	939	940
Sous-officiers	439	814	824
Caporaux et soldats	1 209	246	248
Hommes	1 423	406	410
Officiers généraux et supérieurs	10	1 621	1 622
Officiers subalternes	12	1 069	1 071
Sous-officiers	340	857	869
Caporaux et soldats	1 061	243	244
Femmes	266	464	466
Officiers généraux et supérieurs	2	n.s.	n.s.
Officiers subalternes	17	847	848
Sous-officiers	99	666	668
Caporaux et soldats	148	271	273

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État.

Champ : Pensions militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.4.19 : Répartition par décile des montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement, hors pensions d'invalidité) de droit direct entrées en paiement en 2017 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)						CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)					
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange			Pensions militaires			Fonction publique territoriale			Fonction publique hospitalière		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
<i>Effectifs de bénéficiaires de droit direct (hors départs pour invalidité) dont la pension est entrée en paiement en 2015</i>	56 093	26 808	29 285	9 802	8 833	969	36 790	17 315	19 475	23 652	5 224	18 428
Montants mensuels bruts de pensions en euros (avantage principal seulement)												
1 ^{er} décile	1 143	1 280	1 036	822	846	635	376	410	356	775	904	751
2 ^e décile	1 476	1 577	1 387	941	980	765	722	824	671	1 042	1 125	1 013
3 ^e décile	1 673	1 788	1 586	1 172	1 228	840	882	1 015	787	1 240	1 291	1 224
4 ^e décile	1 859	1 956	1 759	1 473	1 549	948	1 055	1 181	940	1 381	1 399	1 374
5 ^e décile	2 024	2 114	1 936	1 796	1 844	1 201	1 239	1 345	1 112	1 490	1 490	1 491
6 ^e décile	2 239	2 337	2 135	1 988	1 988	1 413	1 412	1 469	1 320	1 608	1 588	1 615
7 ^e décile	2 493	2 564	2 408	2 158	2 208	1 756	1 567	1 605	1 523	1 771	1 746	1 779
8 ^e décile	2 747	2 809	2 680	2 350	2 436	1 988	1 771	1 823	1 735	1 947	1 934	1 950
9 ^e décile	3 098	3 335	2 951	2 728	2 763	2 184	2 124	2 176	2 091	2 145	2 239	2 134

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, et CNRACL.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

Figure 2.4.20 : Pension moyenne annuelle brute des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2017 (flux)

	Hommes	Femmes	Total
Effectifs de retraités ayant liquidé en 2017	71 037	116 135	187 172
Évolution 2017/2016 (en %)	5,9	7,1	6,6
Âge moyen à la liquidation	63,0	63,0	63,0
Évolution 2017/2016 (en %)	0,0	0,0	0,0
Durée de cotisation moyenne⁽³⁾ (en années)	5,1	5,9	5,6
Évolution 2017/2016 (en %)	-1,6	0,8	0,0
Montant moyen de la pension de droit direct⁽⁴⁾ (en euros)	1 113	741	882
Évolution 2017/2016 (en %)	-5,0	-3,3	-4,2

Source : Ircantec.

Champ : L'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec, uniquement pour le régime salariés (hors régime des élus locaux donc).

(1) Durée de cotisation tous employeurs confondus, c'est-à-dire en tant qu'agent de la fonction publique ou du secteur semi-public.

(2) Y compris les capitaux uniques (calcul d'une «pension» équivalente au nombre de points acquis).

Lecture : En 2017, 187 72 personnes ont liquidé leur retraite de droit direct à l'Ircantec (hors élus), soit une progression de + 6,6% par rapport à 2016.

Figure 2.4.21 : Effectifs de départs et pension moyenne brute par génération des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2017 (flux)

		Effectifs de retraités ayant liquidé en 2017	Durée de cotisation moyenne ⁽¹⁾ (en année)	Pension moyenne annuelle ⁽²⁾ (en euros)
1946	Hommes	295	7,6	1 761
	Femmes	321	6,6	888
1947	Hommes	566	8,2	1 881
	Femmes	486	7,7	1 358
1948	Hommes	696	8,2	2 589
	Femmes	655	6,5	1 187
1949	Hommes	1 135	9,1	3 713
	Femmes	1 109	7,2	1 491
1950	Hommes	1 886	8,0	2 475
	Femmes	2 353	7,1	1 229
1951	Hommes	6 727	6,9	1 636
	Femmes	11 665	5,9	807
1952	Hommes	5 373	7,0	1 984
	Femmes	8 751	6,7	1 074
1953	Hommes	5 199	5,9	1 579
	Femmes	6 951	6,7	1 060
1954	Hommes	9 462	4,8	1 005
	Femmes	15 626	5,6	716
1955	Hommes	21 430	4,1	716
	Femmes	51 467	5,7	614
1956	Hommes	7 617	4,1	654
	Femmes	7 673	5,7	647
1957	Hommes	9 580	4,1	635
	Femmes	7 922	5,7	645

Source : Ircantec.

Champ : L'Ircantec regroupe le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2017, uniquement pour le régime des salariés (hors régime des élus locaux donc).

NB : Les générations 1946 (70 ans) à 1956 (60 ans) représentent 98,5 % du flux total de départ en 2016. Les départs des générations 1957 et suivantes représentent 712 personnes.

(1) Durée de cotisation tous employeurs confondus, c'est-à-dire en tant qu'agent de la fonction publique ou du secteur semi-public.

(2) Y compris les capitaux uniques (calcul d'une «pension» équivalente au nombre de points acquis).

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.4.22 : Montant des pensions mensuelles brutes moyennes de droit direct et de droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (stock)

	SRE (fonction publique de l'État)				FSPOEIE (ouvriers d'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
<i>Effectifs des bénéficiaires des pensions de droit direct versées au cours de l'année</i>	1 548 211	1 570 076	387 076	388 720	68 455	68 468	562 437	590 799	523 486	539 745
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 015	2 035	1 636	1 647	1 764	1 787	1 215	1 225	1 332	1 349
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros)	2 088	2 109	1 704	1 715	1 823	1 846	1 274	1 284	1 410	1 429
Hommes	2 286	2 307	1 739	1 752	1 926	1 950	1 406	1 416	1 545	1 563
Femmes	1 935	1 955	1 248	1 254	1 422	1 442	1 180	1 189	1 382	1 401
<i>Effectifs des bénéficiaires des pensions de droit dérivé versées au cours de l'année</i>	320 707	321 835	162 722	159 546	32 608	31 934	113 560	115 809	53 482	54 939
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	864	873	718	727	777	786	565	569	601	608
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	918	927	761	769	815	824	606	610	638	644
Hommes ⁽¹⁾	842	854	647	662	610	625	532	538	613	621
Femmes ⁽¹⁾	969	976	780	789	821	830	619	623	651	658

Sources : DGFiP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

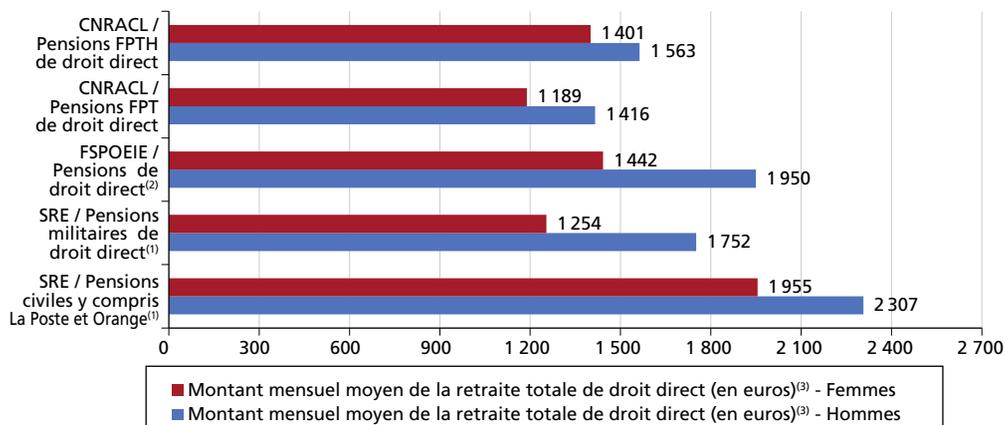
Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Conjoint survivant.

Figure 2.4.23 : Montant brut mensuel moyen (en euros) de la retraite totale des pensions de droit direct versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2017 (stock)



Sources : DGFiP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

(2) Les montants de pensions sont issus des titres définitifs uniquement, les pensions en état d'avances ne sont pas prises en compte.

(3) Y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

Rémunérations dans les trois versants **3** de la fonction publique

Les rémunérations dans les trois versants
de la fonction publique en 2016 **3.1**

3.1 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2016

Dans l'ensemble de la fonction publique en 2016, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 714 euros. Il est de 3 058 euros dans la fonction publique de l'État, de 2 303 euros dans la fonction publique territoriale et de 2 736 euros dans la fonction publique hospitalière. Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'établit à 2 232 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Il s'élève à 2 505 euros mensuels dans la fonction publique de l'État, à 1 902 euros dans la fonction publique territoriale et à 2 258 euros dans la fonction publique hospitalière. Le salaire mensuel net médian qui partage en deux parts égales les populations est de 1 982 euros dans l'ensemble de la fonction publique avec 2 310 euros à l'État, 1 718 euros dans la territoriale et 1 109 euros dans l'hospitalière.

Le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 12,9 % à celui des hommes en 2016. Cet écart s'est réduit de 0,2 point par rapport à 2015. Il est, de plus, moins important que dans le secteur privé (écart de 18,4 % en 2015). Au sein de la fonction publique, les écarts sont plus forts dans la FPH (20,6 % en 2016) en raison d'écarts importants dans les hôpitaux publics (21,1 %), alors qu'ils sont réduits à 8,0 % dans les établissements médico-sociaux. Viennent ensuite la FPE (14,3 %) et la FPT (9,1 %).

Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

3

Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 3.1.1 : Salaires bruts mensuels dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2016

(en euros)

	FPE (ministères et établissements publics)						FPT						FPH						Ensemble FP									
	9 ^{ème} décile	3 ^{ème} quartile	1 ^{er} quartile	1 ^{er} décile	Salaire médian	Salaire moyen	9 ^{ème} décile	3 ^{ème} quartile	1 ^{er} quartile	1 ^{er} décile	Salaire médian	Salaire moyen	9 ^{ème} décile	3 ^{ème} quartile	1 ^{er} quartile	1 ^{er} décile	Salaire médian	Salaire moyen	9 ^{ème} décile	3 ^{ème} quartile	1 ^{er} quartile	1 ^{er} décile	Salaire médian	Salaire moyen	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)			
Ensemble	100,0	3 059	2 835	1 829	2 333	3 508	4 382	100,0	2 303	2 080	1 621	1 813	2 529	3 224	100,0	2 736	2 308	1 772	1 974	2 931	3 831	100,0	2 714	2 415	1 702	1 962	3 087	3 967
Fonctionnaires	73,3	3 239	2 960	2 167	2 509	3 648	4 549	79,0	2 397	2 170	1 746	1 907	2 621	3 298	74,0	2 559	2 369	1 875	2 079	2 880	3 413	76,0	2 775	2 516	1 847	2 088	3 153	3 950
dont catégorie A	48,3	3 526	3 191	2 388	2 700	3 988	4 999	7,6	3 961	3 720	2 698	3 143	4 520	5 493	19,3	3 100	2 862	2 259	2 432	3 481	4 095	27,2	3 504	3 195	2 363	2 682	3 967	4 953
dont catégorie B	13,9	2 945	2 891	2 265	2 550	3 284	3 636	11,8	2 805	2 746	2 161	2 408	3 109	3 466	16,3	2 841	2 854	2 147	2 404	3 220	3 956	13,6	2 874	2 833	2 192	2 466	3 213	3 545
dont catégorie C	11,0	2 355	2 256	1 863	2 018	2 556	2 918	59,5	2 117	2 040	1 712	1 849	2 304	2 612	38,5	2 169	2 118	1 806	1 927	2 346	2 601	34,6	2 161	2 087	1 751	1 886	2 352	2 655
Contractuels	16,1	2 579	2 258	1 486	1 690	2 943	4 019	16,3	2 071	1 816	1 535	1 649	2 117	2 875	18,9	1 984	1 868	1 585	1 698	2 054	2 466	16,4	2 271	1 928	1 525	1 685	2 454	3 371
Autres catégories et statuts	8,1	2 847	2 772	1 936	2 340	3 249	3 838	0,5	2 016	1 296	1 100	1 207	1 638	4 472	7,0	6 619	6 549	3 568	4 799	8 174	9 485	5,1	3 942	3 071	1 956	2 485	4 587	7 736
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,5	3 098	2 862	1 935	2 374	3 533	4 409	95,7	2 339	2 107	1 676	1 845	2 559	3 258	98,3	2 756	2 320	1 795	1 990	2 949	3 855	97,0	2 751	2 446	1 755	1 998	3 115	3 998
Bénéficiaires de contrats aidés	2,5	1 493	1 467	1 448	1 467	1 468	1 531	4,3	1 494	1 468	1 396	1 465	1 515	1 608	1,7	536	1 515	1 408	1 467	1 588	1 664	3,0	1 499	1 468	1 420	1 466	1 506	1 611
Femmes	60,6	2 877	2 716	1 768	2 256	3 274	4 035	58,3	2 213	2 007	1 611	1 780	2 402	3 082	77,7	2 589	2 290	1 771	1 969	2 847	3 514	63,5	2 579	2 340	1 685	1 924	2 948	3 680
Hommes	39,4	3 337	3 054	1 975	2 485	3 842	4 914	41,7	2 429	2 204	1 643	1 882	2 680	3 426	22,3	3 247	2 383	1 777	1 993	3 345	6 677	36,5	2 949	2 567	1 741	2 049	3 372	4 488
Moins de 30 ans	10,8	2 126	2 101	1 468	1 656	2 441	2 802	11,1	1 777	1 725	1 458	1 551	1 962	2 188	16,0	2 028	1 980	1 632	1 768	2 226	2 432	12,0	1 981	1 895	1 468	1 639	2 241	2 536
30-39 ans	23,3	2 665	2 562	1 836	2 248	2 926	3 508	19,4	2 194	2 033	1 650	1 829	2 445	2 930	25,3	2 539	2 257	1 791	1 977	2 648	3 314	22,3	2 486	2 336	1 730	1 964	2 748	3 304
40-49 ans	31,4	3 110	2 944	2 045	2 530	3 494	4 245	30,0	2 344	2 122	1 686	1 863	2 955	3 272	27,2	2 756	2 360	1 826	2 027	3 034	3 736	30,0	2 762	2 545	1 783	2 040	3 156	3 916
50-59 ans	27,3	3 464	3 239	2 087	2 661	3 967	4 972	32,5	2 434	2 198	1 686	1 888	2 714	3 446	26,8	3 072	2 605	1 851	1 930	3 324	4 316	29,1	2 967	2 647	1 783	2 078	3 436	4 382
60 ans et plus	7,3	3 954	3 636	2 179	2 795	4 597	6 047	7,0	2 655	2 302	1 700	1 923	3 039	4 057	4,7	4 166	3 233	1 897	2 366	4 775	8 385	6,6	3 487	3 009	1 818	2 208	4 086	5 707

Source : Siasp Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel.

FPE : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPT : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

3

Figure 3.1.2 : Salaires nets mensuels en 2016 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

(en euros)

	FPE (ministères et établissements publics)						FPT						FPH						Ensemble FP									
	9 ^{ème} décile	3 ^{ème} quartile	1 ^{er} quartile	1 ^{er} décile	Salaire médian	Salaire moyen	9 ^{ème} décile	3 ^{ème} quartile	1 ^{er} quartile	1 ^{er} décile	Salaire médian	Salaire moyen	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	9 ^{ème} décile	3 ^{ème} quartile	1 ^{er} quartile	1 ^{er} décile	Salaire médian	Salaire moyen	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	9 ^{ème} décile	3 ^{ème} quartile	1 ^{er} quartile	1 ^{er} décile	Salaire médian	Salaire moyen	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	
Ensemble	100,0	2 505	2 310	1 494	1 901	2 869	3 611	100,0	1 902	1 718	1 326	1 492	2 092	2 664	100,0	1 455	1 623	2 415	3 172	100,0	2 232	1 984	1 392	1 616	2 530	3 263		
Fonctionnaires	73,3	2 672	2 427	1 783	2 056	3 002	3 768	78,9	1 985	1 796	1 440	1 577	2 173	2 733	74,1	1 553	1 719	2 377	2 819	75,5	2 294	2 074	1 526	1 726	2 595	3 262		
dont catégorie A	48,3	2 909	2 621	1 953	2 211	3 283	4 147	7,6	3 297	3 085	2 227	2 601	3 772	4 607	19,3	2 569	2 363	3 182	3 399	27,2	2 896	2 629	1 938	2 196	3 272	4 118		
dont catégorie B	13,9	2 422	2 374	1 868	2 095	2 692	2 986	11,8	2 319	2 268	1 781	1 987	2 568	2 880	16,3	2 341	2 349	1 764	1 979	26,4	2 369	2 333	1 806	2 031	2 643	2 923		
dont catégorie C	11,0	1 950	1 867	1 542	1 672	2 109	2 412	59,5	1 752	1 688	1 410	1 528	1 909	2 169	38,5	1 796	1 755	1 495	1 597	19,4	1 789	1 728	1 445	1 560	1 947	2 201		
Contractuels	16,1	2 068	1 820	1 210	1 370	2 375	3 186	16,3	1 682	1 478	1 249	1 342	1 721	2 318	18,9	1 611	1 518	1 288	1 381	16,6	1 833	1 567	1 241	1 370	1 975	2 694		
Autres catégories et statuts	8,1	2 256	2 173	1 524	1 830	2 562	3 066	0,5	1 745	1 194	1 012	1 110	1 482	3 656	7,0	5 481	5 403	2 930	3 937	6 765	7 990	5,1	3 199	2 424	1 544	1 949	3 758	6 395
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,5	2 538	2 331	1 582	1 931	2 889	3 635	95,7	1 932	1 740	1 373	1 520	2 117	2 693	98,3	2 275	1 914	2 475	1 637	2 430	3 192	2 263	2 009	1 439	1 646	2 553	3 288	
Bénéficiaires de contrats aidés	2,5	1 215	1 195	1 173	1 194	1 195	1 242	4,3	1 215	1 195	1 135	1 190	1 234	1 310	1,7	1 251	1 233	1 145	1 194	1 293	1 356	3,0	1 220	1 195	1 154	1 193	1 226	1 311
Femmes	60,6	2 351	2 211	1 441	1 833	2 672	3 308	58,3	1 826	1 657	1 316	1 463	1 986	2 543	77,7	1 234	1 890	1 454	1 619	2 346	2 901	63,5	2 118	1 921	1 378	1 583	2 412	3 022
Hommes	39,4	2 742	2 494	1 616	2 026	3 151	4 057	41,7	2 008	1 821	1 344	1 551	2 219	2 834	22,3	2 689	1 964	1 459	1 640	2 765	5 543	36,5	2 431	2 111	1 426	1 689	2 769	3 710
Moins de 30 ans	10,8	1 740	1 704	1 195	1 350	1 993	2 308	11,1	1 461	1 413	1 189	1 268	1 618	1 805	16,0	1 663	1 616	1 328	1 445	1 833	2 012	12,0	1 624	1 550	1 195	1 337	1 832	2 085
30-39 ans	23,3	2 182	2 087	1 495	1 825	2 392	2 891	19,4	1 814	1 685	1 351	1 507	2 028	2 417	25,3	2 096	1 866	1 473	1 629	2 188	2 749	22,3	2 045	1 916	1 417	1 620	2 254	2 726
40-49 ans	31,4	2 547	2 397	1 676	2 056	2 859	3 503	30,0	1 939	1 755	1 383	1 536	2 128	2 705	27,2	2 278	1 949	1 506	1 673	2 498	3 101	30,0	2 273	2 089	1 466	1 684	2 586	3 227
50-59 ans	27,3	2 838	2 639	1 713	2 167	3 241	4 096	32,5	2 008	1 810	1 383	1 555	2 242	2 847	26,8	2 535	2 140	1 528	1 754	2 731	3 986	29,1	2 440	2 173	1 466	1 710	2 814	3 611
60 ans et plus	7,3	3 251	2 964	1 798	2 289	3 772	4 984	7,0	2 190	1 894	1 392	1 582	2 508	3 350	4,7	3 452	2 654	1 566	1 940	3 961	6 959	6,6	2 874	2 468	1 494	1 815	3 350	4 732

Source : Siasp, Insee, Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel.

FPE : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPT : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

Figure 3.1.3 : Evolution du salaire net mensuel en euros courants en 2016 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (ministères et établissements publics)						FPT						FPH						Ensemble FP						
	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^{ème} quartile	9 ^{ème} décile	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^{ème} quartile	9 ^{ème} décile	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^{ème} quartile	9 ^{ème} décile	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^{ème} quartile	9 ^{ème} décile	
Ensemble	0,4	0,6	-0,3	0,6	0,6	0,3	0,6	0,6	0,3	0,4	0,7	0,8	0,6	0,3	0,1	0,1	0,6	1,2	0,5	0,6	0,2	0,3	0,7	0,6	0,6
Fonctionnaires	0,5	0,7	0,5	0,6	0,7	0,4	0,7	0,6	0,3	0,5	0,8	0,9	0,5	0,1	0,3	0,6	0,7	0,6	0,6	0,7	0,4	0,5	0,8	0,7	0,7
<i>dont catégorie A</i>	0,4	0,7	0,7	0,8	0,2	0,2	0,6	1,0	1,0	0,9	0,5	0,1	0,9	1,1	0,9	1,0	0,8	0,6	0,5	0,7	0,8	0,8	0,3	0,2	0,2
<i>dont catégorie B</i>	0,2	0,2	0,2	0,1	0,3	0,4	0,6	0,5	0,7	0,6	0,3	0,6	0,3	0,2	0,5	0,5	0,1	0,2	0,4	0,3	0,5	0,3	0,3	0,4	0,4
<i>dont catégorie C</i>	0,6	0,5	0,8	0,6	0,2	0,8	0,5	0,5	0,3	0,4	0,5	0,6	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,0	0,4	0,4	0,3	0,4	0,3	0,4	0,4
Contractuels	0,2	1,0	0,5	-0,3	0,1	0,0	0,3	0,2	0,2	0,3	0,5	0,5	0,5	0,6	0,5	0,4	0,5	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,6	0,5	0,5
Autres catégories et statuts	-0,6	-0,1	-1,3	-1,3	0,2	0,3	1,1	0,5	0,4	0,5	1,6	1,4	1,2	1,0	1,7	1,0	0,8	1,2	0,5	0,3	-3,3	-0,6	1,2	1,2	1,2
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	0,4	0,5	-0,3	0,4	0,6	0,3	0,6	0,6	0,3	0,4	0,7	0,8	0,6	0,3	0,1	0,1	0,6	1,2	0,5	0,6	0,1	0,4	0,7	0,6	0,6
Bénéficiaires de contrats aidés	0,6	0,4	0,5	0,4	0,4	0,6	0,2	0,4	-1,3	0,1	0,7	0,8	0,4	0,5	0,1	0,4	0,4	0,2	0,4	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,0
Femmes	0,6	0,8	-0,4	0,4	0,7	0,4	0,7	0,6	0,2	0,3	0,8	1,0	0,7	0,4	0,1	0,1	0,6	1,0	0,7	0,6	0,2	0,3	0,8	1,0	1,0
Hommes	0,3	0,4	-0,1	0,3	0,5	0,2	0,5	0,5	0,3	0,4	0,6	0,6	0,6	0,1	0,1	0,1	0,4	0,8	0,4	0,4	0,2	0,4	0,6	0,4	0,4
Moins de 30 ans	0,4	0,3	0,4	1,2	1,4	-0,4	0,0	-0,1	0,1	0,4	-0,2	-0,1	0,1	-0,2	0,1	-0,1	0,1	0,5	0,3	0,0	0,4	0,3	0,6	0,7	0,7
30-39 ans	0,1	0,2	-0,9	-0,2	0,0	0,4	0,2	0,2	-0,2	0,0	0,4	0,6	0,8	0,5	0,1	0,2	0,7	1,5	0,3	0,2	-0,2	0,0	0,3	0,5	0,5
40-49 ans	0,4	0,5	0,7	0,8	0,3	0,0	1,0	0,9	0,2	0,5	1,1	1,3	0,8	0,6	0,2	0,4	0,7	1,3	0,8	1,2	0,3	0,9	0,8	0,7	0,7
50-59 ans	0,2	0,8	-0,6	0,3	0,3	0,2	0,1	0,1	0,2	0,4	0,0	0,0	-0,2	-0,9	-0,1	-0,5	-0,2	0,4	0,0	-0,1	0,0	-0,1	0,4	0,1	0,1
60 ans et plus	-0,7	-0,6	-0,6	-0,5	-0,9	-0,7	0,0	0,2	0,4	0,6	-0,1	-0,4	-0,5	-0,2	0,6	-0,5	-1,5	-0,1	-0,7	-0,6	0,3	-0,4	-1,1	-1,3	-1,3

Source : Siasp Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel.

FPE : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

Lecture : Dans la FPE, le salaire net moyen a évolué de +0,4 % ; le salaire net médian a augmenté de 0,6 % ; le premier décile a diminué de 0,3 % et le neuvième décile a augmenté de 0,3 %.

Figure 3.1.4 : Proportion d'agents en place en 2015 et 2016 dont le salaire net a diminué en 2016 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (ministères et établissements publics)			FPT			FPH			Ensemble FP		
	Permanents en 2015 et 2016 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2016 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2016 (en %)	Permanents en 2015 et 2016 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2016 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2016 (en %)	Permanents en 2015 et 2016 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2016 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)	Permanents en 2015 et 2016 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2016 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2016 (en %)
Ensemble	65,4	31,7	34,7	66,1	32,5	37,8	68,0	34,3	38,7	65,2	32,6	36,8
Fonctionnaires	72,7	31,7	34,5	75,0	33,1	38,1	74,0	34,9	39,0	72,6	33,0	36,9
<i>dont catégorie A</i>	71,1	32,3	34,5	72,5	25,7	28,7	69,1	27,2	29,1	70,5	30,9	33,1
<i>dont catégorie B</i>	77,1	27,8	31,5	73,6	27,1	32,5	73,9	32,6	36,2	74,6	28,8	33,0
<i>dont catégorie C</i>	74,8	34,6	38,3	75,6	35,1	40,3	76,4	39,2	44,4	73,5	36,2	41,2
Contractuels	38,4	29,5	35,0	35,2	28,9	37,1	45,0	32,7	39,5	38,9	30,2	37,0
Autres catégories et statuts	69,7	35,3	37,6	19,3	27,3	39,8	65,0	29,6	34,5	66,3	33,6	36,7
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	66,8	31,8	34,8	67,9	32,7	38,0	68,8	34,3	38,8	66,6	32,8	36,9
Bénéficiaires de contrats aidés	11,0	12,8	14,4	23,3	20,7	23,4	22,0	30,0	32,1	18,4	20,4	22,7
Femmes	62,9	30,0	33,1	60,7	31,9	37,7	66,2	34,5	38,9	62,2	31,9	36,2
Hommes	69,1	34,2	37,0	73,6	33,3	37,8	74,3	33,5	38,2	70,3	33,8	37,6
Moins de 30 ans	29,5	30,8	34,3	39,2	30,4	36,6	50,9	31,6	35,0	38,6	31,0	35,4
30-39 ans	60,1	28,2	30,4	61,6	27,1	32,4	61,7	31,2	34,9	60,3	28,6	32,2
40-49 ans	75,5	30,2	33,0	72,5	31,9	36,9	76,8	33,7	37,8	73,4	31,6	35,4
50-59 ans	76,2	34,4	37,9	75,6	35,7	40,9	78,2	37,8	43,2	75,0	35,7	40,3
60 ans et plus	51,5	41,9	45,8	49,7	36,6	42,4	51,3	38,2	46,1	50,0	39,4	44,7

Source : Siasp Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

NB : Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : 65,4 % des agents présents dans la FPE en 2016 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2015 et 2016. Le salaire net a diminué pour 31,7 % de ces agents et pour 34,7 % en euros constants.

Figure 3.15 : Proportion d'agents en place en 2015 et 2016 dont le salaire net a diminué en 2016 dans les hôpitaux publics et les établissements médico-sociaux selon le statut ou la situation d'emploi

	Hôpitaux				Établissements médico-sociaux			
	Évolution de la RMPP ⁽¹⁾ nette en euros constants	Permanents en 2015 et 2016 (en % des effectifs de 2015)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2016 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2016 (en %)	Évolution de la RMPP ⁽¹⁾ nette en euros constants	Permanents en 2015 et 2016 (en % des effectifs de 2015)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2016 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2016 (en %)
Ensemble	1,6	68,8	33,9	38,4	1,0	62,2	36,9	41,6
Fonctionnaires	1,3	73,8	34,6	38,7	1,0	75,7	36,9	41,1
<i>dont catégorie A</i>	2,3	69,2	27,2	29,1	2,5	67,4	28,0	29,9
<i>dont catégorie B</i>	1,3	73,9	32,8	36,5	1,7	74,5	29,9	32,2
<i>dont catégorie C</i>	0,5	76,3	39,2	44,5	0,6	77,0	39,2	44,1
Contractuels	2,0	47,9	31,9	38,7	1,2	34,6	36,9	43,6
Autres catégories et statuts	2,5	65,3	29,6	34,3	1,7	48,6	33,0	48,0
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,6	69,4	34,0	38,4	1,0	64,6	36,9	41,7
Bénéficiaires de contrats aidés	2,8	23,8	28,6	30,8	2,2	19,0	32,9	34,9
Femmes	1,5	67,0	34,1	38,5	1,0	61,2	37,4	42,0
Hommes	1,7	75,2	33,4	38,1	1,3	66,7	34,5	39,8
Moins de 30 ans	2,0	52,9	31,1	34,5	1,4	37,4	36,1	39,9
30-39 ans	2,4	62,2	30,8	34,5	1,3	57,1	34,5	39,1
40-49 ans	1,6	77,5	33,2	37,2	1,0	72,2	37,0	41,5
50-59 ans	1,0	78,9	37,8	43,2	0,9	73,7	38,2	43,5
60 ans et plus	0,3	52,1	38,1	46,1	0,8	44,7	38,8	45,8

Source : Siasp Insee. Traitements Drees.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temp plein mensualisé. Hors internes, externes, et assistants maternels et familiaux.

(1) Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

Lecture : 68,8 % des agents présents dans les hôpitaux en 2016 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2015 et 2016. Le salaire net a diminué pour 33,9 % de ces agents et pour 38,4 % en euros constants.

Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 3.1.6 : Évolutions en 2016 en euros constants du salaire net des agents en place en 2015 et 2016 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi (en %)

	FPE (ministères et établissements publics)					FPT					FPH					Ensemble FP								
	Distribution des évolutions individuelles					Distribution des évolutions individuelles					Distribution des évolutions individuelles					Distribution des évolutions individuelles								
	RMPP	1 ^{er} décile	3 ^{ème} quartile	9 ^{ème} décile	Mé-diane	RMPP	1 ^{er} décile	3 ^{ème} quartile	9 ^{ème} décile	Mé-diane	RMPP	1 ^{er} décile	3 ^{ème} quartile	9 ^{ème} décile	Mé-diane	RMPP	1 ^{er} décile	3 ^{ème} quartile	9 ^{ème} décile	Mé-diane				
Ensemble	1,7	1,2	-2,9	-0,6	3,9	8,2	1,1	0,6	-2,8	-0,5	2,7	5,6	1,5	0,8	-3,6	-0,9	3,6	7,4	1,5	0,8	-3,1	-0,7	3,4	7,1
Functionnaires	1,7	1,2	-2,8	-0,6	3,9	8,0	1,0	0,6	-2,8	-0,5	2,6	5,2	1,3	0,7	-3,5	-1,0	3,4	6,8	1,4	0,8	-3,0	-0,7	3,2	6,7
<i>dont catégorie A</i>	1,8	1,4	-3,2	-0,8	4,7	8,9	2,0	1,6	-1,6	-0,2	3,8	6,8	2,3	1,9	-3,1	-0,4	5,1	8,8	1,9	1,4	-3,2	-0,6	4,6	8,6
<i>dont catégorie B</i>	1,4	1,3	-1,6	-0,3	3,0	5,8	1,5	1,1	-1,7	-0,2	3,0	5,7	1,3	0,9	-3,0	-0,8	3,7	7,1	1,4	1,0	-2,1	-0,3	3,1	6,0
<i>dont catégorie C</i>	1,1	0,9	-2,5	-0,7	2,8	6,1	0,7	0,4	-3,1	-0,7	2,3	4,9	0,5	0,3	-3,9	-1,3	2,5	5,6	0,7	0,4	-3,3	-0,8	2,4	5,2
Contractuels	1,6	0,8	-3,5	-0,5	3,5	8,7	1,9	0,8	-3,0	-0,4	3,9	9,5	1,8	0,7	-3,5	-0,7	4,2	9,4	1,8	0,7	-3,4	-0,5	3,8	9,1
Autres catégories et statuts	1,9	1,0	-3,4	-1,0	4,6	9,4	3,0	1,4	-1,7	-0,2	10,3	19,9	2,5	1,7	-5,1	-0,7	6,1	13,6	2,2	1,1	-3,8	-0,9	5,0	10,2
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,7	1,2	-2,9	-0,6	3,9	8,2	1,1	0,6	-2,8	-0,5	2,6	5,5	1,5	0,8	-3,6	-0,9	3,6	7,4	1,5	0,8	-3,1	-0,7	3,4	7,1
Bénéficiaires de contrats aidés	0,8	0,4	-0,7	0,2	0,3	2,7	3,4	0,8	-2,3	0,1	5,1	13,2	2,6	1,1	-4,0	-0,7	5,9	11,2	2,7	0,3	-2,3	0,1	3,9	11,0
Femmes	1,8	1,2	-2,6	-0,5	4,0	8,3	1,1	0,6	-2,5	-0,4	2,5	5,4	1,4	0,7	-3,6	-1,0	3,6	7,3	1,5	0,8	-2,9	-0,6	3,4	7,1
Hommes	1,5	1,1	-3,3	-0,8	3,8	7,8	1,1	0,7	-3,1	-0,6	2,8	5,9	1,7	0,8	-3,6	-0,9	3,9	7,9	1,4	0,8	-3,3	-0,7	3,3	7,0
Moins de 30 ans	2,3	1,2	-4,9	-0,7	4,6	10,6	1,9	0,7	-3,1	-0,5	3,6	9,1	2,0	1,3	-4,1	-0,8	4,8	9,4	2,0	1,0	-4,0	-0,6	4,4	9,5
30-39 ans	2,4	1,7	-3,1	-0,4	4,9	9,6	1,7	1,0	-2,4	-0,3	3,3	6,7	2,3	1,1	-3,7	-0,7	4,5	9,0	2,2	1,2	-3,1	-0,4	4,2	8,5
40-49 ans	1,8	1,3	-2,9	-0,6	4,1	8,3	1,1	0,7	-2,8	-0,5	2,7	5,5	1,6	0,8	-3,4	-0,9	3,5	7,0	1,6	0,9	-3,0	-0,6	3,4	7,0
50-59 ans	1,3	0,8	-2,6	-0,7	3,3	7,1	0,7	0,4	-2,8	-0,6	2,3	4,8	1,0	0,4	-3,4	-1,2	2,9	6,1	1,0	0,5	-3,0	-0,8	2,8	5,9
60 ans et plus	0,6	0,4	-3,1	-1,2	2,5	5,7	0,6	0,3	-2,9	-0,6	2,3	4,9	0,4	0,2	-4,1	-1,2	2,6	6,0	0,5	0,2	-3,3	-1,0	2,4	5,4

Source : Siasp Insee. *Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.*

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel.

FPE : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

NB : Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : Dans la FPE, parmi les agents en place en 2015 et 2016, le salaire net moyen a évolué de +1,7 %. Pour la moitié des agents en place en 2015 et 2016, le salaire net a augmenté de plus de 1,2 %. Il a diminué de 2,9 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 8,2% pour 90 % des agents.

Des écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes moins importants dans la fonction publique que dans le secteur privé

Le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 12,9 % à celui des hommes en 2016. Cet écart s'est réduit de 0,2 point par rapport à 2015. Il est de plus moins important que dans le secteur privé (écart de 18,4 % en 2015). Au sein de la fonction publique, les écarts sont plus forts dans la FPH (20,6 % en 2016) en raison d'écarts importants dans les hôpitaux publics (21,1 %) alors qu'ils sont réduits à 8 % dans les établissements médico-sociaux. Viennent ensuite la FPE (14,3 %) et la FPT (9,1 %)

La DGAFP et le Défenseur des droits ont financé un appel à projets de recherche sur la question des inégalités de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique.

Les premiers enseignements en sont les suivants :

À partir des données de salaires relatives aux agents à temps complet en 2009, Meurs *et al.* (2015) ont mis en évidence que les caractéristiques observables associées au niveau de salaire (le diplôme, l'âge, la situation familiale, la part du temps partiel dans l'expérience antérieure et la région de travail) ne sont à l'origine que d'une partie de l'écart constaté entre les femmes et les hommes : près du tiers de l'écart dans la FPE, seulement le sixième dans le privé, tandis qu'elles n'expliquent rien dans la FPT. Reste l'exception de la fonction publique hospitalière où ces caractéristiques différentes entre femmes et hommes expliquent les deux tiers de la différence constatée.

De plus, l'écart de salaire moyen varie en fonction de la plus ou moins grande dispersion des salaires. Ainsi, la pénalité salariale liée à un moins bon positionnement des femmes dans la hiérarchie des rémunérations est mécaniquement plus prononcée dans le secteur privé, où la dispersion est relativement forte, que dans la fonction publique, et le faible écart de salaires entre les femmes et les hommes dans la FPT pourraient résulter d'une moindre dispersion des rémunérations. Autrement dit, être en haut de la hiérarchie salariale « rapporte » relativement moins dans le public qu'une position similaire dans le secteur privé.

Meurs *et al.* (2015) ont également confirmé l'existence d'une forme de plafond de verre : tant dans la fonction publique de l'État et territoriale que dans le secteur privé, plus les niveaux de rémunération des emplois sont élevés, moins les femmes ont une probabilité d'y accéder. Seule une très faible part de l'écart des probabilités relatives entre femmes et hommes provient de différences de caractéristiques individuelles observables (diplôme, âge, etc.) et ce, quel que soit le rang considéré, dans le public comme dans le privé. En d'autres termes, le seul fait d'être une femme rend plus difficile la progression dans l'échelle des rémunérations.

Par ailleurs, Narcy *et al.* (2015) ont mis en évidence que la naissance d'un enfant est un facteur important pour rendre compte des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, puisque celle-ci engendre une pénalité en termes de salaire journalier (par équivalent temps plein) pour les femmes, due à un effet lié au volume de travail et non au salaire horaire. Inversement, la naissance d'un enfant semble engendrer une prime pour les hommes. Cet effet s'accroît avec le nombre d'enfants.

Lebon *et al.* (2015) analysent les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en fonction de l'âge et de la catégorie hiérarchique. Dans l'ensemble de la fonction publique, l'écart de rémunération totale entre les femmes et les hommes s'accroît avec l'âge. À 25 ans, l'écart entre les femmes et les hommes serait de 6 % à 8 % selon la catégorie hiérarchique. Ces excédents de rémunération dont bénéficient les hommes doubleraient, voire plus, pour la catégorie A, à l'âge de 50 ans. La proportion du différentiel de rémunérations entre les femmes et les hommes ayant pour origine les primes est beaucoup plus importante pour les catégories B et C, avec respectivement 42 % et 38 %, que pour la catégorie A où, à 50 ans, le manque à gagner moyen des femmes en termes de primes représente 20 % de l'ensemble des écarts de rémunération constatés.

Par ailleurs, dans la continuité de ces résultats, une analyse économétrique complémentaire menée sur les données de la base Siasp met en évidence que la majeure partie de l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes dans la FPE s'explique par les différences de positions professionnelles des hommes et des femmes. En effet, à âge, qualification (approchée ici par le grade et la catégorie), statut, travail à temps partiel ou non, présence dans un EPA ou un ministère donnés, les femmes perçoivent en moyenne 3,0 % de moins que les hommes en 2016 (après 3,2 % en 2015).

Enfin, suite à ces études, la DGAFP a entamé des travaux exploratoires pour développer des indicateurs d'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sur le seul champ des fonctionnaires de la FPE, à partir de Siasp. L'objectif est d'appuyer les ministères pour qu'ils soient en capacité d'enrichir leur bilan de situation équilibrée.

La méthode proposée repose sur des indicateurs produits corps par corps en s'appuyant sur les données au niveau de l'échelon. Elle permet de mesurer les effets constitutifs des inégalités au niveau d'un corps ou d'un employeur (agrégats de corps).

La méthodologie décompose au sein d'un corps l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes selon des « effets démographiques » et des « effets primes ».

Les effets de structure (ou « effets démographiques ») traduisent les différences de répartition dans les grilles salariales entre les femmes et les hommes. Ils chiffrent l'effet global sans présager de la cause (hasard, ségrégation horizontale liée à une auto-sélection ou à une discrimination au recrutement externe, ségrégation verticale c'est-à-dire une inégalité dans les carrières).

Lorsqu'à un corps, grade, échelon donné, la rémunération des hommes est différente de celle des femmes, l'indice majoré étant théoriquement identique, l'écart « effets primes » s'explique par :

- la différence de niveau indemnitaire (y compris heures supplémentaires et sur-rémunération du temps partiel) ;
- des éléments statutaires reportés dans les primes (NBI, etc.) ;
- ou des aléas statistiques (trop perçus, rattrapages, erreurs de gestion, etc.).

Pour analyser les écarts de rémunération d'un ensemble de corps (par exemple un ministère), la méthodologie décompose l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes selon les effets intra-corps (« effets démographiques » et « effets primes ») et les effets « ségrégation horizontale ». Ces derniers traduisent le fait que les femmes sont proportionnellement plus souvent dans des corps moins bien rémunérés que les hommes. L'explication peut être sociologique avec une auto-sélection des femmes qui se portent plus souvent candidates sur certains concours, ou liée à une forme de discrimination à l'embauche.

Au niveau de l'ensemble des ministères (hors EPA), l'écart de salaire net mensuel en équivalent temps plein entre les hommes et les femmes rapporté au salaire moyen est de 13,5 %. Les effets intra-corps (5,0 %) se décomposent entre des « effets démographiques » (3,0 %) et des « effets primes » (2,0 %). S'y ajoutent les effets « ségrégation horizontale » (8,5 %).

Figure 3.1.7 : Salaires nets mensuels moyens en 2016 dans les trois versants de la fonction publique et le privé par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)

	Niveaux mensuels moyens (en euros)			Évolution 2016/2015 en euros courants (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
FPE (ministères)	2 416	2 770	2 553	0,5	0,2	0,3
Cadres	2 827	3 289	3 023	-0,1	-0,2	-0,2
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 743	4 298	4 028	0,1	-0,2	-0,1
Professions intermédiaires	2 313	2 578	2 386	1,1	0,4	0,9
Employés, ouvriers	1 896	2 263	2 086	-0,2	0,4	0,1
FPE (ministères et établissements publics)	2 351	2 742	2 505	0,6	0,3	0,4
Cadres	2 859	3 291	3 057	0,1	0,1	0,1
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 424	3 820	3 632	0,4	0,2	0,3
Professions intermédiaires	2 230	2 443	2 292	1,1	0,4	0,9
Employés, ouvriers	1 836	2 199	2 001	-0,3	0,4	-0,1
FPT	1 826	2 008	1 902	0,7	0,5	0,6
Cadres	3 084	3 562	3 296	1,0	0,2	0,6
Professions intermédiaires	2 206	2 328	2 248	0,7	0,7	0,7
Employés, ouvriers	1 601	1 781	1 678	0,4	0,4	0,4
Hôpitaux publics	2 186	2 769	2 320	0,7	0,7	0,7
Cadres	4 261	5 573	4 869	1,4	1,1	1,0
<i>médecins et pharmaciens</i>	4 422	5 828	5 075	1,3	1,2	1,0
<i>cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i>	3 394	4 171	3 751	1,3	0,8	0,9
Professions intermédiaires	2 308	2 390	2 321	0,5	0,4	0,5
<i>P.I. soignantes et sociales</i>	2 342	2 400	2 351	0,5	0,3	0,5
<i>P.I. administratives et techniques</i>	2 045	2 344	2 119	0,6	0,7	0,7
Employés, ouvriers	1 728	1 746	1 733	0,1	0,1	0,1
<i>dont : agents de service et employés administratifs ouvriers</i>	1 738	1 778	1 744	0,1	0,4	0,2
<i>ouvriers</i>	1 604	1 713	1 679	-0,2	-0,2	-0,2
Établissements médico-sociaux	1 795	1 951	1 822	0,4	0,2	0,3
Cadres	3 339	4 443	3 714	1,7	0,6	1,0
Professions intermédiaires	2 138	2 143	2 139	0,5	0,0	0,4
Employés, ouvriers	1 657	1 668	1 659	0,3	0,5	0,3
FPH	2 134	2 689	2 258	0,7	0,6	0,6
Cadres	4 216	5 539	4 823	1,4	1,1	1,0
Professions intermédiaires	2 298	2 370	2 310	0,5	0,3	0,5
Employés, ouvriers	1 714	1 736	1 719	0,1	0,1	0,1
Secteur privé	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Cadres	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Professions intermédiaires	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Employés, ouvriers	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour le privé : Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes. Les données 2016 n'étaient pas disponibles au moment de la publication de ce rapport.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue «Les rémunérations dans la fonction publique» du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017) sans impact global, mais modifiant certains niveaux pour des catégories fines.

nd : non disponible.

Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 3.1.8 : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2016

(en euros courants)

	FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux		
	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	
Ensemble des fonctionnaires	100,0	2 672	100,0	1 985	100,0	2 117	100,0	2 141	100,0	1 931	
Catégorie A	Ensemble	65,9	2 909	9,6	3 297	26,1	2 569	28,1	2 557	10,2	2 821
	-30 ans	4,9	1 950	0,2	2 168	4,6	1 958	5,1	1 958	1,2	1 969
	30-39 ans	15,9	2 405	1,9	2 742	8,6	2 260	9,4	2 256	2,6	2 378
	40-49 ans	22,4	2 866	3,1	3 251	6,8	2 711	7,3	2 709	3,0	2 737
	50-59 ans	17,9	3 378	3,3	3 524	4,9	3 215	5,2	3 208	2,7	3 329
	60 ans et +	4,8	3 996	1,1	3 856	1,0	3 887	1,1	3 853	0,7	4 286
Catégorie B	Ensemble	18,9	2 422	15,0	2 319	22,0	2 341	23,0	2 354	14,2	2 183
	-30 ans	1,1	1 901	0,4	1 770	1,5	1 812	1,6	1 819	0,7	1 668
	30-39 ans	4,3	2 178	3,1	2 042	4,8	2 022	5,0	2 032	3,4	1 898
	40-49 ans	6,6	2 447	5,0	2 300	6,6	2 341	6,9	2 355	4,5	2 168
	50-59 ans	5,5	2 602	5,3	2 489	7,8	2 584	8,2	2 598	4,8	2 406
	60 ans et +	1,5	2 731	1,2	2 560	1,2	2 692	1,3	2 705	0,8	2 536
Catégorie C	Ensemble	15,0	1 950	75,4	1 752	52,0	1 796	49,0	1 802	75,6	1 763
	-30 ans	0,8	1 784	4,1	1 586	3,9	1 638	3,7	1 640	5,2	1 625
	30-39 ans	2,5	1 848	13,8	1 712	11,7	1 714	11,2	1 715	15,4	1 711
	40-49 ans	4,6	1 931	24,3	1 756	16,6	1 780	15,5	1 783	25,8	1 766
	50-59 ans	5,6	2 005	27,9	1 783	17,9	1 882	16,8	1 896	26,6	1 814
	60 ans et +	1,5	2 064	5,3	1 803	1,9	1 942	1,8	1 966	2,6	1 809

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour la fonction publique : En équivalent temps plein mensualisé.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017) sans impact global, mais modifiant certains niveaux pour des catégories fines.

Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

3

Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 3.1.8 (suite) : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2016
(en euros courants)

	FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux	
	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen
Femmes fonctionnaires	100,0	2 509	100,0	1 908	100,0	2 107	100,0	2 134	100,0	1 908
Catégorie A	69,4	2 685	10,4	3 072	27,3	2 505	29,5	2 497	10,2	2 665
Ensemble	69,4	2 685	10,4	3 072	27,3	2 505	29,5	2 497	10,2	2 665
-30 ans	5,9	1 920	0,2	2 130	5,1	1 953	5,6	1 954	1,3	1 947
30-39 ans	18,4	2 300	2,2	2 643	9,3	2 248	10,2	2 245	2,8	2 333
40-49 ans	23,8	2 690	3,2	3 056	7,0	2 673	7,6	2 675	3,0	2 638
50-59 ans	17,3	3 134	3,7	3 277	4,9	3 125	5,2	3 121	2,6	3 181
60 ans et +	3,9	3 646	1,1	3 508	0,9	3 593	0,9	3 575	0,5	3 836
Catégorie B	14,8	2 347	16,7	2 247	22,7	2 327	23,9	2 338	13,2	2 184
Ensemble	14,8	2 347	16,7	2 247	22,7	2 327	23,9	2 338	13,2	2 184
-30 ans	0,8	1 844	0,6	1 737	1,6	1 805	1,7	1 812	0,7	1 667
30-39 ans	3,0	2 095	3,7	2 016	4,9	2 014	5,2	2 023	3,2	1 901
40-49 ans	4,4	2 312	5,5	2 246	6,8	2 333	7,2	2 344	4,1	2 181
50-59 ans	5,1	2 508	5,7	2 398	8,1	2 568	8,6	2 578	4,4	2 416
60 ans et +	1,6	2 657	1,2	2 466	1,2	2 656	1,2	2 667	0,7	2 517
Catégorie C	15,7	1 886	72,9	1 664	50,1	1 791	46,6	1 798	76,5	1 759
Ensemble	15,7	1 886	72,9	1 664	50,1	1 791	46,6	1 798	76,5	1 759
-30 ans	0,7	1 732	3,6	1 535	3,9	1 642	3,7	1 646	5,5	1 626
30-39 ans	2,4	1 783	12,5	1 631	11,6	1 722	11,0	1 723	15,8	1 715
40-49 ans	4,4	1 830	23,5	1 661	16,0	1 780	14,7	1 784	26,1	1 765
50-59 ans	6,4	1 940	27,4	1 686	16,8	1 874	15,5	1 889	26,5	1 806
60 ans et +	1,8	2 021	5,9	1 719	1,7	1 902	1,5	1 928	2,6	1 788
Hommes fonctionnaires	100,0	2 913	100,0	2 089	100,0	2 157	100,0	2 169	100,0	2 045
Catégorie A	60,7	3 287	8,5	3 672	21,1	2 909	22,2	2 875	9,9	3 643
Ensemble	60,7	3 287	8,5	3 672	21,1	2 909	22,2	2 875	9,9	3 643
-30 ans	3,3	2 028	0,1	2 263	2,8	1 994	3,0	1 989	0,6	2 224
30-39 ans	12,1	2 641	1,4	2 959	5,8	2 337	6,2	2 326	1,6	2 781
40-49 ans	20,3	3 171	2,9	3 544	6,0	2 891	6,3	2 873	2,8	3 289
50-59 ans	18,8	3 710	2,9	3 944	4,9	3 586	5,1	3 564	3,3	3 919
60 ans et +	6,2	4 324	1,2	4 303	1,6	4 543	1,6	4 493	1,6	5 021
Catégorie B	25,1	2 488	12,6	2 448	19,2	2 409	19,2	2 433	19,3	2 177
Ensemble	25,1	2 488	12,6	2 448	19,2	2 409	19,2	2 433	19,3	2 177
-30 ans	1,5	1 945	0,2	1 878	1,3	1 848	1,4	1 855	0,6	1 678
30-39 ans	6,2	2 238	2,2	2 097	4,1	2 061	4,1	2 080	4,4	1 885
40-49 ans	9,9	2 535	4,4	2 392	5,6	2 382	5,5	2 412	6,2	2 125
50-59 ans	6,2	2 715	4,7	2 637	6,8	2 667	6,8	2 697	6,7	2 374
60 ans et +	1,4	2 857	1,1	2 706	1,4	2 822	1,4	2 846	1,4	2 590
Catégorie C	13,9	2 057	78,9	1 862	59,7	1 812	58,6	1 815	70,8	1 786
Ensemble	13,9	2 057	78,9	1 862	59,7	1 812	58,6	1 815	70,8	1 786
-30 ans	0,9	1 841	4,7	1 639	3,4	1 617	3,4	1 617	3,7	1 613
30-39 ans	2,8	1 931	15,6	1 801	12,2	1 685	12,1	1 685	13,4	1 692
40-49 ans	4,8	2 068	25,5	1 874	18,9	1 781	18,4	1 782	24,0	1 770
50-59 ans	4,4	2 141	28,6	1 908	22,2	1 908	21,7	1 915	27,0	1 857
60 ans et +	0,9	2 186	4,5	1 951	2,9	2 035	2,9	2 046	2,6	1 915

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour la fonction publique : En équivalent temps plein mensualisé.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017) sans impact global, mais modifiant certains niveaux pour des catégories fines.

Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 3.1.9 : Évolution en euros constants de la rémunération moyenne des personnes en place⁽²⁾ (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique et proportion d'agents pris en compte dans le calcul de la RMPP en 2016

En % d'évolution et % des effectifs de l'année précédente	FPE (ministères et établissements publics)			FPT			FPH			Hôpitaux publics			Établissements médico-sociaux							
	Part des agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix ⁽¹⁾	Évolution de la RMPP nette ⁽²⁾	Évolution de la RMPP brute ⁽²⁾	Part des agents de 2015 présents en 2016 ⁽¹⁾	Évolution de la RMPP brute	Évolution de la RMPP nette	Part des agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix	Évolution de la RMPP brute	Évolution de la RMPP nette	Part des agents de 2015 présents en 2016 ⁽¹⁾	Évolution de la RMPP brute	Évolution de la RMPP nette	Part des agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix	Évolution de la RMPP brute	Évolution de la RMPP nette					
Ensemble	65,4	2,1	1,7	34,7	66,1	1,5	1,1	37,8	68,0	1,8	1,5	38,7	68,8	1,9	1,6	38,4	62,2	1,4	1,1	41,5
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures	66,7	2,0	1,6	38,8	69,8	2,3	2,0	31,2	65,3	2,8	2,6	34,0	65,7	2,8	2,6	33,9	57,1	1,4	1,1	34,3
PCS professions intermédiaires	65,0	2,5	2,1	29,2	66,5	2,0	1,6	31,6	68,0	2,2	1,9	32,4	68,3	2,2	1,9	32,4	63,6	2,6	2,4	31,6
PCS employés et ouvriers	64,1	1,6	1,2	37,1	66,2	1,1	0,8	39,9	68,6	0,9	0,6	44,5	70,0	0,9	0,6	44,5	62,0	2,3	1,9	44,5
Fonctionnaires	72,7	2,1	1,7	34,5	75,0	1,4	1,0	38,1	74,0	1,6	1,3	39,0	73,8	1,7	1,3	38,7	75,7	1,0	0,6	41,1
dont catégorie A	71,1	2,2	1,8	34,5	72,5	2,3	2,0	37,8	69,1	2,7	2,3	29,1	69,2	2,7	2,3	29,1	67,4	1,4	1,0	29,9
dont catégorie B	77,1	1,9	1,4	31,5	73,6	1,9	1,5	35,5	73,9	1,8	1,3	36,2	73,9	1,7	1,3	36,5	74,5	2,8	2,5	32,1
dont catégorie C	74,8	1,5	1,1	38,3	75,6	1,1	0,7	43,8	76,4	0,9	0,5	44,4	76,3	0,9	0,5	44,5	77,0	2,2	1,7	44,0
Contractuels	38,4	1,9	1,6	35,0	35,2	1,9	1,9	37,1	45,0	1,7	1,8	39,5	47,9	1,8	2,0	38,8	34,6	1,0	0,6	43,4
Autres catégories et statuts	69,7	2,1	1,9	37,6	19,3	3,5	3,0	39,8	65,0	2,7	2,5	34,5	65,3	2,7	2,5	34,3	48,6	1,3	1,3	47,9
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	66,8	2,1	1,7	34,8	67,9	1,5	1,1	38,0	68,8	1,8	1,5	38,8	69,4	1,9	1,5	38,4	64,6	1,9	1,7	41,6
Bénéficiaires de contrats aidés	11,0	1,0	0,8	14,4	23,3	3,4	3,4	23,4	22,0	2,8	2,6	32,1	23,8	3,0	2,8	30,8	19,0	1,4	1,0	35,0
Femmes	62,9	2,2	1,8	33,1	60,7	1,5	1,1	37,7	66,2	1,8	1,4	38,9	67,0	1,8	1,5	38,5	61,2	2,4	2,2	41,9
Hommes	69,1	1,9	1,5	37,0	73,6	1,4	1,1	37,8	74,3	2,0	1,7	38,2	75,2	2,0	1,7	38,1	66,7	1,3	1,0	39,9
Moins de 30 ans	29,5	2,6	2,3	34,3	39,2	2,0	1,9	36,6	50,9	2,2	2,0	35,0	52,9	2,2	2,0	34,5	37,4	1,6	1,3	39,8
30-39 ans	60,1	2,8	2,4	30,4	61,6	2,1	1,7	32,4	61,7	2,6	2,3	34,9	62,2	2,7	2,4	34,5	57,1	1,6	1,4	39,0
40-49 ans	75,5	2,2	1,8	33,0	72,5	1,5	1,1	36,9	76,8	1,9	1,6	37,8	77,5	2,0	1,6	37,3	72,2	1,6	1,3	41,4
50-59 ans	76,2	1,7	1,3	37,9	75,6	1,1	0,7	40,9	78,2	1,4	1,0	43,2	78,9	1,4	1,0	43,2	73,7	1,4	1,1	43,4
60 ans et plus	51,5	1,0	0,6	45,8	49,7	1,0	0,6	42,4	51,3	0,6	0,4	46,1	52,1	0,6	0,3	46,1	44,7	1,2	0,9	45,6
Ensemble France métropolitaine	65,4	2,1	1,7	34,8	66,2	1,4	1,1	37,9	67,8	1,8	1,5	38,8	68,6	1,9	1,5	38,4	62,1	1,1	0,8	41,6
Ensemble DOM	66,1	2,2	1,9	32,1	62,9	2,2	2,0	35,7	79,2	2,1	2,1	36,7	79,3	2,1	2,1	36,6	76,1	1,6	1,6	40,5

Source : *Siasp, Insee, Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAPP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.*

Champ : France (hors Mayotte) y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017) sans impact global, mais modifiant certains niveaux pour des catégories fines.

(1) Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

3

Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 3.1.10 : Évolution des salaires nets mensuels moyens dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires			Salaires* nets moyens en 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 (en %)		RMPP nette ⁽¹⁾ 2016/2015		
	Structure des effectifs 2016 (en %)	2016 (en milliers)	Évolution 2016/2015 (en %)		Salaires moyens (en euros constants)	À structure constante	Proportion des agents de 2015 présents en 2016 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation ⁽²⁾ (en %)
Ensemble	100,0	2039,6	0,4	2 505	0,2	0,0	65,4	1,7	34,7
<i>dont : enseignants</i>	46,2	941,7	0,7	2 555	0,4	0,0	68,1	1,9	34,4
<i>dont : non-enseignants</i>	53,8	1097,9	0,2	2 463	0,1	0,1	63,1	1,5	35,0
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	37,2	759,3	1,2	3 057	-0,1	-0,2	66,7	1,6	38,8
Fonctionnaires de catégorie A+ ⁽³⁾	5,0	101,0	0,1	4 257	0,4	-0,1	70,1	1,5	39,6
<i>dont enseignants⁽⁴⁾</i>	2,7	56,1	-0,5	3 727	0,8	0,1	69,6	1,5	39,7
<i>dont police⁽⁵⁾</i>	0,1	1,5	0,0	5 481	0,7	0,6	55,6	2,3	33,9
Fonctionnaires de catégorie A (à l'exception des A+)	22,7	463,2	0,7	3 067	0,0	-0,3	72,9	1,5	38,9
<i>dont enseignants⁽⁶⁾</i>	15,4	313,6	0,6	2 801	0,0	-0,4	73,2	1,4	41,1
<i>dont police⁽⁷⁾</i>	0,2	4,8	4,3	4 117	-0,3	-0,3	77,8	0,6	44,5
Contractuels	5,0	101,6	1,3	2 502	0,5	0,6	34,2	2,0	36,0
<i>dont enseignants⁽⁸⁾</i>	1,7	34,6	0,9	1 977	0,1	-0,2	24,0	1,9	41,2
Autres catégories et statuts	4,6	92,8	5,0	2 318	-1,3	-0,3	67,6	2,0	38,6
<i>dont enseignants⁽⁹⁾</i>	4,5	91,0	5,1	2 276	-1,3	-0,3	68,1	2,0	38,7
PCS professions intermédiaires dont :	38,1	777,4	-0,4	2 292	0,7	0,3	65,0	2,1	29,2
Fonctionnaires de catégorie A	20,7	421,7	1,1	2 412	0,6	0,3	69,3	2,4	28,1
<i>dont enseignants⁽¹⁰⁾</i>	19,1	389,5	1,3	2 383	0,7	0,3	68,6	2,4	27,8
<i>dont police⁽¹¹⁾</i>	0,2	4,8	-5,9	3 513	0,6	-0,1	77,5	2,0	33,8
Fonctionnaires de catégorie B	9,0	184,2	-0,8	2 397	0,0	0,0	75,0	1,6	30,2
<i>dont personnels administratifs et techniques</i>	7,0	143,6	-0,6	2 405	-0,2	-0,3	75,5	1,4	32,3
<i>dont enseignants⁽¹²⁾</i>	0,1	2,8	-20,0	2 199	1,1	0,6	76,2	2,2	32,2
<i>dont pénitentiaire⁽¹³⁾</i>	0,0	1,0	0,0	2 732	-1,4	-0,2	76,6	2,5	24,6
Contractuels	5,1	104,6	2,0	1 848	-1,1	0,7	36,9	1,3	35,0
<i>dont enseignants⁽⁸⁾</i>	0,6	12,1	4,3	1 871	1,0	0,1	38,1	1,8	41,1
Autres catégories et statuts	2,4	49,4	-7,8	2 201	2,9	0,9	72,4	2,0	29,2
<i>dont enseignants⁽⁹⁾</i>	2,0	41,2	-8,2	2 054	3,1	1,1	70,5	2,4	23,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte). Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(* Les salaires sont exprimés en équivalent temps plein mensualisé, voir définitions.

(1) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(2) Inflation y compris tabac (+0,18 %) en 2016.

(3) Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ». Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant à minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

(4) Par exemple : professeurs d'université et maîtres de conférence.

(5) Commissaires de police.

(6) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés.

(7) Par exemple : commandants de police.

(8) Emplois occasionnels ou saisonniers majoritairement. Hors enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat.

(9) Enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat.

(10) Par exemple : professeurs des écoles et professeurs d'enseignement général de collège.

(11) Par exemple : capitaines ou lieutenants de police.

(12) Par exemple : instituteurs.

(13) Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires).

Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 3.1.10 (suite) : Évolution des salaires nets mensuels moyens dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires			Salaires ^(*) nets moyens en 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 (en %)		RMPP nette ⁽¹⁾ 2015/2014		
	Structure des effectifs 2015 (en %)	2016 (en milliers)	Évolution 2016/2015 (en %)		Salaires moyens (en euros constants)	À structure constante	Proportion des agents de 2015 présents en 2016 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation ⁽²⁾ (en %)
PCS employés et ouvriers dont :	24,7	502,9	0,5	2 001	-0,2	0,2	64,1	1,2	37,1
Fonctionnaires de catégorie B	4,8	98,6	1,0	2 470	0,1	0,4	81,2	1,1	33,8
<i>dont police⁽¹⁴⁾</i>	4,8	98,4	1,0	2 471	0,1	0,4	81,2	1,1	33,8
Fonctionnaires de catégorie C	11,0	223,7	-2,0	1 950	0,4	0,2	74,8	1,1	38,3
<i>dont personnels administratifs et techniques</i>	9,0	182,7	-2,5	1 884	0,1	-0,1	75,2	0,9	39,6
<i>dont pénitentiaire⁽¹⁵⁾</i>	1,3	25,5	1,6	2 296	1,5	1,7	76,6	1,9	31,0
Contractuels	6,0	122,1	1,4	1 895	0,6	0,6	43,1	1,6	34,3
Autres catégories et statuts	1,1	22,3	5,7	2 117	-7,6	-1,1	71,5	1,1	55,5
Ministères	75,9	1547,1	0,7	2 553	0,2	0,0	70,1	1,7	34,6
<i>dont : enseignants</i>	41,9	855,2	1,0	2 484	0,3	0,0	69,0	1,9	33,8
<i>dont : non-enseignants</i>	33,9	691,9	0,5	2 638	0,0	0,0	71,5	1,4	35,5
Etablissements publics	24,1	492,5	-0,6	2 355	0,4	0,4	50,8	1,6	35,3
<i>dont : enseignants</i>	4,2	86,5	-2,3	3 252	1,7	0,1	60,2	1,5	40,6
<i>dont : non-enseignants</i>	19,9	405,9	-0,3	2 164	0,1	0,6	48,7	1,6	33,9
Fonctionnaires	73,3	1496,0	0,2	2 672	0,4	0,0	72,7	1,7	34,5
Catégorie A	48,3	986,0	0,8	2 909	0,2	-0,1	71,1	1,8	34,5
Catégorie B	13,9	283,3	-0,2	2 422	0,1	0,2	77,1	1,4	31,5
Catégorie C	11,0	223,8	-2,0	1 950	0,4	0,2	74,8	1,1	38,3
Contractuels	16,1	328,3	1,6	2 068	0,0	0,6	38,4	1,6	35,0
Autres catégories et statuts	8,1	164,6	0,9	2 256	-0,7	-0,1	69,7	1,9	37,6
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,5	1988,8	0,5	2 538	0,2	0,0	66,8	1,7	34,8
Bénéficiaires de contrats aidés	2,5	50,8	-2,3	1 215	0,4	3,2	11,0	0,8	14,4
Femmes	60,6	1235,7	0,9	2 351	0,4	0,1	62,9	1,8	33,1
Hommes	39,4	803,9	-0,4	2 742	0,1	0,0	69,1	1,5	37,0
Moins de 30 ans	10,8	219,4	0,8	1 740	0,2	1,0	29,5	2,3	34,3
30-39 ans	23,3	475,9	-2,8	2 182	-0,1	0,1	60,1	2,4	30,4
40-49 ans	31,4	640,3	1,2	2 547	0,2	0,0	75,5	1,8	33,0
50-59 ans	27,3	556,1	0,8	2 838	0,1	-0,1	76,2	1,3	37,9
60 ans et plus	7,3	147,9	5,8	3 251	-0,9	-0,4	51,5	0,6	45,8
Ensemble France métropolitaine	96,6	1969,8	0,4	2 477	0,2	0,0	65,4	1,7	34,8
Ensemble DOM	3,4	69,8	0,1	3 305	0,7	0,3	66,1	1,9	32,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte). Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Les salaires sont exprimés en équivalent temps plein mensualisé, voir définitions.

(1) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(2) Inflation y compris tabac (+0,18 %) en 2016.

(14) Corps d'encadrement et d'application de la Police nationale : gardiens de la paix, brigadiers.

(15) Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire.

Attention : À partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

3

Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 3.1.II : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des femmes fonctionnaires civiles employées à temps plein dans les ministères en métropole en 2016

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires ⁽¹⁾ (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾⁽³⁾	Primes et indemnités			Taux de primes ⁽⁵⁾ (en %)	Salaire brut ⁽⁶⁾	Salaire net global ⁽⁶⁾⁽⁸⁾
				Montant ⁽⁴⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁵⁾ (en %)			
Ensemble	100,0	892,2	2 468	520	<i>nd</i>	17,1	21,1	3 046	2 509
<i>dont : total enseignants</i>	56,9	507,5	2 667	325	<i>nd</i>	10,6	12,2	3 058	2 507
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	33,4	298,4	2 931	708	<i>nd</i>	19,1	24,2	3 705	3 060
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	33,4	297,9	2 932	709	<i>nd</i>	19,1	24,2	3 706	3 062
Cadres de catégorie A+⁽⁷⁾ dont :	4,4	39,1	3 799	1 003	<i>nd</i>	20,5	26,4	4 893	4 054
Encadrement et direction ⁽⁸⁾	0,4	3,4	3 972	2 979	<i>nd</i>	42,2	75,0	7 065	5 981
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁹⁾	0,8	7,1	4 029	2 270	<i>nd</i>	35,5	56,3	6 400	5 392
Enseignement supérieur, recherche et assimilé ⁽¹⁰⁾	3,2	28,7	3 722	459	<i>nd</i>	10,8	12,3	4 267	3 498
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+) :	29,0	258,8	2 801	664	<i>nd</i>	18,8	23,7	3 527	2 912
Attachés et inspecteurs	3,4	30,1	2 608	1 243	<i>nd</i>	31,8	47,7	3 913	3 268
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	0,7	5,9	3 101	1 517	<i>nd</i>	32,3	48,9	4 691	3 927
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹¹⁾	1,1	9,5	2 621	1 406	<i>nd</i>	34,3	53,6	4 098	3 445
Professeurs certifiés et agrégés	20,4	182,4	2 776	456	<i>nd</i>	13,8	16,4	3 293	2 706
Autres enseignants de catégorie A	0,2	1,8	3 063	331	<i>nd</i>	9,6	10,8	3 445	2 822
Police (commandants)	0,1	0,7	3 433	1 561	<i>nd</i>	30,7	45,5	5 087	4 099
Autres cadres de catégorie A ⁽¹²⁾	3,8	34,3	3 128	1 058	<i>nd</i>	24,9	33,8	4 245	3 524
PCS professions intermédiaires dont :	48,6	433,9	2 415	372	<i>nd</i>	13,1	15,4	2 846	2 338
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	36,0	321,5	2 525	262	<i>nd</i>	9,2	10,4	2 851	2 336
Professeurs des écoles	30,1	268,8	2 500	209	<i>nd</i>	7,5	8,4	2 775	2 271
Professeurs de lycée professionnel	3,4	30,0	2 730	513	<i>nd</i>	15,6	18,8	3 300	2 716
Professeurs de collège d'enseignement général	0,1	0,9	3 337	475	<i>nd</i>	12,4	14,2	3 831	3 139
Autres enseignants	0,1	0,6	3 333	317	<i>nd</i>	8,6	9,5	3 673	3 032
Police (capitaine et lieutenant)	0,2	1,4	2 736	1 342	<i>nd</i>	32,2	49,1	4 165	3 359

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(4) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(5) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(6) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(7) Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ».

Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant à minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

(8) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(9) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(10) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(11) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(12) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

(*) Voir définitions.

Attention : À partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

NB : les données sur les heures supplémentaires n'étaient pas d'assez bonne qualité en 2016 pour être exploitables.

Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 3.1.II (suite) : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des femmes fonctionnaires civiles employées à temps plein dans les ministères en métropole en 2016

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires ⁽¹⁾ (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾⁽³⁾	Primes et indemnités			Salaire brut ⁽⁵⁾	Salaire net global ⁽⁶⁾	
				Montant ⁽⁴⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁵⁾ (en %)			
Professions intermédiaires de catégorie B	12,6	112,4	2 102	687	<i>nd</i>	24,3	32,7	2 830	2 343
Greffiers	0,9	7,9	2 047	553	<i>nd</i>	20,9	27,0	2 641	2 187
Instituteurs	0,2	2,2	2 357	253	<i>nd</i>	9,5	10,7	2 662	2 174
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,3	83,4	2 099	724	<i>nd</i>	25,3	34,5	2 864	2 373
<i>dont secrétaires administratifs</i>	2,6	23,1	2 111	774	<i>nd</i>	26,4	36,7	2 928	2 435
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,0	0,3	2 197	849	<i>nd</i>	27,4	38,6	3 092	2 482
Autres professions intermédiaires de catégorie B	2,1	18,8	2 100	625	<i>nd</i>	22,6	29,8	2 769	2 286
PCS employés et ouvriers dont :	17,9	159,9	1 744	571	<i>nd</i>	24,2	32,7	2 357	1 948
Employés et ouvriers de catégorie B	2,1	19,1	1 889	968	<i>nd</i>	33,1	51,2	2 926	2 372
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	2,1	19,0	1 887	970	<i>nd</i>	33,1	51,4	2 927	2 373
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	0,8	7,4	2 180	1 109	<i>nd</i>	33,0	50,9	3 361	2 713
<i>dont gardiens de la paix</i>	1,3	11,7	1 703	883	<i>nd</i>	33,3	51,8	2 652	2 158
Employés et ouvriers de catégorie C	15,7	139,7	1 730	508	<i>nd</i>	22,3	29,3	2 276	1 886
Adjointes administratives et adjointes techniques	14,1	125,8	1 729	479	<i>nd</i>	21,3	27,7	2 246	1 862
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	0,6	5,1	1 754	844	<i>nd</i>	31,9	48,1	2 646	2 146

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(4) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(5) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(6) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(*) Voir définitions.

Attention : À partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

NB : les données sur les heures supplémentaires n'étaient pas d'assez bonne qualité en 2016 pour être exploitables.

Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

3

Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 3.1.12 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des hommes fonctionnaires civils employés à temps plein dans les ministères en métropole en 2016

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires ⁽¹⁾ (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾⁽³⁾	Primes et indemnités				Salaire brut ⁽⁹⁾	Salaire net global ⁽¹⁰⁾⁽⁶⁾
				Montant ⁽⁵⁾⁽⁴⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁵⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁵⁾ (en %)		
Ensemble	100,0	603,8	2 617	845	<i>nd</i>	24,0	32,3	3 526	2 913
<i>dont : total enseignants</i>	42,2	254,7	2 997	512	<i>nd</i>	14,3	17,1	3 577	2 944
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	44,1	266,5	3 206	969	<i>nd</i>	22,8	30,2	4 249	3 524
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	44,0	265,6	3 208	968	<i>nd</i>	22,8	30,2	4 250	3 525
Cadres de catégorie A+⁽⁷⁾ dont :	10,3	62,0	4 103	1 088	<i>nd</i>	20,6	26,5	5 291	4 384
Encadrement et direction ⁽⁸⁾	1,2	7,1	4 314	3 620	<i>nd</i>	44,9	83,9	8 061	6 842
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁹⁾	0,9	5,2	4 561	2 953	<i>nd</i>	38,7	64,7	7 633	6 451
Enseignement supérieur, recherche et assimilé ⁽¹⁰⁾	8,2	49,6	4 025	530	<i>nd</i>	11,4	13,2	4 647	3 815
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	33,7	203,7	2 936	931	<i>nd</i>	23,7	31,7	3 933	3 263
Attachés et inspecteurs	3,8	23,2	2 599	1 348	<i>nd</i>	33,6	51,9	4 013	3 359
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	0,8	4,7	3 123	1 672	<i>nd</i>	34,3	53,5	4 878	4 096
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹¹⁾	2,9	17,7	2 789	1 800	<i>nd</i>	38,6	64,5	4 661	3 938
Professeurs certifiés et agrégés	21,1	127,3	2 888	603	<i>nd</i>	17,0	20,9	3 557	2 934
Autres enseignants de catégorie A	0,3	2,1	3 197	366	<i>nd</i>	10,1	11,4	3 629	2 989
Police (commandants)	0,5	3,3	3 460	1 707	<i>nd</i>	32,4	49,3	5 269	4 259
Autres cadres de catégorie A ⁽¹²⁾	5,0	30,0	3 406	1 443	<i>nd</i>	29,4	42,4	4 913	4 101

Source : *Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.*

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique de l'Etat.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(4) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(5) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut. Légalement familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(7) Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ».

Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant à minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

(8) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(9) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(10) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(11) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(12) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

(*) Voir définitions.

Attention : À partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

NB : Les données sur les heures supplémentaires n'étaient pas d'assez bonne qualité en 2016 pour être exploitables.

Figure 3.1.12 (suite) : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des hommes fonctionnaires civils employés à temps plein dans les ministères en métropole en 2016

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires ⁽¹⁾ (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾⁽³⁾	Primes et indemnités				Salaire brut ⁽³⁾	Salaire net global ⁽⁵⁾⁽⁶⁾
				Montant ⁽³⁾⁽⁴⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁵⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁵⁾ (en %)		
PCS professions intermédiaires dont :	28,5	172,1	2 454	621	<i>nd</i>	19,9	25,3	3 127	2 583
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	16,6	100,1	2 694	477	<i>nd</i>	14,8	17,7	3 229	2 655
Professeurs des écoles	9,5	57,5	2 644	298	<i>nd</i>	9,9	11,3	2 996	2 456
Professeurs de lycée professionnel	5,0	30,3	2 781	585	<i>nd</i>	17,1	21,0	3 430	2 830
Professeurs de collège d'enseignement général	0,1	0,7	3 356	570	<i>nd</i>	14,4	17,0	3 949	3 245
Autres enseignants	0,1	0,8	3 563	354	<i>nd</i>	9,0	9,9	3 948	3 300
Police (capitaine et lieutenant)	0,6	3,4	2 820	1 499	<i>nd</i>	33,9	53,1	4 420	3 578
Professions intermédiaires de catégorie B	11,9	71,9	2 120	821	<i>nd</i>	27,5	38,7	2 986	2 482
Greffiers	0,2	1,1	2 047	572	<i>nd</i>	21,5	27,9	2 657	2 199
Instituteurs	0,1	0,6	2 398	334	<i>nd</i>	12,0	13,9	2 775	2 274
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,3	56,0	2 111	830	<i>nd</i>	27,8	39,3	2 986	2 480
<i>dont secrétaires administratifs</i>	1,3	7,6	2 116	817	<i>nd</i>	27,4	38,6	2 984	2 485
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	0,7	2 430	1 040	<i>nd</i>	29,4	42,8	3 539	2 846
Autres professions intermédiaires de catégorie B	2,2	13,5	2 133	814	<i>nd</i>	27,3	38,2	2 986	2 499
PCS employés et ouvriers dont :	27,4	165,2	1 838	877	<i>nd</i>	31,6	47,7	2 775	2 272
Employés et ouvriers de catégorie B	13,2	79,5	1 980	1 026	<i>nd</i>	33,3	51,8	3 079	2 494
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	13,2	79,4	1 980	1 026	<i>nd</i>	33,3	51,8	3 080	2 494
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	6,1	36,6	2 239	1 138	<i>nd</i>	32,9	50,8	3 456	2 790
<i>dont gardiens de la paix</i>	7,1	42,8	1 759	930	<i>nd</i>	33,7	52,9	2 758	2 242
Employés et ouvriers de catégorie C	13,9	84,0	1 726	713	<i>nd</i>	28,7	41,3	2 486	2 057
Adjoints administratifs et adjoints techniques	9,4	56,9	1 686	592	<i>nd</i>	25,5	35,1	2 322	1 933
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	3,4	20,5	1 870	946	<i>nd</i>	32,9	50,6	2 874	2 333

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique de l'Etat.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(4) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(5) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut. lément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(*) Voir définitions.

Attention : À partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue «Les rémunérations dans la fonction publique en 2015» du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

NB : Les données sur les heures supplémentaires n'étaient pas d'assez bonne qualité en 2016 pour être exploitables.

Figure 3.1.13 : Répartition indiciaire des fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'État selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2016

Indice majoré	Catégorie hiérarchique			Cumulés (en %)			Hommes	Femmes	Total
	A	B	C	A	B	C			
<310	0	244	5	0	0	0	103	146	249
310-319	164	7 022	2 824	0	2	1	2 599	7 411	10 010
320-329	710	3 721	51 473	0	1	22	36 882	19 022	55 904
330-339	1 220	13 387	24 795	0	5	11	22 750	16 652	39 402
340-349	6 492	5 070	21 450	1	2	9	20 592	12 420	33 012
350-359	1 375	15 735	9 855	0	5	4	12 842	14 123	26 965
360-369	524	17 160	18 187	0	6	8	20 100	15 771	35 871
370-379	21 891	11 238	14 425	2	4	6	30 306	17 248	47 554
380-399	3 357	25 705	21 990	0	9	9	26 863	24 189	51 052
400-419	5 468	28 703	16 095	1	10	7	27 345	22 921	50 266
420-439	27 580	20 109	35 016	3	7	15	56 355	26 350	82 705
440-459	85 176	21 604	3 037	8	7	1	76 714	33 103	109 817
460-479	64 490	28 902	5 999	6	10	3	63 213	36 178	99 391
480-499	80 616	18 147	0	8	6	0	64 787	33 976	98 763
500-549	127 614	49 402	0	13	17	0	117 492	59 524	177 016
550-599	132 379	22 328	0	13	8	0	102 258	52 449	154 707
600-649	125 437	0	0	12	0	0	83 393	42 044	125 437
650-699	90 458	0	0	9	0	0	50 907	39 551	90 458
700-749	75 633	0	0	7	0	0	40 240	35 393	75 633
750-821	66 304	0	0	7	0	0	33 202	33 102	66 304
Hors échelle	99 496	0	0	10	0	0	37 940	61 556	99 496
Indéterminé	3 060	5 169	6 446	0	2	3	7 653	7 022	14 675
Total	1 019 444	293 646	231 597	100	100	100	934 536	610 151	1 544 687

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires sur un poste principal non annexe, présents au 31/12.

Erratum : Dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017, la figure 6.4-11 publiée correspondait à des données 2014 et non pas 2015. La figure 6.4-11 sur données 2015 est publiée dans les séries longues et compléments des fiches thématiques 6.4-2 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017, publiées sur le site internet de la DGAFP.

NB : En 2016, dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR), l'ensemble des agents de catégorie B à l'exception de la police nationale, des instituteurs et de l'administration pénitentiaire ont bénéficié de la bascule d'une partie de leurs primes en points d'indices (+6 points sur l'indice). Les agents de catégorie A des corps relevant des filières paramédicales et sociales ont également bénéficié d'une bascule primes-points (+4 points sur l'indice).

Figure 3.14 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE en 2017

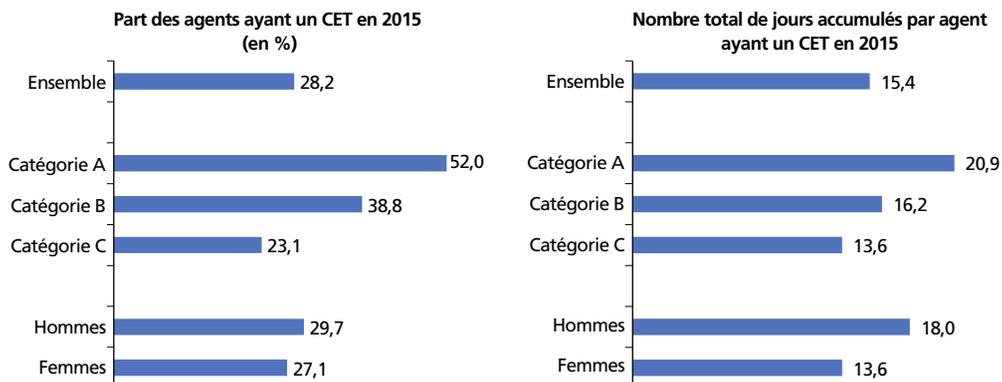
	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en millions d'euros)	Montant annuel moyen (en euros)	Montant annuel du premier décile (en euros)	Montant annuel médian (en euros)	Montant annuel du neuvième décile (en euros)
Ensemble	100,0	95,6	1 157	260	880	2 250
Fonctionnaires de catégorie A	32,2	38,3	1 441	375	1 250	2 875
Fonctionnaires de catégorie B	43,9	36,6	1 011	320	800	2 000
Fonctionnaires de catégorie C	14,1	8,8	757	195	650	1 495
Fonctionnaires de catégorie inconnue	5,0	6,1	1 481	325	1 170	3 000
Contractuels	1,8	0,0	1 340	268	1 125	2 625
Autres	3,0	0,0	1 492	375	1 250	3 125
Moins de 30 ans	2,2	1,7	917	228	750	1 875
30 à 34 ans	8,0	7,0	1 058	320	845	2 080
35 à 39 ans	13,3	12,1	1 106	320	880	2 125
40 à 44 ans	17,2	16,1	1 127	320	880	2 160
45 à 49 ans	16,9	16,0	1 145	320	960	2 240
50 à 54 ans	14,8	14,2	1 163	260	910	2 375
55 ans et plus	27,6	28,5	1 254	250	910	2 563
Hommes	63,6	66,1	1 257	320	1 000	2 480
Femmes	36,4	29,6	983	240	780	2 000

Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte). Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Lecture : En 2017, les fonctionnaires de catégorie B représentent 43,9 % de l'effectif bénéficiaire de la mesure de rachat de jours dans la FPE ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 36,6 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie B de 1 011 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie B ont perçu un montant de moins de 320 euros, 50 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 800 euros et 90 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 2 000 euros.

Figure 3.15 : Part des agents ayant un CET et nombre total de jours accumulés par agent ayant un CET par sexe et catégorie hiérarchique dans la FPT au 31 décembre 2015



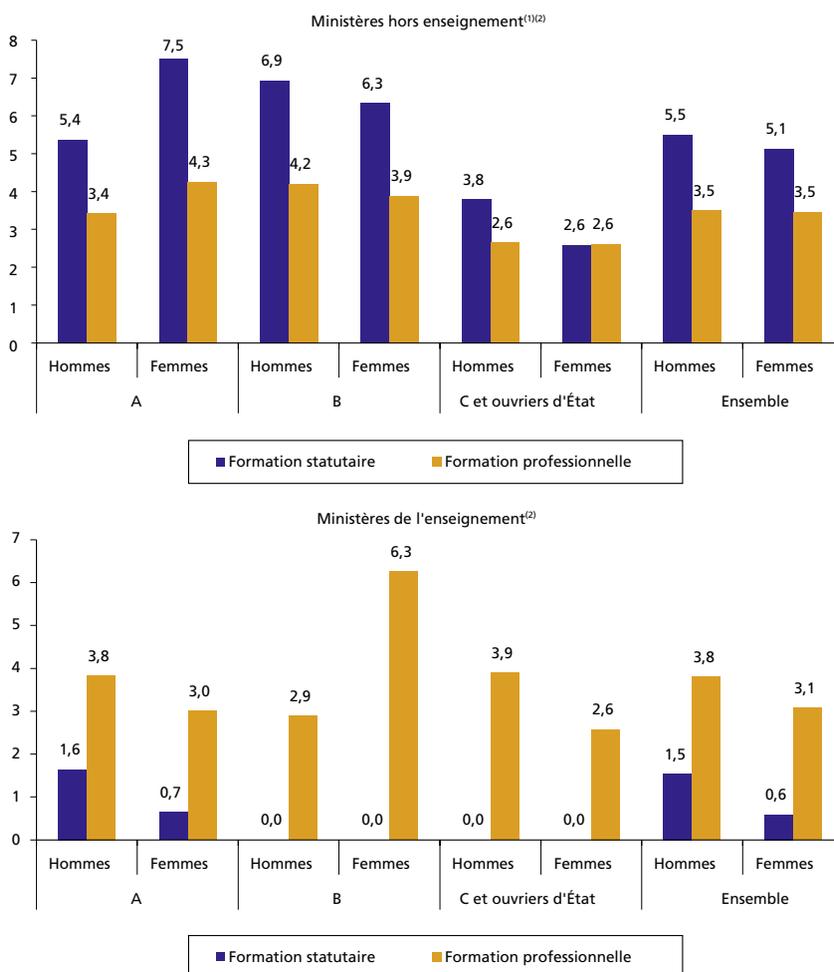
Source : bilans sociaux FPT, DGCL.

Formation 4

La formation statutaire et professionnelle des agents
des ministères en 2016 4.1

4.1 La formation statutaire et professionnelle des agents des ministères en 2016

Figure 4.1.1 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent dans les ministères selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2016
[en nombre de jours par agent]



Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés. Pour l'année 2016, les données du ministère de la Justice et des ministères sociaux sont estimées.

- (1) Pour l'année 2016, les données du ministère de la Justice et des ministères sociaux sont estimées.
- (2) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

4 Formation

Figure 4.1.2 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2016

[en nombre de jours par agent]

	Formation statutaire			Formation professionnelle			Total		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Affaires étrangères et Développement international	0,6	0,6	0,6	3,0	4,1	3,6	3,6	4,7	4,2
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	0,8	0,9	0,9	1,6	1,8	1,8	2,5	2,8	2,6
Ministères économiques et financiers	7,2	5,5	6,2	4,4	3,8	4,0	11,6	9,2	10,3
Culture et Communication	0,4	0,5	0,4	2,3	3,6	3,0	2,7	4,1	3,4
Défense	0,1	0,1	0,1	2,0	2,7	2,3	2,2	2,8	2,4
Écologie, Développement durable et Énergie - Logement, Égalité des territoires et Ruralité	5,1	3,7	4,6	3,1	3,5	3,3	8,3	7,3	7,9
Intérieur	8,2	5,4	7,2	3,7	2,9	3,4	11,9	8,3	10,6
Justice	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Ministères sociaux	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,0	0,0	0,0	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2
Ensemble hors enseignement⁽¹⁾⁽²⁾	5,3	4,0	5,3	3,1	2,9	3,5	8,3	6,9	8,8
Enseignement ⁽²⁾	1,5	0,6	0,9	3,8	3,1	3,3	5,3	3,7	4,2
Total y compris enseignement⁽¹⁾	3,5	1,6	2,6	3,4	3,0	3,4	6,9	4,6	5,9

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

nd : Données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Y compris le ministère de la Justice et les ministères sociaux, pour lesquels les données 2016 sont estimées.

(2) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Conditions, organisation et temps de travail **5**

La quotité de temps de travail **5.1**

Le forfait **5.2**

Le congé parental **5.3**

Les accidents de travail et accidents de trajet **5.4**

Le jour de carence **5.5**

5.1 La quotité de temps de travail

Tous les agents de la fonction publique ne travaillent pas à temps plein ; ils sont 20,5 % - en baisse de 0,1 point par rapport à fin 2015 - à exercer leur activité à temps partiel, avec une quotité moyenne de travail stable de 66,6 %, ce qui porte le nombre d'agents, au 31 décembre, à 5,10 millions en équivalent temps plein (ETP), soit 0,93 ETP par agent public. C'est dans la FPT, seul versant dans lequel un employeur peut proposer des postes à temps non complet à des fonctionnaires, que la proportion d'agents à temps partiel est la plus élevée (26,3 %) et leur quotité moyenne de travail la plus faible (64,4 %). Un agent y représente en moyenne 0,91 ETP au 31 décembre 2016. À l'inverse, dans la FPE, où la proportion d'agents à temps partiel n'est que de 15,6 %, un agent représente 0,95 ETP. Enfin, avec une proportion de 23 % d'agents à temps partiel et un taux de temps partiel moyen de 68,1 %, un agent représente 0,93 ETP dans la FPH. (page 79)

La proportion d'agents qui travaillent à temps partiel dans la FPT fin 2016 est de 26,3 %, soit plus de 3 points supérieure à celle observée dans la FPH (23,0 %) et plus de 10 points supérieure à celle observée dans la FPE (15,6 %). Les effectifs de fin d'année en équivalent temps plein (ETP) c'est-à-dire comptés au prorata de leur quotité de travail s'élèvent à 5,10 millions en équivalent temps plein (ETP) fin 2016, dont 2,3 millions dans la FPE (45,2 %), 1,71 million dans la FPT (33,6 %) et 1,08 million dans la FPH (21,4 %).

5 Conditions, organisation et temps de travail

Figure 5.1.1 : Effectifs physiques des agents civils par versant de la fonction publique par statut, sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2016

		Total Effectifs	< 50 % et quotité indéterminée	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Effectifs à temps partiel	Part des agents à temps partiel (en %)
FPE	Fonctionnaires	1 545 827	3 381	21 123	5 262	8 505	85 620	46 217	170 108	11,0
	Femmes	935 087	1 907	17 684	4 217	7 084	76 714	40 050	147 656	15,8
	Hommes	610 740	1 474	3 439	1 045	1 421	8 906	6 167	22 452	3,7
	dont fonctionnaires enseignants	787 674	1 183	15 327	2 477	5 836	22 979	30 506	78 308	9,9
	Femmes	530 662	789	13 267	1 962	4 895	21 270	26 392	68 575	12,9
	Hommes	257 012	394	2 060	515	941	1 709	4 114	9 733	3,8
	Contractuels	397 125	24 030	48 046	18 900	21 165	35 877	12 788	160 806	40,5
	Femmes	242 759	13 282	34 498	14 744	14 173	27 188	8 708	112 593	46,4
	Hommes	154 366	10 748	13 548	4 156	6 992	8 689	4 080	48 213	31,2
	Autres catégories et statuts⁽¹⁾	178 330	4 621	7 066	3 085	3 772	6 462	6 183	31 189	17,5
Femmes	115 081	2 510	5 753	2 125	2 911	5 343	5 027	23 669	20,6	
Hommes	63 249	2 111	1 313	960	861	1 119	1 156	7 520	11,9	
FPT	Fonctionnaires	1 469 265	20 989	35 577	30 633	30 028	115 307	64 222	296 756	20,2
	Femmes	863 910	16 010	27 299	23 353	23 938	104 489	59 068	254 157	29,4
	Hommes	605 355	4 979	8 278	7 280	6 090	10 818	5 154	42 599	7,0
	Contractuels	356 806	66 892	29 794	22 997	21 006	22 078	14 762	177 529	49,8
	Femmes	240 684	48 543	23 019	17 832	16 578	18 308	11 942	136 222	56,6
	Hommes	116 122	18 349	6 775	5 165	4 428	3 770	2 820	41 307	35,6
	Autres catégories et statuts⁽¹⁾	59 749	3 550	3 110	5 138	4 678	3 003	1 525	21 004	35,2
Femmes	50 512	2 560	2 218	4 027	3 734	2 562	1 361	16 462	32,6	
Hommes	9 237	990	892	1 111	944	441	164	4 542	49,2	
FPH	Fonctionnaires	832 938	6 435	20 055	6 301	7 163	125 016	18 111	183 081	22,0
	Femmes	675 804	5 091	18 445	5 643	6 190	120 111	17 071	172 551	25,5
	Hommes	157 134	1 344	1 610	658	973	4 905	1 040	10 530	6,7
	Contractuels	212 640	10 944	13 539	3 686	3 624	17 087	3 244	52 124	24,5
	Femmes	166 435	7 075	10 756	3 123	3 106	15 690	2 829	42 579	25,6
	Hommes	46 205	3 869	2 783	563	518	1 397	415	9 545	20,7
	Autres catégories et statuts⁽¹⁾	122 112	12 674	3 743	7 879	2 891	4 564	1 434	33 185	27,2
Femmes	64 897	5 311	1 906	4 424	1 730	3 515	949	17 835	27,5	
Hommes	57 215	7 363	1 837	3 455	1 161	1 049	485	15 350	26,8	
Ensemble de la fonction publique	Ensemble	5 174 792	153 516	182 053	103 881	102 832	415 014	168 486	1 125 782	21,8
	Femmes	3 355 169	102 289	141 578	79 488	79 444	373 920	147 005	923 724	27,5
	Hommes	1 819 623	51 227	40 475	24 393	23 388	41 094	21 481	202 058	11,1
	dont fonctionnaires	3 848 030	30 805	76 755	42 196	45 696	325 943	128 550	649 945	16,9
	Femmes	2 474 801	23 008	63 428	33 213	37 212	301 314	116 189	574 364	23,2
	Hommes	1 373 229	7 797	13 327	8 983	8 484	24 629	12 361	75 581	5,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, agents civils, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) La catégorie « Autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Figure 5.1.2 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPE à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2016

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	649 538	85 944	13,2
Catégorie B	140 152	29 650	21,2
Catégorie C	144 955	31 985	22,1
Catégorie indéterminée	442	77	17,4
Total	935 087	147 656	15,8
Hommes			
Catégorie A	371 137	13 248	3,6
Catégorie B	154 346	4 795	3,1
Catégorie C	84 730	4 155	4,9
Catégorie indéterminée	527	254	48,2
Total	610 740	22 452	3,7
Ensemble			
Catégorie A	1 020 675	99 192	9,7
Catégorie B	294 498	34 445	11,7
Catégorie C	229 685	36 140	15,7
Catégorie indéterminée	969	331	34,2
Total	1 545 827	170 108	11,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Figure 5.1.3 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2016

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	86 879	19 285	22,2
Catégorie B	141 966	39 254	27,7
Catégorie C	634 460	195 331	30,8
Catégorie indéterminée	605	287	47,4
Total	863 910	254 157	29,4
Hommes			
Catégorie A	50 556	2 921	5,8
Catégorie B	78 436	7 456	9,5
Catégorie C	476 084	32 144	6,8
Catégorie indéterminée	279	78	28,0
Total	605 355	42 599	7,0
Ensemble			
Catégorie A	137 435	22 206	16,2
Catégorie B	220 402	46 710	21,2
Catégorie C	1 110 544	227 475	20,5
Catégorie indéterminée	884	365	41,3
Total	1 469 265	296 756	20,2

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

5 Conditions, organisation et temps de travail

Figure 5.1.4 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2016

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	185 120	47 425	25,6
Catégorie B	155 956	47 845	30,7
Catégorie C et catégorie indéterminée	334 728	77 281	23,1
Total	675 804	172 551	25,5
Hommes			
Catégorie A	33 403	2 439	7,3
Catégorie B	30 489	2 451	8,0
Catégorie C et catégorie indéterminée	93 242	5 640	6,0
Total	157 134	10 530	6,7
Ensemble			
Catégorie A	218 523	49 864	22,8
Catégorie B	186 445	50 296	27,0
Catégorie C et catégorie indéterminée	427 970	82 921	19,4
Total	832 938	183 081	22,0

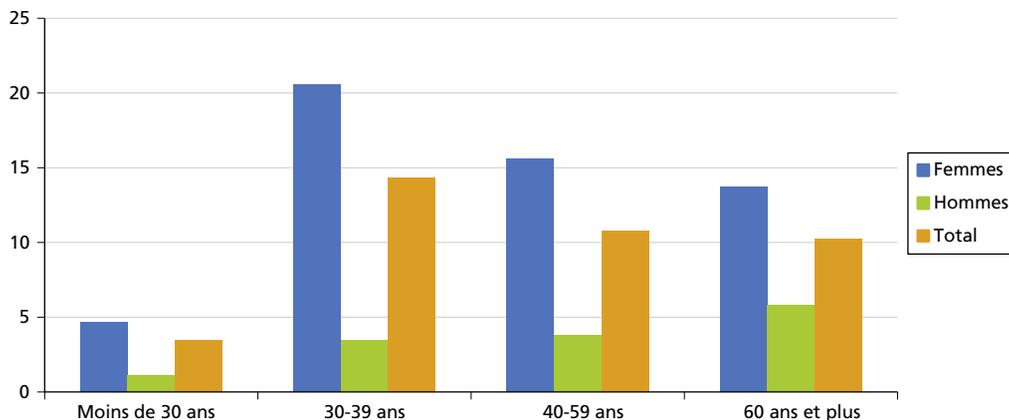
Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Figure 5.1.5 : Part des fonctionnaires de la FPE à temps partiel, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2016

[en %]



Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

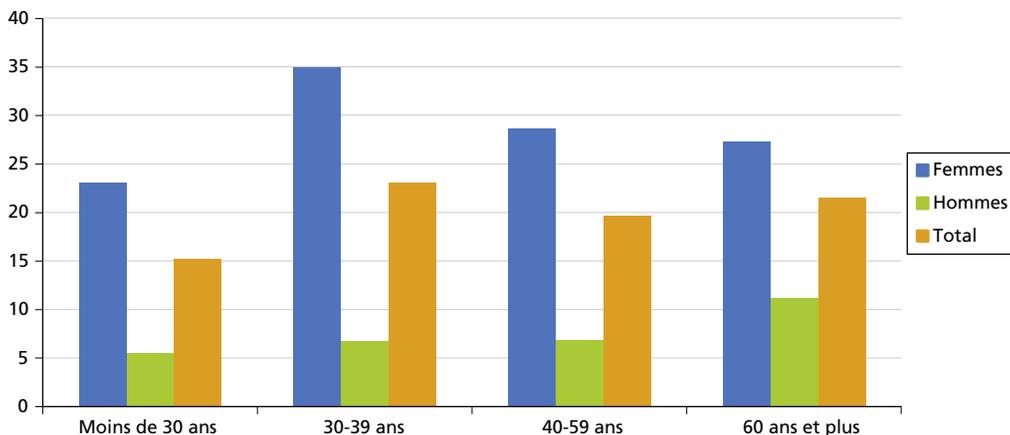
Champ : Emplois principaux fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Lecture : 1,1 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPE, sont à temps partiel.

Figure 5.1.6 : Part des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2016

[en %]



Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

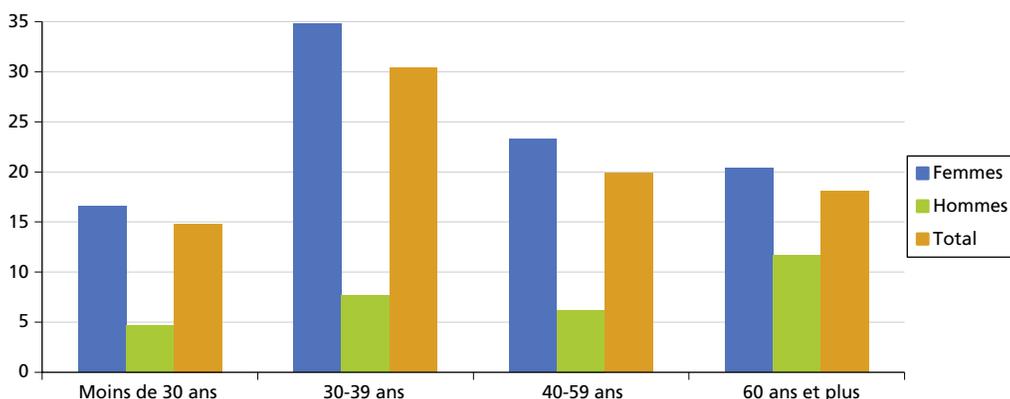
Champ : Emplois principaux, fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Lecture : 5,5 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPT, sont à temps partiel. 11,2 % des hommes de 60 ans et plus, fonctionnaires de la FPT sont à temps partiel.

Figure 5.1.7 : Part des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2016

[en %]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Lecture : 4,7 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel. 11,7 % des hommes de 60 ans et plus, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel.

5 Conditions, organisation et temps de travail

5.2 Le forfait

Figure 5.2.1 : Part des agents déclarant travailler au forfait par sexe et catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique en 2017 (hors enseignants) [en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble de la fonction publique	Privé
Ensemble	10,2	5,7	8,6	7,8	11,5
Sexe					
Femmes	8,6	5,4	7,9	6,9	9,1
Hommes	11,6	6,1	10,9	9,2	13,4
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres et professions intellectuelles supérieures	16,7	12,3	26,0	17,2	41,7
Professions intermédiaires	7,7	6,2	7,8	7,2	8,4
Employés et ouvriers	7,9	4,5	5,0	5,3	3,5

Sources : Enquête Emploi 2017, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : 11,6 % des hommes de la FPE travaillent au forfait en 2017.

Figure 5.2.2 : Part des agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003 [en %]

Ministère	Catégorie hiérarchique			Sexe		Ensemble
	A	B	C	Femmes	Hommes	
Affaires étrangères	92,4	0,9	0,3	8,7	26,4	15,6
Agriculture	53,3	1,8	0,5	6,1	11,3	16,3
Culture	40,5	1,5	0,8	14,1	28,1	19,4
Défense	0,5	0,3	0,3	0,2	0,4	0,3
Économie et Finances	57,3	5,4	1,0	5,8	25,1	13,3
Éducation nationale	-	-	-	-	-	-
Emploi et Solidarité	17,0	0,6	0,6	3,3	12,3	5,7
Équipement	6,0	0,1	0,0	0,5	0,9	0,8
Intérieur	38,8	5,5	0,2	2,3	2,9	2,7
<i>dont Police nationale</i>	92,3	9,2	0,3	1,8	2,0	2,0
Jeunesse et Sports	100,0	9,0	3,0	42,5	100,0	75,9
Justice	80,9	6,4	0,6	16,4	15,4	16,1
<i>dont magistrats</i>	93,5	-	-	93,6	93,4	93,5
Outre-mer	42,1	0,0	0,0	4,7	27,4	14,0
Services du Premier ministre	47,7	3,5	0,2	13,8	28,6	20,9
Total des ministères	41,7	3,2	0,3	4,2	8,7	6,4
Total hors Éducation nationale	47,5	3,8	0,4	6,0	10,0	8,2

Sources : Enquête exceptionnelle Temps de travail 2003, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 1 % des agents de catégorie C du ministère de l'Économie et des Finances sont au forfait en 2003.

5.3 Le congé parental

Figure 5.3.1 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre

	2015 ⁽¹⁾	2016	Évolution 2016/2015 (en %)
Affaires étrangères et Développement international	17	17	0,0
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	54	39	-27,8
Culture et Communication	44	44	0,0
Défense	nd	85	-
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement ⁽²⁾	85	71	-16,5
Ministères économiques et financiers ⁽³⁾	202	234	15,8
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	4 933	4 579	-7,2
Intérieur et Outre-mer	392	289	-26,3
Justice	268	253	-5,6
Services du Premier ministre ⁽⁴⁾	4	3	-25,0
Ministères sociaux	39	39	0,0
Ensemble	6038⁽⁵⁾	5 568	-7,8
Part des agents en congé parental	0,5%	0,4%	

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2015 et 2016, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires civils des ministères.

Lecture : Au 31 décembre 2016, les fonctionnaires en congé parental représentent 0,4 % de l'ensemble des titulaires civils des ministères.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

(1) Résultats partiels : en 2015 les résultats ne sont pas connus pour le ministère de la Défense.

(2) Y compris la DGAC.

(3) Y compris Caisse des dépôts.

(4) Périmètre concerné : BOP soutien programme 129, Dila, SGDSN, Cour des comptes, Le CESE.

(5) Hors ministère de la défense, ce montant est donc sous-estimé d'environ 1,6 %.

Figure 5.3.2 : Répartition par sexe, âge et catégorie hiérarchique des agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre
(en %)

	2015(1)	2016
Sexe		
Femme	94,5	94,6
Homme	5,5	5,4
Ensemble	100,0	100,0
Âge		
Moins de 30 ans	8,9	9,9
30 à 39 ans	73,2	72,1
40 à 49 ans	17,4	17,5
50 ans et plus	0,5	0,4
Ensemble	100,0	100,0
Catégorie hiérarchique		
A+	0,9	1,1
A	78,8	79,6
B	9,3	8,7
C	11,0	10,5
Ensemble	100,0	100,0

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2015 et 2016, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires civils des ministères.

Lecture : 94,6 % des fonctionnaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2016 sont des femmes et 72,1 % sont âgés de 30 à 39 ans.

Résultats partiels : en 2015 les résultats ne sont pas connus pour le ministère de la Défense.

5 Conditions, organisation et temps de travail

Figure 5.3.3 : Répartition des agents des ministères en congé parental selon la durée⁽¹⁾ au 31 décembre

[en %]

	2015 ⁽²⁾	2016
Moins d'un an	67,9	74,3
De 1 à 5 ans	30,5	24,4
De 5 à 10 ans	1,4	1,1
Plus de 10 ans	0,2	0,2
Ensemble	100,0	100,0

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2015 et 2016, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires civils des ministères.

(1) Pour le ministère de la Culture, la répartition des agents en congé parental selon la durée au 31 décembre est estimée à partir de la moyenne des autres ministères.

(2) Résultats partiels : en 2015 les résultats ne sont pas connus pour le ministère de la Défense.

Lecture : 74,3 % des fonctionnaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2015 sont en congé parental depuis moins d'un an.

Figure 5.3.4 : Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre

	Année	Total	Part des femmes (en %)
En congé parental (article 75) Fonctionnaires et non-titulaires	2013	8 058	96,2
	2015	7 571	96,8

Sources : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales.

Note : Ces données sont des estimations provenant de l'exploitation des «bilans sociaux» et ne peuvent être considérées comme exactes à l'unité près.

5.4 Les accidents de travail et accidents de trajet

Figure 5.4.1 : Répartition des accidents du travail notifiés en 2016 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du travail notifiés	Répartition selon le sexe		Répartition selon la gravité							
			H	F	Sans arrêt		Avec arrêt		dont + de 3 jours		Avec décès	
					H	F	H	F	H	F	H	F
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	100%	56	34%	66%	58%	43%	42%	57%	88%	57%	0%	0%
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/ Enseignement privé agricole	37%	208	47%	53%	nd		nd		nd		0%	0%
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	91%*	1 249	43%	57%	42%	44%	58%	56%	81%	84%	0%	0%
Conseil d'État	100%	42	29%	71%	33%	57%	67%	56%	88%	100%	0%	0%
Culture et Communication	63%	458	46%	54%	nd	nd	nd	nd	nd		0%	0%
DDI	100%	541	39%	61%	50%	44%	50%	56%	89%	89%	0%	0%
Défense ⁽²⁾	95%	1 336	60%	40%	41%	48%	59%	52%	87%	85%	0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile ⁽³⁾	96%	1 070	77%	23%	nd		nd		nd		0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - Aviation civile	75%	141	52%	48%	nd		nd		nd		0%	0%
Éducation nationale ⁽¹⁾	100%	11 145	22%	78%	nd		nd		nd		nd	
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	76%	3 362	nd		52%		48%		85%		0%	
Intérieur - gendarmerie	100%	123	65%	35%	nd		nd		nd		0%	0%
Intérieur - police ⁽¹⁾	100%*	12 732	82%	18%	nd		nd		nd		nd	
Intérieur - secrétariat général	100%	149	42%	58%	24%	16%	76%	84%	88%	81%	0%	0%
Justice ⁽¹⁾	85%	3 768	68%	32%	28%	34%	72%	66%	64%	78%	0%	0%
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	100%	68	60%	40%	nd		nd		nd		0%	0%
Ministères sociaux ⁽¹⁾	96%*	483	nd		nd		nd		nd		nd	

Sources : Volet AT/IMP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2015. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnus uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 100 % des services du secrétariat général du ministère de l'Intérieur, 149 accidents du travail ont été notifiés en 2016. Parmi ceux-ci, 58 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du travail qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 16 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 84 % en ont fait l'objet (81 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et aucun n'ont donné lieu à un décès.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête).

5 Conditions, organisation et temps de travail

Figure 5.4.2 : Répartition des accidents du trajet notifiés en 2016 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du trajet notifiés	Répartition selon le sexe		Répartition selon la gravité							
					Sans arrêt		Avec arrêt		dont + de 3 jours		Avec décès	
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	100%	44	43%	57%	37%	32%	63%	68%	33%	71%	0%	0%
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/ Enseignement privé agricole	37%	89	20%	80%	nd		nd		nd		0%	0%
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	91%*	1 086	30%	70%	38%	35%	63%	65%	74%	77%	0%	0%
Conseil d'État	100%	55	13%	87%	29%	50%	71%	65%	60%	67%	0%	0%
Culture et Communication	63%	237	28%	72%	nd	nd	nd	nd	nd		0%	0%
DDI	100%	273	44%	56%	29%	36%	62%	64%	72%	76%	0%	0%
Défense ⁽²⁾	95%	413	51%	49%	42%	42%	58%	58%	81%	82%	0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile ⁽³⁾	96%	248	40%	60%	nd		nd		nd		1%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - Aviation civile	75%	55	56%	47%	nd		nd		nd		0%	0%
Éducation nationale ⁽¹⁾	100%	3 794	22%	78%	nd		nd		nd		nd	
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	76%	1 405	nd		52%		48%		85%		0%	
Intérieur - gendarmerie	100%	19	53%	47%	nd		nd		nd		0%	0%
Intérieur - police ⁽¹⁾	100%*	1 240	60%	40%	nd		nd		nd		nd	
Intérieur - secrétariat général	100%	75	37%	63%	21%	28%	79%	72%	77%	88%	0%	0%
Justice ⁽¹⁾	85%	692	30%	70%	35%	30%	65%	70%	95%	59%	0%	0%
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	100%	62	32%	68%	nd		nd		nd		0%	0%
Ministères sociaux ⁽¹⁾	96%*	317	nd		nd		nd		nd		nd	

Source : Volet ATIMP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2015. Traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnu uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 100 % des services du secrétariat général du ministère de l'Intérieur, 75 accidents du trajet ont été notifiés en 2016. Parmi ceux-ci, 63 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du trajet qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 28 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 72 % en ont fait l'objet (88 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et aucun n'ont donné lieu à un décès.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

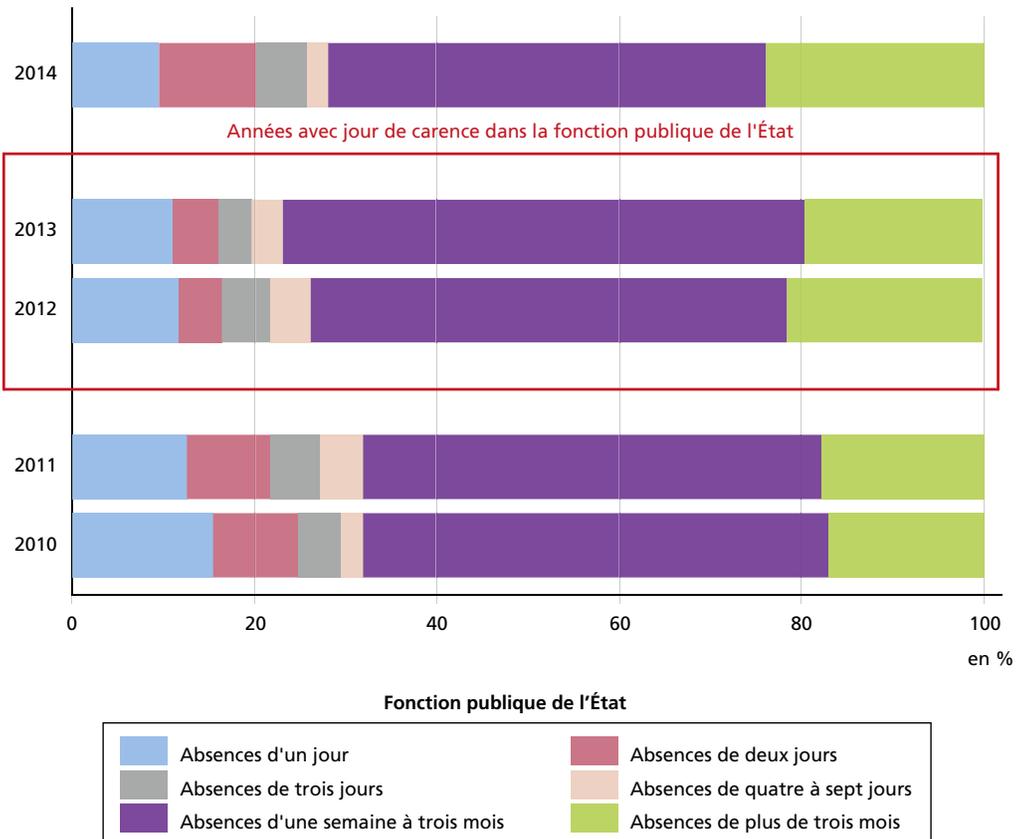
* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête).

5.5 Le jour de carence

Les durées d'absences diffèrent selon le sexe. Pour les femmes, les absences de deux jours baissent significativement, davantage que pour les hommes. Pour les hommes, les absences d'une semaine à trois mois augmentent nettement, mais la différence avec les femmes n'est statistiquement pas concluante pour ces absences longues.

Les impacts de la mise en place et du retrait du jour de carence sont notamment observables sur la répartition par durée des absences en cours une semaine donnée. Durant les deux années d'application du jour de carence, deux changements importants sont visibles sur la distribution des absences de la fonction publique de l'État, mais pas sur celle du secteur privé. Tout d'abord, la part des absences courtes diminue, particulièrement celles de deux jours, voire de trois jours. De plus, la part des absences d'une semaine à trois mois augmente. Aucun changement n'apparaît sur les absences d'une journée.

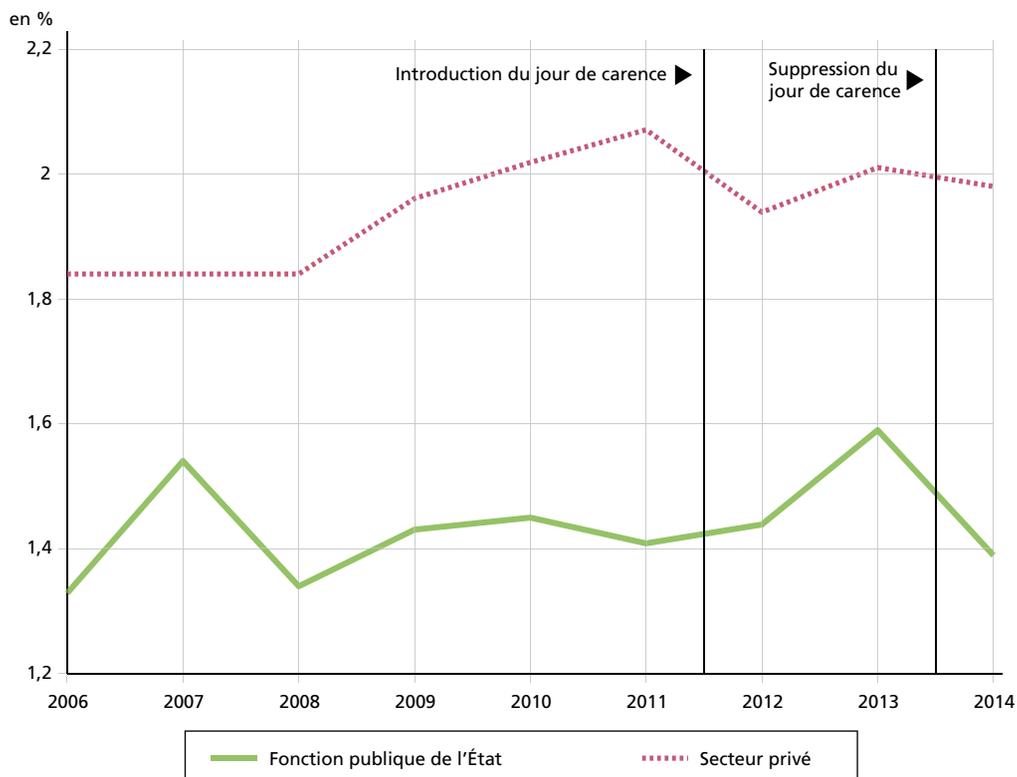
Figure 5.5.1 : Distribution par durée des absences pour raison de santé en cours pendant la semaine de référence



Source : Insee, enquête Emploi.

5 Conditions, organisation et temps de travail

Figure 5.5.2 : Prévalence des absences pour raison de santé d'une semaine à trois mois



Source : Insee, enquête Emploi.

Lecture : en 2014, 1,39 % des agents de la fonction publique de l'État ont été absents pour raison de santé durant toute la semaine de référence et pour une durée d'absence totale d'une semaine à trois mois.

Relations professionnelles 6

Le dialogue social 6.1

Les sanctions disciplinaires et mesures prises
pour insuffisance professionnelle 6.2

6.1 Le dialogue social

Figure 6.1.1 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2018

	Ensemble	dont femmes	Part des femmes (en %)
Conseil commun de la fonction publique (plénière)⁽¹⁾			
Représentants des employeurs			
Titulaires	18	7	38,9
Suppléants	36	19	52,8
Ensemble	54	26	48,1
Représentants du personnel			
Titulaires	30	12	40,0
Suppléants	60	29	48,3
Ensemble	90	41	45,6
Conseil supérieur de la fonction publique de l'État⁽²⁾			
Représentants du personnel			
Titulaires	20	7	35,0
Suppléants	40	20	50,0
Ensemble	60	27	45,0
Conseil supérieur de la fonction publique territoriale⁽³⁾			
Représentants des élus locaux			
Titulaires	20	7	35,0
Suppléants	39	12	30,8
Ensemble	59	19	32,2
Représentants du personnel			
Titulaires	20	9	45,0
Suppléants	40	12	30,0
Ensemble	60	21	35,0
Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière⁽⁴⁾			
Représentants des employeurs			
Titulaires	7	1	14,3
Suppléants	14	9	64,3
Ensemble	21	10	47,7
Représentants du personnel			
Titulaires	20	8	40,0
Suppléants	40	17	42,5
Ensemble	60	25	41,6

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

(1) Décret de référence du 23 mars 2015 portant nomination au Conseil commun de la fonction publique, avec actualisation des données en avril 2018.

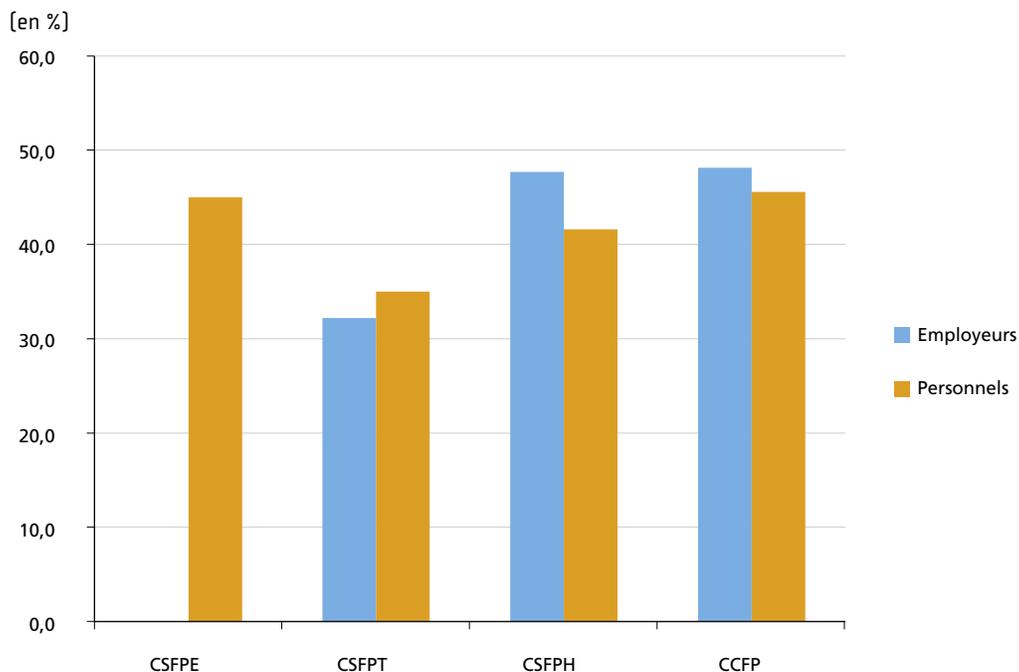
(2) Arrêté de référence du 19 février 2015 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, avec actualisation des données en avril 2018.

(3) Arrêtés de référence portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale avec actualisation des données en février 2018 : arrêté du 29 janvier 2018 modifiant l'arrêté du 20 février 2017 pour les organisations syndicales, arrêté modifiant l'arrêté du 12 février 2015 pour les communes, arrêté du 13 juillet 2015 pour les départements, du 22 juillet 2010 pour les régions.

(4) Arrêté de référence du 13 février 2015 fixant la composition du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, avec actualisation des données en février 2018.

6 Relations professionnelles

Figure 6.1.2 : Part des femmes parmi les représentants des employeurs et du personnel au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique (titulaires et suppléants) en 2018



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS

6.2 Les sanctions disciplinaires et mesures prises pour insuffisance professionnelle

Figure 6.2.1 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des fonctionnaires en 2017

Faute	Sanction prononcée		H		F		H		F		H		F		Total général
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Révocation	31	19	13	3	4	1	8	6	0	36	2	3	0	1	147
Mise à la retraite d'office	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	22
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	29	9	37	12	4	0	39	6	21	0	20	1	2	1	209
Retrogradation	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	4
Déplacement d'office ^(a)	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	45
Déplacement d'office ^(b)	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	26
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum	15	7	56	8	3	0	45	2	36	1	3	0	2	1	202
Abaissement d'échelon	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	14
Radiation du tableau d'avancement ^(c)	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	2
Radiation du tableau d'avancement ^(d)	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	3
Blâme ^(e)	3	3	45	10	6	2	11	1	6	0	0	1	1	0	95
Blâme ^(f)	14	7	503	123	14	4	98	26	51	12	21	1	7	8	1141
Avertissement ^(g)	2	1	25	16	1	0	5	3	2	0	2	0	0	0	59
Avertissement ^(h)	11	2	736	174	17	3	70	13	47	8	4	0	5	7	1308
Totaux	112	54	1435	355	51	12	306	66	175	23	94	4	23	19	3277

Source : Bureau du statut général, de la diffusion du droit et du dialogue social, et Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

* Conflit d'intérêts article 25bis loi n° 83-634 : cette notion recouvre une situation d'interférence entre une mission de service public et l'intérêt privé d'une personne qui concourt à l'exercice de cette mission, lorsque cet intérêt, par sa nature et son intensité, peut raisonnablement être regardé comme étant de nature à influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.

- a) déplacement d'office hors de la résidence.
- b) déplacement d'office dans la résidence.
- c) sanction infligée à titre principal.
- d) sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2^{ème} et 3^{ème} groupes.
- e) sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.
- f) sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

Note : Le champ exclut La Poste et Orange.
s secret statistique

Figure 6.2.2 : Mesures prises pour insuffisance professionnelle en 2017

	Hommes	Femmes	Total
Reclassement ⁽¹⁾	0	<5	<5
Licenciement pour insuffisance professionnelle ⁽²⁾	14	5	19

Source : DGAFP - Bureau du statut général, de la diffusion du droit et du dialogue social.

(1) Seulement si celui-ci intervient sur demande de l'intéressé conformément aux termes de la lettre fp3 1089 du 7 février 1985.

(2) Dont enseignants stagiaires.

Note : Le champ exclut La Poste et Orange.

Action sociale 7

L'action sociale 7.1

7.1 L'action sociale

Figure 7.1.1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles⁽¹⁾

[en euros]

Prestations	Taux 2018 (en euros)	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2009 (en %)
Restauration			
Prestation repas (par repas)	1,24	1,6	1,2
Aide à la famille			
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	23,07	1,4	1,0
Subventions pour séjours d'enfants			
En colonie de vacances (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,41	1,4	1,0
• enfants de 13 à 18 ans	11,21	1,4	1,0
En centre de loisirs sans hébergement			
• journée complète	5,34	1,3	1,0
• demi-journée	2,70	1,5	1,0
En maison familiale de vacances et gîte (par jour)			
• séjours en pension complète	7,79	1,3	1,0
• autre formule	7,41	1,0	1,0
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif			
• forfait pour vingt et un jours ou plus	76,76	1,3	1,0
• pour les séjours d'une durée inférieure (par jour)	3,65	1,4	1,0
Séjours linguistiques (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,41	1,4	1,0
• enfants de 13 à 18 ans	11,22	1,4	1,0
Enfants handicapés			
Allocation aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans (montant mensuel)	161,39	1,4	1,0
Allocation pour enfant infirme poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans (montant mensuel)	122,35	0,0	0,5
Séjours en centre de vacances spécialisé (par jour)	21,13	1,3	1,0

Sources : DGAFP - Bureau de l'action sociale ; Direction de la sécurité sociale - Bureau des prestations familiales et des aides au logement.

(1) À réglementation commune.

7 Action sociale

Figure 7.1.2 : Crédits d'action sociale interministérielle (gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action

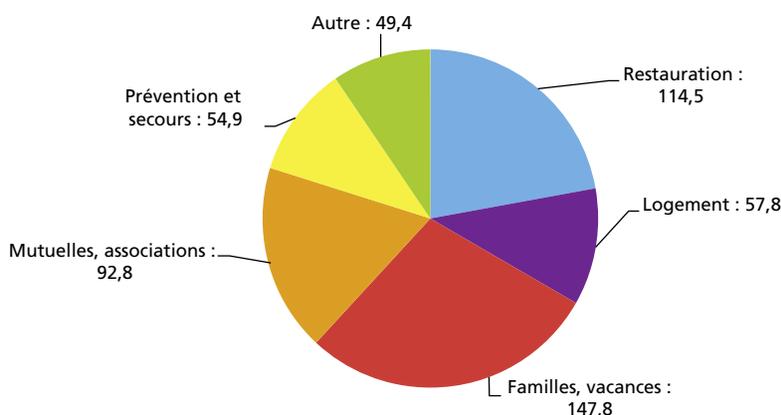
[en millions d'euros]

Type d'action	Exécution 2017		Loi de finances initiale (LFI) 2018	
	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
Aides aux familles	72,62	97,08	99,19	99,09
Chèques vacances	36,78	38,83	38,42	38,42
Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 6 ans	12,25	35,63	35,20	35,30
Réservations de places en crèche	23,59	22,62	25,57	25,37
Retraite	0,00	0,00	0,50	0,50
Aide au maintien à domicile (AMD)	0,00	0,00	0,50	0,50
Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)	0,00	0,00	0,00	0,00
Logement	6,02	6,30	8,86	9,06
Aide à l'installation des personnels	5,88	5,81	8,28	8,28
Logements d'urgence et temporaires	0,13	0,29	0,58	0,58
Réservations de logements	0,01	0,20	0,00	0,20
Restauration	4,47	6,05	6,76	6,60
Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée (projets Srias)	3,97	3,95	4,17	4,17
Total	87,08	113,38	119,48	119,42

Sources : Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018. DGAFP - Bureau de l'action sociale.

Figure 7.1.3 : Action sociale ministérielle en 2018

[en millions d'euros]

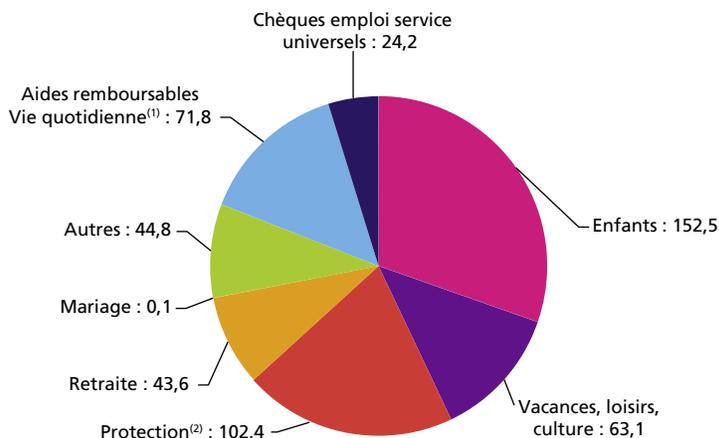


Source : Loi de finance initiale 2018, Plans annuels de performance.

Note : Ne comprend pas les majorations, compléments et suppléments de l'indemnité pour charges militaires (ICM) qui peuvent être estimés à 145,2 millions d'euros.

Figure 7.1.4 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2017

(en millions d'euros)



Source : Données chiffrées 2017, CGOS, AGOSPAP, APHP, CLOS, CGOSH outre-mer. Ces données ne tiennent pas compte de l'action sociale menée en propre par les établissements hors AP-HP, ni de celle délivrée par Plurélya (organisme agréé au cours de l'année 2017 dont les crédits seront intégrés dès le rapport annuel 2019).

(1) Fonds social logement, habitat, consommation, véhicule.

(2) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

Figure 7.1.5 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière

(en millions d'euros)

	2017		2016		Évolution 2017/2016 (en %)	
	FPH	dont CGOS	FPH	dont CGOS	FPH	dont CGOS
Enfants	152,5	102,9	166,7	107,9	-8,5	-4,6
Vacances, loisirs, culture	63,1	54,8	74,8	66,0	-15,7	-17,0
Protection ⁽¹⁾	102,4	92,2	101,8	91,2	0,6	1,1
Retraite	43,6	40,8	39,2	36,7	11,2	11,2
Mariage	0,1		3,0	2,9	-97,2	
Autres	44,8	42,4	47,5	45,4	-5,6	-6,6
Aides remboursables - Vie quotidienne ⁽²⁾	71,8	34,1	84,2	47,1	-14,7	-27,6
Chèque emploi service universel	24,2	22,7	26,6	25,4	-9,1	-10,6
Total des charges d'action sociale	502,4	389,9	543,7	422,6	-7,6	-7,7

Source : Données chiffrées 2016 à 2017, CGOS, Agospap, APHP, CLOS, CGOSH outre-mer. Ces données ne tiennent pas compte de l'action sociale menée en propre par les établissements hors AP-HP, ni de celle délivrée par Plurélya (organisme agréé au cours de l'année 2017 dont les crédits seront intégrés dès le rapport annuel 2019).

(1) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

(2) Fonds social logement, habitat, consommation, véhicule.

Bilan de la mise en œuvre du dispositif
des nominations équilibrées
au cours de l'année 2017
Rapport 2018



TITRE 3

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012¹ a introduit à l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires un dispositif obligeant les employeurs publics à respecter, pour chaque année civile, une proportion minimale de personnes de chaque sexe pour les nominations sur les emplois de l'encadrement supérieur des trois versants de la fonction publique. Sont concernées, les « primo-nominations », autrement dit les nominations hors renouvellement dans un même emploi et nominations dans un même type d'emploi².

Après une montée en charge progressive à 20 % en 2013 et 2014 puis 30 % en 2015 et 2016, la proportion minimale de personnes de chaque sexe devant être « primo-nommées » chaque année est, depuis le 1^{er} janvier 2017, fixée à 40 %, ce qui correspond à l'objectif de parité fixé dès l'origine de ce dispositif, qui a pour but de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions de responsabilité les plus élevées au sein des trois versants de la fonction publique.

La montée en charge progressive depuis 2013 de ce dispositif a permis son ancrage dans les politiques de ressources humaines menées par les employeurs de l'ensemble de la fonction publique. L'analyse des résultats relatifs à l'application de ce dispositif au cours de l'année 2017 est ainsi l'occasion de dresser un bilan de ses cinq premières années de mise en œuvre progressive, jusqu'à son arrivée à maturité.

L'appropriation du dispositif par les employeurs publics se constate notamment à travers la structure des flux de nominations. En effet, depuis l'entrée en vigueur du dispositif, les primo-nominations représentent plus de la moitié des nominations, ce qui signifie que les employeurs publics ouvrent leur encadrement supérieur et dirigeant aux primo-accédant et aux primo-accédantes, donnant ainsi aux femmes l'opportunité d'accéder à ces emplois.

La féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique s'affirme chaque année davantage. Depuis 2013, le taux de primo-nominations féminines augmente chaque année. Il est passé de 32 % en 2013 à 36 % en 2017 et, signe de l'effectivité du dispositif, le nombre total de femmes en fonction dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois fonctions publiques connaît une hausse continue depuis 2015. Ainsi, en 2017, 30 % des agents occupant un emploi de l'encadrement supérieur et dirigeant étaient des femmes, alors qu'elles n'étaient que 27 % en 2015.

Il existe néanmoins des différences entre chaque versant de la fonction publique et, au sein de la fonction publique de l'Etat, entre les différents départements ministériels. Ces différences s'expliquent en grande partie par le taux de féminisation des viviers de recrutement qui représente une contrainte forte de l'exercice. Ainsi, malgré une attention constante de tous les employeurs, l'objectif de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe n'a pas été atteint dans l'ensemble de la fonction publique en 2017 : 21 employeurs publics de l'Etat et territoriaux ont donc été contraints au versement de la pénalité financière, qui s'élève désormais à 90 000 € par unité manquante en cas de non-respect de cette obligation, soit un montant global de 4 500 000 €.

Si la politique volontariste menée en matière d'égalité professionnelle par l'ensemble des employeurs publics porte donc déjà ses fruits, ceux-ci nécessitent d'être encore amplifiés et davantage accompagnés. L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018 a ainsi prévu la création d'un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique, dont le budget sera abondé en 2019 par les pénalités versées par les administrations de l'Etat compte tenu des nominations effectuées en 2017, soit un budget total de 2 340 000 €. Par le biais d'appels à projets auprès des employeurs publics aux niveaux national et territorial, ce fonds cofinancera des actions de prévention et lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

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

2. Les types d'emploi sont définis par le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

ARS	Agence régionale de santé
AGFIP	Administrateur général des finances publiques
CBCM	Contrôle budgétaire et comptable ministériel
CGIET	Contrôle général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CGEFI	Contrôle général économique et financier
CNG	Centre national de gestion
D3S	Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social
DASEN	Directeur des services académiques de l'éducation nationale
DATE (Emplois)	Emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat
DDI	Direction départementale interministérielle
DEAL	Direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DH (emplois de)	Directeur d'hôpital
DGA	Directeur général adjoint des services (fonction publique territoriale)
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGDDI	Direction générale des douanes et des droits indirects
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DGOS	Direction générale de l'offre de soins
DGS	Directeur général des services (fonction publique territoriale)
DGST	Directeur général des services techniques (fonction publique territoriale)
DIRECCTE	Direction régionale de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DIRM	Direction interrégionale de la mer
DIR	Direction interdépartementale des routes
DM	Direction de la mer
DNE	Dispositif des nominations équilibrées
DP	Directeur de projet
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DRAC	Direction régionale des affaires culturelles
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DRIEA-IDF	Direction régionale et interdépartementale de l'équipement de l'aménagement d'Ile de France
DRIHL-IDF	Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement d'Ile de France
DRIEE-IDF	Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie d'Ile de France
DRJSCS	Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
DS	Directeur des soins
EDD	Emplois de direction de l'administration centrale de l'Etat
EDG	Emplois dont la nomination est laissée à la décision du gouvernement
EHN	Emplois d'expert de haut niveau
EPCI	Etablissement public de coopération intercommunale
FPE	Fonction publique de l'Etat
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale
IPEF	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
ISVP	Inspecteur de la santé publique vétérinaire
MCD	Mission cadres dirigeants
SDCI	Schéma départementaux de coopération intercommunale
SGG	Secrétariat général du Gouvernement
SPM	Services du Premier ministre

Cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées	1
La fonction publique	2
La fonction publique de l'Etat	3
La fonction publique territoriale	4
La fonction publique hospitalière	5

Cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées

- Le champ et les modalités d'application du dispositif 1.1
- Une montée en charge progressive des objectifs à atteindre 1.2
 - Calcul et modalités de paiement
de la contribution financière due en cas de non-atteinte
de l'objectif annuel de primo-nomination 1.3
 - Le suivi et l'analyse de la disposition 1.4

1. Le champ et les modalités d'application du dispositif

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

Au total, quelques 6000 emplois d'encadrement supérieur et dirigeant³ de la fonction publique sont concernés.

1.1 Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

L'annexe du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans la fonction publique recense les emplois entrant dans le champ du dispositif des nominations équilibrées. Cette liste est composée, sauf exception⁴, d'emplois relevant de statuts d'emplois ou d'échelons fonctionnels.

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

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

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

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

- 10 types d'emploi pour la fonction publique de l'État ;
- 2 types d'emploi pour la fonction publique hospitalière ;
- 1 type d'emploi par type de collectivité territoriale⁵ pour la fonction publique territoriale.

3. Plus de 3600 emplois de la fonction publique de l'État, environ 1600 emplois de la fonction publique territoriale et près de 700 emplois de la fonction publique hospitalière.

4. 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.

5. Région, département, communes, établissement public de coopération intercommunale et la ville de Paris

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017

Rapport 2018

1

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 fonctions à l'administration centrale et chef du service de l'inspection générale de la police nationale, Chefs du service des corps d'inspection et de contrôle Recteurs d'académie Emplois de vice-président, de président de section et de secrétaire général du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux, Emplois de vice-président, de président de l'autorité environnementale, de président de section et de président de la commission permanente des ressources naturelles du Conseil général de l'environnement et du développement durable Emplois de direction du Conseil général de l'industrie, de l'énergie et des technologies, directeurs généraux des agences régionales de santé
2	Chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'État 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 Contrôleur général des services actifs de la police nationale
4	Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État Emplois de responsable d'unité territoriale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
5	Postes territoriaux occupés par des sous-préfets
6	Chefs de mission de contrôle général économique et financier
7	Emplois de direction des services de contrôle budgétaire et comptable ministériel
8	Emplois de direction de la direction générale des douanes et droits indirects
9	Directeurs académiques des services de l'éducation nationale et directeurs académiques adjoints de services de l'éducation nationale, Secrétaires généraux d'académie
10	Postes et fonctions occupés par des administrateurs généraux des finances publiques de classe normale, de 1 ^{ère} classe et de classe exceptionnelle Emplois de chef de service comptable de 1 ^{ère} et de 2 ^{ème} catégorie à la direction générale des finances publiques

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

Emplois et types d'emploi de la fonction publique hospitalière

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

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 et les emplois de mentionné à l'article 3 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.).

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

- les postes militaires d'encadrement supérieur, qui ne sont pas régis par un statut d'emploi ;
- les postes d'encadrement supérieur au sein des assemblées parlementaires ;
- les emplois juridictionnels : magistrats de l'ordre judiciaire et de l'ordre administratif ;
- les emplois au sein des autorités administratives indépendantes et au sein des établissements public, hormis les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants, certains établissements publics hospitaliers et établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux et les emplois de directeur général des agences régionales de santé.

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 :

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

1 Cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées

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

1.4 Le taux s'apprécie dans un périmètre précis propre à chaque versant de la fonction publique et non sur chaque type d'emploi

a. Pour la fonction publique de l'État

L'atteinte de l'objectif est appréciée annuellement, au sein de chaque département ministériel, c'est-à-dire de l'ensemble des services et des directions dont l'action est coordonnée par un même secrétariat général⁶, pour la fonction publique de l'État.

b. Pour la fonction publique territoriale

L'atteinte de l'objectif est appréciée au sein de chaque 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, à l'issue d'un complet de 5 nominations successives.

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

c. Pour la fonction publique hospitalière

L'atteinte de l'objectif est appréciée annuellement et globalement sur l'ensemble des emplois de direction pour la fonction publique hospitalière.

d. La non-atteinte de l'objectif, au sein de ces périmètres, sur un type d'emplois, peut être compensée par les résultats obtenus sur les autres types d'emplois.

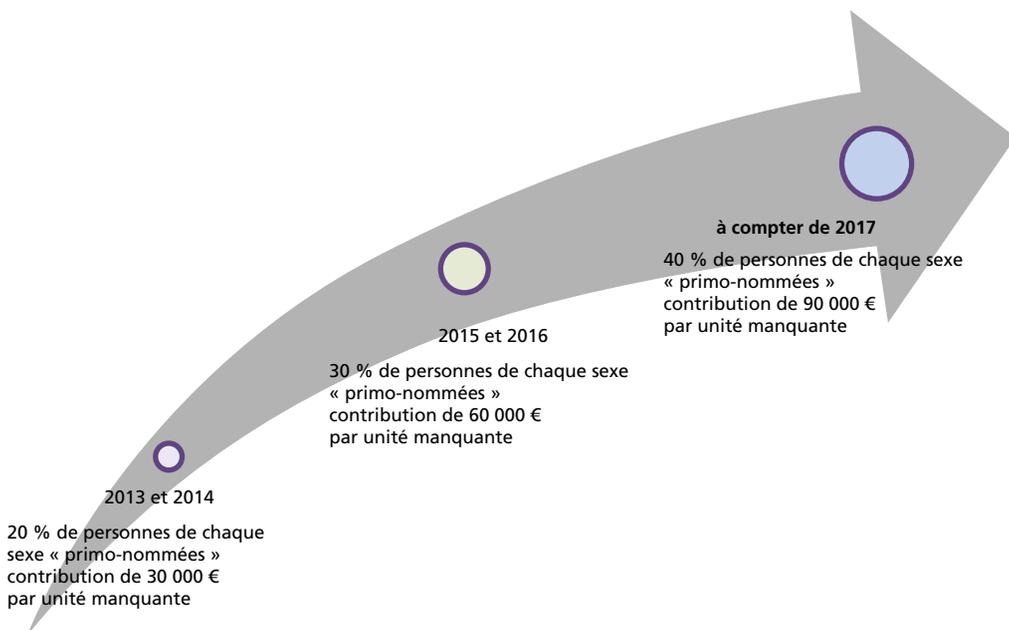
1.5 L'évaluation du dispositif repose également sur l'analyse des données relatives au nombre d'agents en fonction

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

Les données relatives 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.

6. 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.

2. Une montée en charge progressive des objectifs à atteindre



L'objectif est d'atteindre, à partir du 1^{er} 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.

Le dispositif des nominations équilibrées repose sur une montée en charge progressive :

- **du taux de primo-nominations**

Ce taux était, ainsi, de 20 % de personnes de chaque sexe « primo-nommées » pour les années 2013 et 2014, de 30 % pour les années 2015 et 2016 et enfin il sera de 40 % à partir de l'année 2017.

Le dispositif initial prévoyait l'atteinte de l'objectif de 40 % en 2018. Celle-ci a été avancée, par l'article 68 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, à 2017, le Gouvernement ayant souhaité réaffirmer son engagement en matière d'égalité professionnelle.

L'objectif est de permettre à chaque employeur de constituer les viviers conditionnant l'atteinte de cet objectif.

- **du montant de la sanction financière par unité manquante**

Le II de l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit, en cas de non-respect de l'objectif annuel de primo-nomination, des sanctions financières.

Leur montant unitaire est fixé, par l'article 3 du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État., à 90 000 € par unité manquante, c'est-à-dire au nombre de nominations de femmes ou d'hommes faisant défaut pour atteindre le taux minimal annuel.

Cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées

L'article 5 de ce décret prévoit, parallèlement à l'évolution du taux de primo-nomination, une montée en charge progressive du montant de cette contribution financière. Elle était de 30 000 € par unité manquante en 2013 et 2014, elle s'élève à 60 000 € pour les années 2015 et 2016 et est de, 90 000 € à compter de 2017.

3. Calcul et modalités de paiement de la contribution financière due en cas de non-atteinte de l'objectif annuel de primo-nomination

3.1 Calcul de la contribution financière

Le montant de contribution financière due en cas de non atteinte de l'objectif de primo-nomination de personne de chaque sexe est égal au produit du nombre d'unités manquantes par le montant unitaire de la pénalité financière.

Le nombre d'unité manquante est calculé selon la règle dite de l'arrondi à l'unité inférieure.

Ainsi, le nombre total d'unité manquante pour atteindre l'objectif est inférieur à 1, l'entité concernée sera exempté du versement de la pénalité financière.

3.2 Modalités de paiement de la contribution financière

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.

4. Le suivi et l'analyse de la disposition

Le décret du 30 avril 2012 et sa circulaire d'application fixe les modalités de suivi et de contrôle annuels de la mise en œuvre de ce dispositif et de l'atteinte de ses objectifs.

Le suivi du dispositif est réalisé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) et la mission cadres dirigeants du secrétariat général du gouvernement (SGG) pour la fonction publique de l'État, par la direction générale de l'offre de soins (DGOS) et le centre national de gestion (CNG) pour la fonction publique hospitalière et par la direction générale des collectivités locales (DGCL) pour la fonction publique territoriale.

Son contrôle est effectué par les services de contrôle budgétaire et comptable ministériels (CBCM) pour la fonction publique de l'État, l'agent comptable du centre national de gestion pour la fonction publique hospitalière et par les comptables assignataires des dépenses de chaque collectivité territoriale et établissements publics de coopération intercommunale concernés pour la fonction publique territoriale.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique procède à la synthèse nationale des résultats pour les trois versants de la fonction publique. Ce document est transmis au Premier ministre. Les résultats et leur analyse complètent le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique qui est communiqué au Conseil commun de la fonction publique et au Parlement en application de l'article 50 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012⁷.

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

La fonction publique 2

Les chiffres-clés 2.1

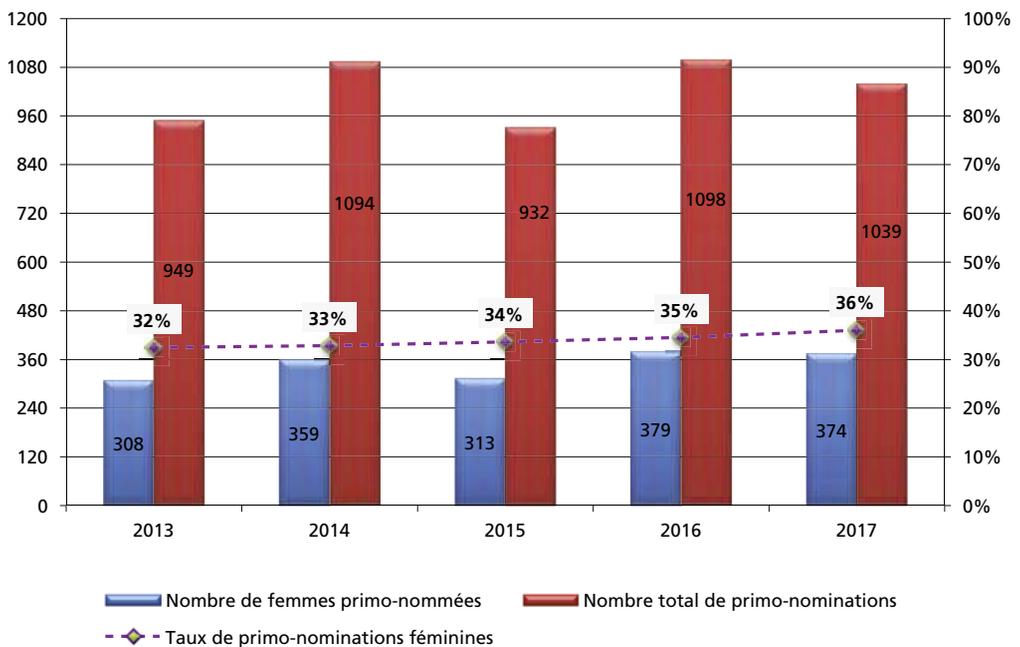
Une féminisation qui masque d'importantes disparités
entre les trois versants de la fonction publique 2.2

2.1 Les chiffres-clés

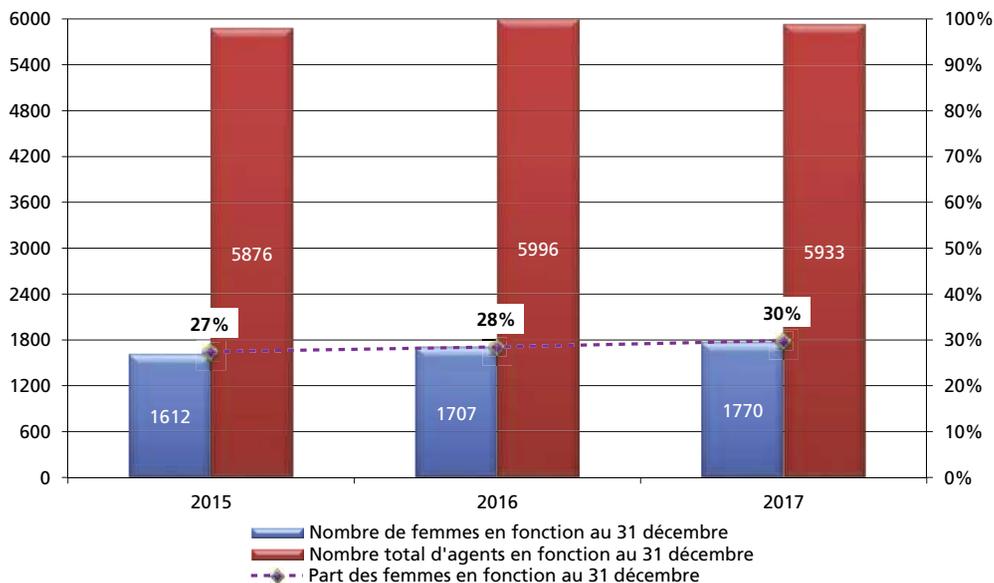
Les chiffres-clés de l'année 2017

5 933 agents en fonction au 31 décembre 2017	<ul style="list-style-type: none"> • 4 163 hommes (70 %) • 1 770 femmes (30 %)
1 994 agents nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 1 353 hommes (68 %) • 641 femmes (32 %)
1 039 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 665 hommes (64 %) • 374 femmes (36 %)

Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique entre 2013 et 2017



Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique entre 2015⁸ et 2017⁹

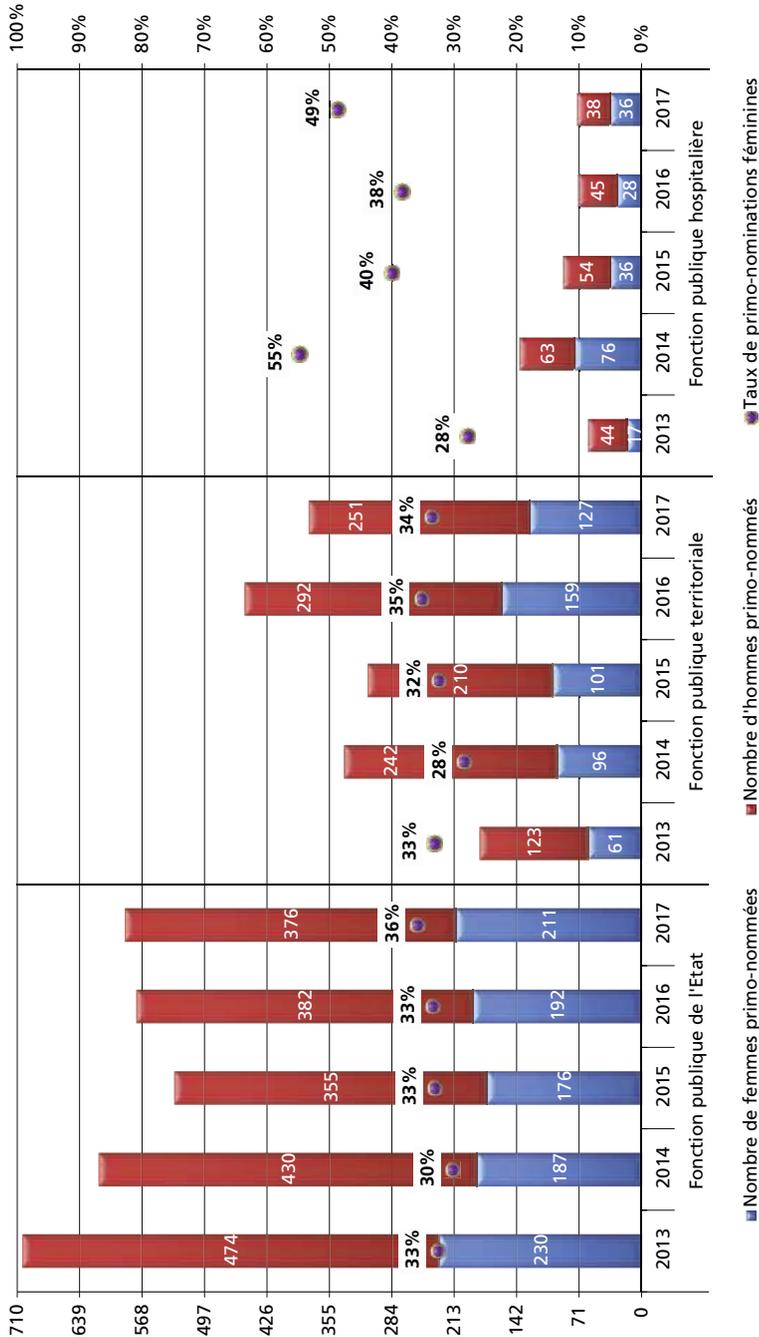


8. Les données relatives au nombre d'agents en fonction dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique sont disponibles à partir de 2015.

9. Effectif total au 31 décembre hors postes vacants

Zoom sur les résultats dans les trois versants de la fonction publique

Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de chaque versant de la fonction publique



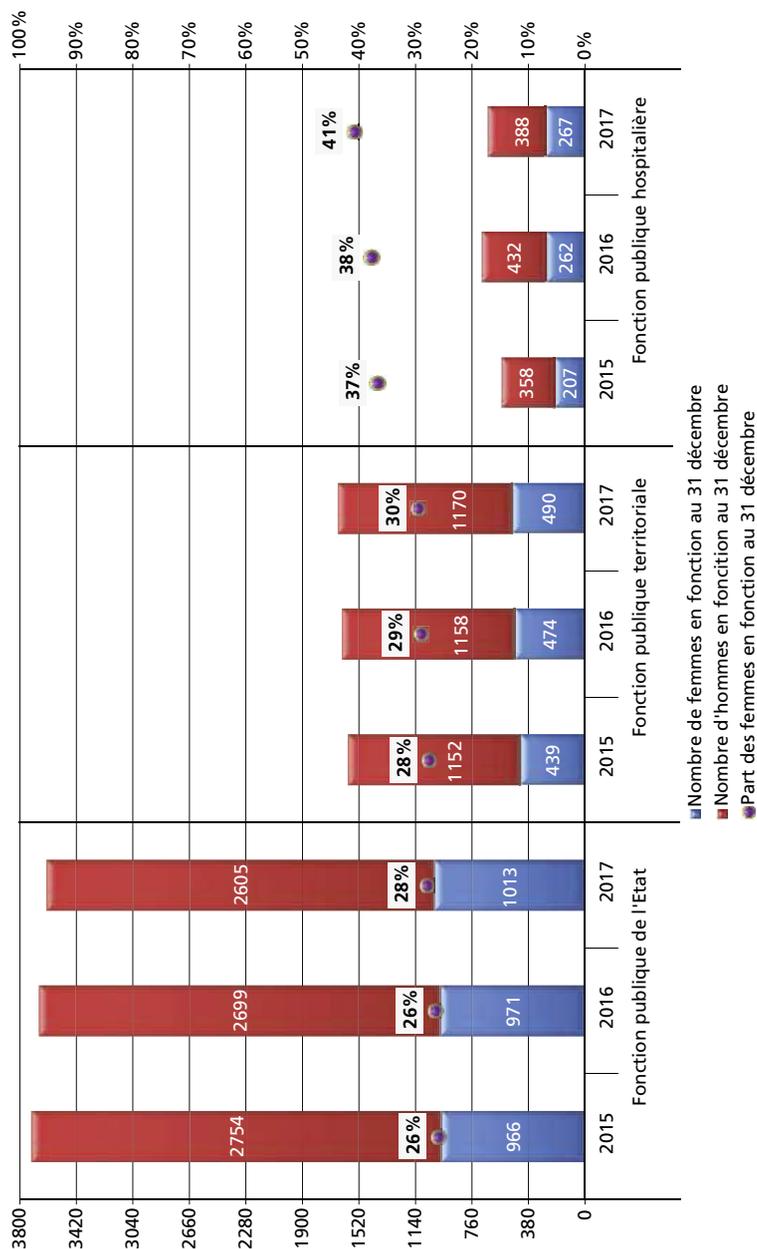
Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017

Rapport 2018

2

La fonction publique

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de chaque versant de la fonction publique entre 2015¹⁰ et 2017¹¹



10. Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre dans les trois versants de la fonction publique sont disponibles à partir de 2015.

11. Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

2.2 Une féminisation qui masque d'importantes disparités entre les trois versants de la fonction publique

L'année 2017 correspond à la fin de la montée en charge du dispositif des nominations équilibrées (DNE)¹². A compter du 1^{er} janvier 2017, l'objectif annuel de primo-nominations de personnes de chaque sexe est fixé à 40 %, contre 30 % en 2015 et 2016 et 20 % en 2013 et 2014. Le montant de la pénalité financière due en cas de non atteinte de cet objectif est, désormais, fixé à 90 000 € par unité manquante contre 60 000 € en 2015 et 2016 et 30 000 € en 2013 et 2014.

Au 31 décembre 2017, 5933 agents dont 30 % de femmes occupaient un emploi de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique soit une augmentation de deux points par rapport à l'année 2016.

Cette évolution, dans un contexte de quasi stabilisation du nombre d'agents en fonction, atteste de l'effectivité du DNE.

En effet, depuis 2015, date à laquelle la direction générale de l'administration et de la fonction publique a instauré le suivi des effectifs des emplois entrant dans le champ du DNE, la part des femmes en fonction dans ces emplois augmente de façon continue. Elle était de 27 % en 2015 et de 28 % en 2016.

Cette augmentation repose sur l'augmentation continue d'un point par an du taux de primo-nominations féminines depuis 2013, date d'entrée en vigueur du DNE.

Cette hausse est également portée par un taux d'ouverture des nominations aux primo-nominations supérieur à 50 %. Ainsi, en 2017 :

- 52 % des nominations étaient des primo-nominations ;
- 58 % des femmes nommées ont été primo-nommées.

Ces résultats sont, toutefois, en deçà de l'objectif de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe fixé pour l'année 2017. Ils tendent à démontrer l'inégale appropriation du DNE par les employeurs des trois versants de la fonction publique.

En 2017, *seule la fonction publique hospitalière (FPH)* a atteint le taux de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe. La parité a par ailleurs quasiment été atteinte dans ce versant de la fonction publique.

Au sein des fonctions publiques d'Etat (FPE) et territoriale (FPT), le taux de primo-nominations féminine est respectivement de 36 % au sein de la FPE et de 34 % au sein de la FPT.

Ces résultats se traduisent par une augmentation du nombre d'employeurs publics soumis au versement d'une pénalité financière en raison de la non-atteinte de l'objectif annuel désormais fixé, pour la 1^{ère} fois, à 40 %.

Au sein de la FPE, 6 des 11 départements ministériels n'ont pas atteint l'objectif légal de primo-nominations en 2017 :

- 4 d'entre eux sont soumis au versement d'une pénalité financière : le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, le ministère des Armées, les ministères économiques et financiers et le ministère de l'Intérieur ;

12. Cf. Chapitre I

- 2 d'entre eux sont exemptés du paiement de cette contribution en raison de l'arrondi à l'unité inférieure¹³ : le ministère de la culture et le ministère de la justice à qui il manquait respectivement 0,8 et 0,6 primo-nominations féminines pour atteindre le taux fixé pour l'année 2017.

Le montant total de la pénalité financière due au titre de l'année 2017 est de 2 340 000 €. Elle correspond à 26 unités manquantes réparties de la manière suivante entre ces ministères :

- ministère de l'Europe et des affaires étrangères : 5 unités manquantes soit une pénalité financière de 450 000 €
- ministère des armées : 1 unité manquante soit une pénalité financière de 90 000 € ;
- ministères économiques et financiers : 19 unités manquantes soit une pénalité financière de 1 710 000 € ;
- ministère de l'intérieur : 1 unité manquante soit une pénalité financière de 90 000 €.

En 2016, 3 ministères n'avaient pas atteint le taux légal de primo-nominations. Le seuil était alors de 30 % de primo-nomination de personne de chaque sexe et la pénalité financière de 60 000 € par unité manquante. Les ministères de la justice et des armées avaient été contraints au versement d'une pénalité financière. Le montant total de celle-ci s'élevait à 180 000 € et correspondaient à 3 unités manquantes¹⁴. Elle était répartie entre ces deux ministères de la manière suivante :

- ministère des armées : 2 unités manquantes soit une pénalité de 120 000 € ;
- ministère de la justice : 1 unité manquante soit une pénalité financière de 60 000 €.

Le ministère de l'agriculture, à qui il manquait 0,4 unité pour atteindre l'objectif annuel de primo-nominations, avait été exempté du paiement de la contribution financière en application de la règle de l'arrondi à l'unité inférieure précitée.

Concernant la FPT, les modalités de décomptes étant différentes, les comparaisons entre les résultats annuels sont moins pertinentes¹⁵. Toutefois, la part des collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants (EPCI) ayant achevé ou réalisé un cycle complet de 5 nominations qui n'ont pas atteint l'objectif légal de primo-nominations est en augmentation.

En 2017, 17 des 41 collectivités territoriales ou EPCI ayant achevé ou accompli un cycle complet de nominations soit 41 % n'ont pas atteint l'objectif annuel de primo-nominations. Ils étaient 3 sur 60 soit 5 % en 2016.

Le montant total de la pénalité financière due par ces employeurs territoriaux s'élève à 2 160 000 €.

Ainsi, le montant total de la pénalité financière due par les employeurs publics de l'Etat et territoriaux s'élève à 4 500 000 €. Le nombre total d'unités manquantes au sein de ces deux versants de la fonction publique est de 50.

Deux facteurs peuvent expliquer ces résultats des fonctions publiques de l'Etat et territoriale :

1. un défaut d'anticipation du passage de l'objectif annuel de primo-nomination de 30 % à 40 % à compter du 1^{er} janvier 2017 ;

13. Cf. Chapitre I et chapitre III

14. Le ministère des armées à qui il manquait 2 primo-nominations féminines pour atteindre l'objectif a dû s'acquitter d'une pénalité de 120 000 €. Le ministère de la justice à qui il manquait 1 primo-nomination féminine a dû verser la somme de 60 000 €.

15. Cf. Chapitre I et chapitre IV

2. une attrition du vivier féminin ou l'absence de vivier féminin de certains emplois entrant dans le champ du DNE.

Les employeurs publics de ces deux versants de la fonction publique doivent donc rester vigilants et poursuivre leur effort afin d'atteindre l'objectif légal de primo-nominations en concentrant leur effort sur la constitution et / ou la consolidation de viviers féminins sur le long terme.

S'agissant de la FPH, la forte féminisation de ce versant de la fonction publique doit également appeler l'attention des employeurs. En effet, l'objectif annuel est de 40 % de primo-nominations de personne de chaque sexe. La pénalité peut donc être due si le nombre d'hommes primo-nommés est inférieur au seuil de 40 %.

La fonction publique de l'État 3

Les chiffres-clés 3.1

La mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées
dans la fonction publique de l'État au cours de l'année 2017 3.2

Les primo-nominations dans les emplois interministériels
de l'encadrement supérieur et dirigeant
de l'administration centrale de l'État 3.3

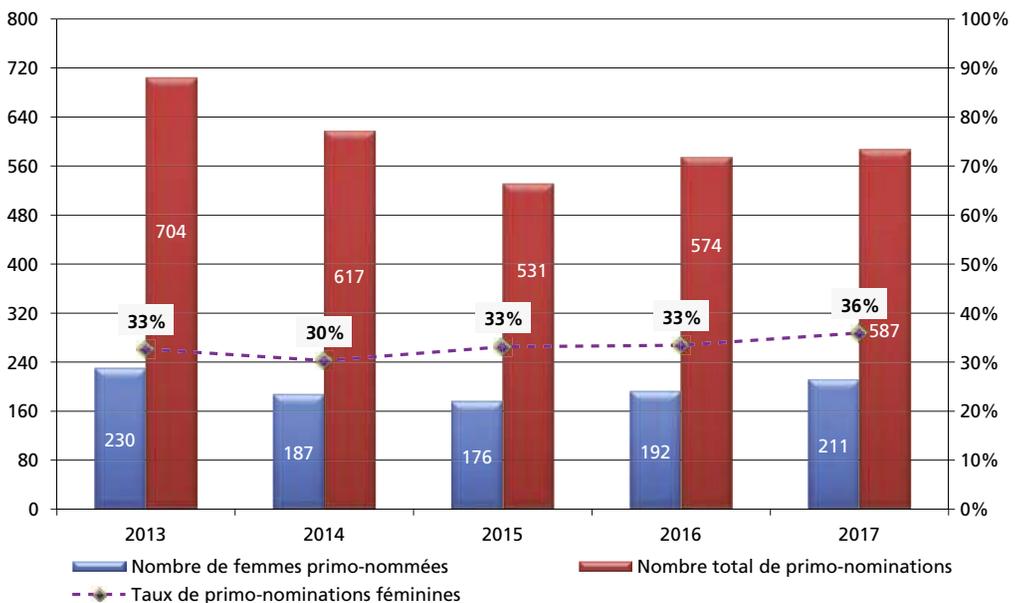
La mise en œuvre du dispositif
des nominations équilibrées dans les 11 départements
ministériels au cours de l'année 2017 3.4

3.1 Les chiffres-clés

Les chiffres-clés de l'année 2017

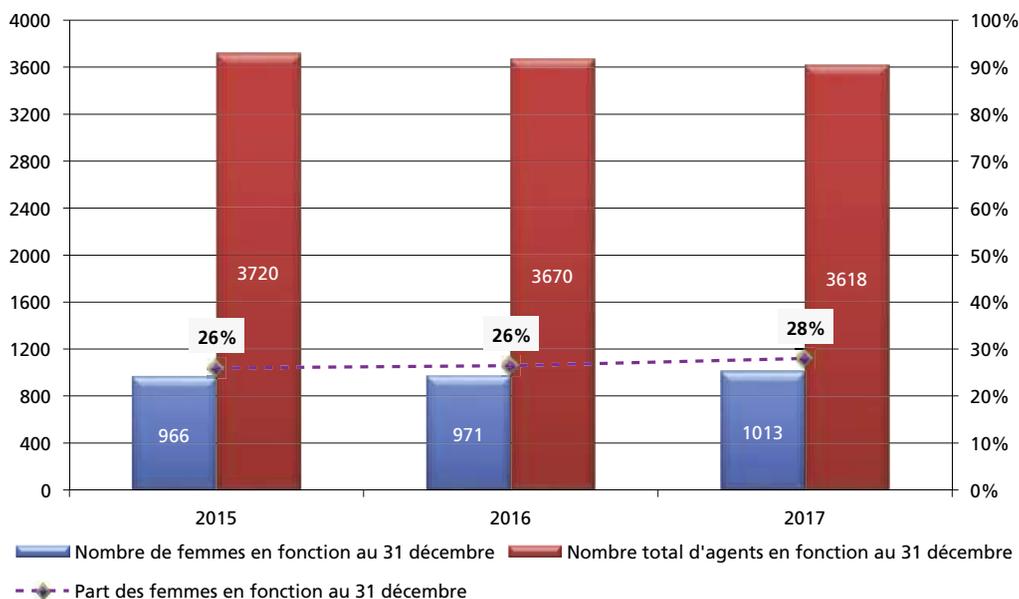
3 618 agents en fonction au 31 décembre 2017	<ul style="list-style-type: none"> • 2 605 hommes (72 %) • 1 013 femmes (28 %)
914 agents nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 914 hommes (68 %) • 426 femmes (32 %)
587 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 376 hommes (64 %) • 211 femmes (36 %)

Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique de l'Etat entre 2013 et 2017



3 La fonction publique de l'Etat

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique de l'Etat entre 2015¹⁶ et 2017¹⁷



3.2 La mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans la fonction publique de l'Etat au cours de l'année 2017

En 2017, les femmes représentaient 36 % des primo-nominations dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique de l'Etat. Le taux global de primo-nominations féminines de la fonction publique de l'Etat est donc inférieur de 4 points à l'objectif légal de 40 % de personnes de chaque sexe imposé à chaque département ministériel pour l'année 2017.

Ce taux est, certes, inférieur au seuil fixé pour l'année 2017 mais il est supérieur de 3 points au taux de primo-nominations féminines réalisé en 2016 et correspond au taux le plus élevé atteint depuis l'entrée en vigueur du DNE en 2013. Cette évolution met également un terme à deux années de stagnation.

Si le taux de 40 % fixé pour l'année 2017 n'est pas atteint à l'échelle de la FPE, la finalité du dispositif c'est-à-dire la féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'Etat semble amorcée. En effet, après deux années de stabilité, la part des femmes en fonction dans les emplois concernés a augmenté de 2 points entre 2016 et 2017 passant, ainsi de 26 % à 28 %.

16. Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

17. Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

Ces résultats doivent être nuancés au regard des résultats des différents départements ministériels. En effet, en 2017, 6 des 11 départements ministériels n'ont pas atteint l'objectif de 40 % de primo-nominations :

- 4 d'entre eux : le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, le ministère des Armées, les ministères économiques et financiers et le ministère de l'Intérieur sont contraints au versement d'une pénalité financière ;
- 2 d'entre eux, le ministère de la Culture et le ministère de la Justice, sont exemptés du versement de cette pénalité en raison de la règle de l'arrondi à l'unité inférieure¹⁸ : il manquait 0,8 unité au ministère de la Culture et 0,6 unité au ministère de la Justice pour atteindre cet objectif.

Le montant global de la pénalité financière due par les employeurs de la FPE s'élève ainsi à 2 340 000 €. Le nombre total d'unités manquantes est de 26. Elles sont réparties entre ces 4 départements ministériels de la manière suivante :

- 5 au sein du ministère des Affaires étrangères ;
- 1 au sein du ministère des Armées ;
- 19 au sein des ministères économiques et financiers ;
- 1 au sein du ministère de l'Intérieur.

En 2016, alors que l'objectif légal était fixé à 30 %, seuls deux départements ministériels, le ministère des Armées et le ministère de la Justice ne l'avaient pas atteint. Il manquait une unité au ministère de la Justice et deux unités au ministère des Armées pour respecter l'objectif légal. Le montant global de contribution financière due à ce titre s'élevait à 240 000 € : 120 000 € pour le ministère des Armées et 60 000 € pour le ministère de la Justice.¹⁹

Le ministère de l'Agriculture, à qui il manquait 0,4 unité pour atteindre l'objectif annuel de primo-nominations, avait été exempté en application de la règle de l'arrondi à l'unité inférieure précitée.

18. Cf. Chapitre I

19. En 2016, le montant de la contribution financière par unité manquante était de 60 000 €. Cette somme est passée à 90 000 € à compter du 1^{er} janvier 2017. Cf. Chapitre I.

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017

Rapport 2018

3

La fonction publique de l'Etat

Synthèse de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées les 10 types d'emplois

Types d'emplois	Emplois	Nominations						Primo-nominations						Nombre d'agents en fonction au 31 décembre nominations et primo-nominations incluses					
		Nombre en unité			Répartition H / F en %			Nombre en unité			Répartition H / F en %			Nombre en unité			Répartition H / F en %		
		H	F	Total	H	F	%	H	F	Total	H	F	%	H	F	Total	H	F	%
1	SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	26	22	48	54 %	46 %	17	17	34	50 %	50 %	114	49	163	70 %	30 %			
		11	1	12	92 %	8 %	11	1	12	92 %	8 %	15	5	20	75 %	25 %			
	Commissaires, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	51	19	70	73 %	27 %	26	10	36	72 %	28 %	150	49	199	75 %	25 %			
		47	18	65	72 %	28 %	15	8	23	65 %	35 %	101	25	126	80 %	20 %			
	Ambassadeurs	3	1	4	75 %	25 %	3	1	4	75 %	25 %	7	3	10	70 %	30 %			
		0	3	3	0 %	100 %	0	2	2	0 %	100 %	2	6	8	25 %	75 %			
	Directeurs des services actifs de la police nationale et chef du service de l'IGN	2	1	3	67 %	33 %	2	0	2	100 %	0 %	15	14	29	52 %	48 %			
		2	1	3	67 %	33 %	1	1	2	50 %	50 %	6	3	9	67 %	33 %			
	Chefs du service de corps d'inspection et de contrôle	3	1	4	75 %	25 %	2	1	3	67 %	33 %	4	2	6	67 %	33 %			
		1	1	2	50 %	50 %	1	0	1	100 %	0 %	7	2	9	78 %	22 %			
Recteurs d'académie	4	1	5	80 %	20 %	1	1	2	50 %	50 %	13	4	17	76 %	24 %				
	150	69	219	68 %	32 %	79	42	121	65 %	35 %	434	162	596	73 %	27 %				
Employés de direction du CGAAR	83	38	121	69 %	31 %	20	11	31	65 %	35 %	133	60	193	69 %	31 %				
	197	89	286	69 %	31 %	74	39	113	65 %	35 %	323	147	470	69 %	31 %				
Employés de direction du CGEDD	25	9	34	74 %	26 %	11	3	14	79 %	21 %	35	17	52	67 %	33 %				
	22	10	32	69 %	31 %	9	5	14	64 %	36 %	47	18	65	72 %	28 %				
Employés de direction du CGIET	1	0	1	100 %	0 %	0	0	0			3	1	4	75 %	25 %				
	328	146	474	69 %	31 %	114	58	172	66 %	34 %	541	243	784	69 %	31 %				
DG d'ARS	0	1	1	0 %	100 %	0	1	1	0 %	100 %	4	1	5	80 %	20 %				
	22	11	33	67 %	33 %	7	2	9	78 %	22 %	96	21	117	82 %	18 %				
Total	22	12	34	65 %	35 %	7	3	10	70 %	30 %	100	22	122	82 %	18 %				
2	Employés de direction et de contrôle de la police nationale	0	1	1	0 %	100 %	0	1	1	0 %	100 %	4	1	5	80 %	20 %			
		22	11	33	67 %	33 %	7	2	9	78 %	22 %	96	21	117	82 %	18 %			
3	Employés d'inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale	22	12	34	65 %	35 %	7	3	10	70 %	30 %	100	22	122	82 %	18 %			
		22	12	34	65 %	35 %	7	3	10	70 %	30 %	100	22	122	82 %	18 %			

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017

Rapport 2018

La fonction publique de l'Etat

3

Synthèse de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées les 10 types d'emplois (suite)

Types d'emplois	Emplois	Nominations						Primo-nominations						Nombre d'agents en fonction au 31 décembre nominations et primo-nominations incluses					
		Nombre en unité			Répartition H / F en %			Nombre en unité			Répartition H / F en %			Nombre en unité			Répartition H / F en %		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
4	Emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat	114	71	185	62 %	38 %	62	47	109	57 %	43 %	592	235	827	72 %	28 %			
	Responsables d'unité territoriale en DIRECCTE	22	13	35	63 %	37 %	11	5	16	69 %	31 %	57	32	89	64 %	36 %			
	Total	136	84	220	62 %	38 %	73	52	125	58 %	42 %	649	267	916	71 %	29 %			
5	Postes territoriaux occupés par des sous-prefets	101	60	161	63 %	37 %	28	25	53	53 %	47 %	303	132	435	70 %	30 %			
	Total	101	60	161	63 %	37 %	28	25	53	53 %	47 %	303	132	435	70 %	30 %			
6	Chefs de mission du CGEPI	3	1	4	75 %	25 %	3	1	4	75 %	25 %	33	13	46	72 %	28 %			
	Total	3	1	4	75 %	25 %	3	1	4	75 %	25 %	33	13	46	72 %	28 %			
7	Emplois de direction des services du CBCM	5	2	7	71 %	29 %	1	2	3	33 %	67 %	7	4	11	64 %	36 %			
	Total	5	2	7	71 %	29 %	1	2	3	33 %	67 %	7	4	11	64 %	36 %			
8	Emplois de direction de la direction des douanes et droits indirects	34	8	42	81 %	19 %	6	4	10	60 %	40 %	101	25	126	80 %	20 %			
	Total	34	8	42	81 %	19 %	6	4	10	60 %	40 %	101	25	126	80 %	20 %			
9	Directeurs et directeurs adjoints des services académiques de l'Education nationale	58	22	80	73 %	28 %	12	8	20	60 %	40 %	116	50	166	70 %	30 %			
	Secrétaires généraux d'académie	4	2	6	67 %	33 %	3	1	4	75 %	25 %	25	6	31	81 %	19 %			
	Total	62	24	86	72 %	28 %	15	9	24	63 %	38 %	141	56	197	72 %	28 %			
10	Postes et fonctions occupés par des AGEFIP de classe normale, de 1ère classe et de classe exceptionnelle	14	5	19	74 %	26 %	14	5	19	74 %	26 %	192	62	254	76 %	24 %			
	Emplois de chef de service comptable de 1ère et 2è catégories à la DGFIP	59	15	74	80 %	20 %	36	10	46	78 %	22 %	104	27	131	79 %	21 %			
	Total	73	20	93	78 %	22 %	50	15	65	77 %	23 %	296	89	385	77 %	23 %			
Total		914	426	1340	68 %	32 %	376	211	587	64 %	36 %	2605	1013	3618	72 %	28 %			

3.3 Les primo-nominations dans les emplois interministériels de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'administration centrale de l'Etat

Seuls trois des dix types d'emplois de la FPE entrant dans le DNE sont interministériels, c'est-à-dire communs à l'ensemble des départements ministériels.

Il s'agit :

- de certains emplois de l'administration centrale de l'Etat dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement (EDG)²⁰ ;
- des emplois de direction de l'administration centrale de l'Etat (EDD)²¹ ;
- des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (Emplois DATE)²²

Emplois de l'administration centrale de l'Etat pour lesquels la nomination est laissée à la discrétion du gouvernement (Emplois de type 1)

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

Emplois de direction de l'administration centrale de l'Etat (Emplois de type 2)

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

Emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (Emplois de type 4)

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

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

Les emplois supérieurs laissés à la décision du Gouvernement spécifiques à certains départements ministériels (ambassadeurs, recteurs, préfet, etc.) sont traités dans les analyses des résultats de chaque département ministériels (cf. partie III.D ci-après).

21. Il s'agit des emplois de :

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

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

Les emplois de responsables d'unité territoriale des directions régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi sont étudiés dans la cinquième partie de ce chapitre (partie E-2) consacrée à la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au sein des ministères chargés des affaires sociales.

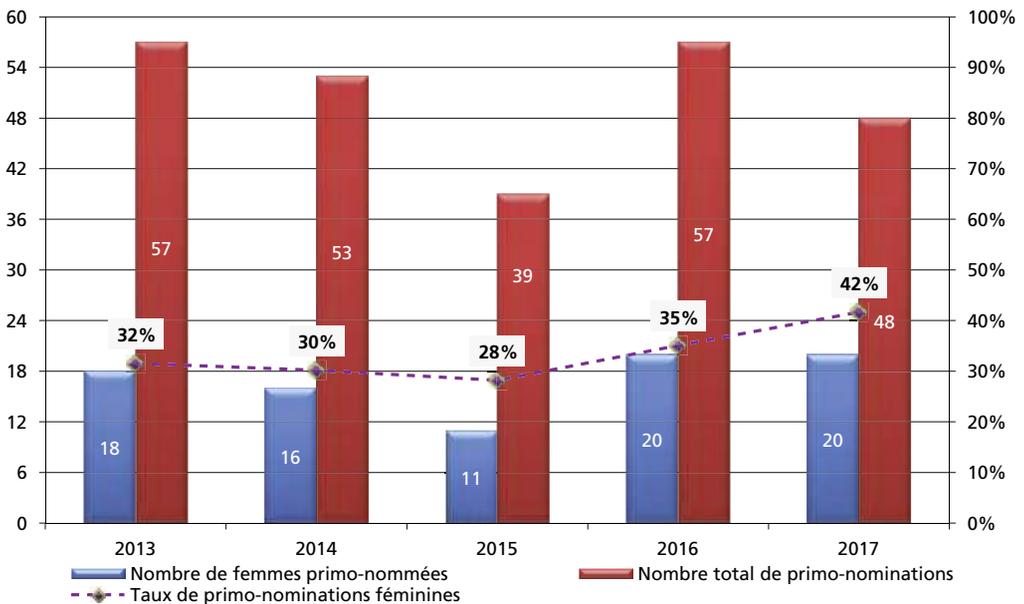
3.3.1 Les primo-nominations dans les emplois de l'administration centrale de l'Etat dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement

a. Les chiffres-clés de l'année

Les chiffres-clés de l'année 2017

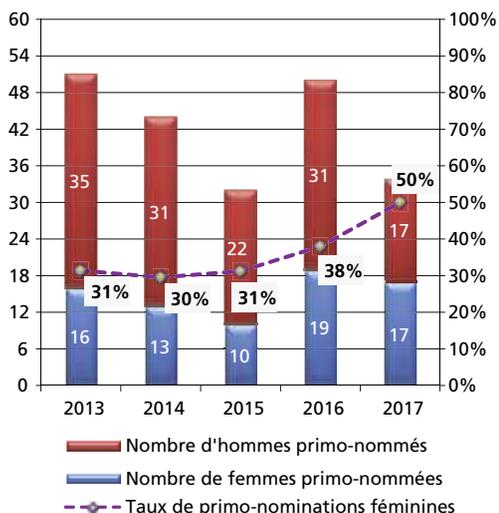
191 agents en fonction au 31 décembre 2017	<ul style="list-style-type: none"> • 131 hommes (69 %) • 60 femmes (31 %)
63 agents nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 37 hommes (59 %) • 26 femmes (41 %)
48 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 28 hommes (58 %) • 20 femmes (42 %)

Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois interministériels pour lesquels la nomination est laissée à la décision du Gouvernement entre 2013 et 2017

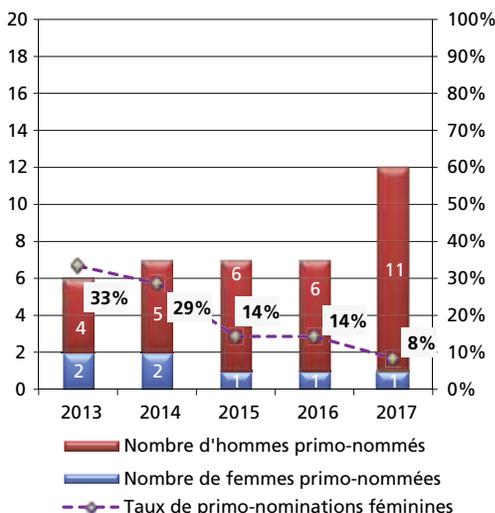


Zoom sur l'évolution du taux de primo-nominations féminines dans chacun des emplois interministériels dont la nomination est laissée à la discrétion du Gouvernement entre 2013 et 2017

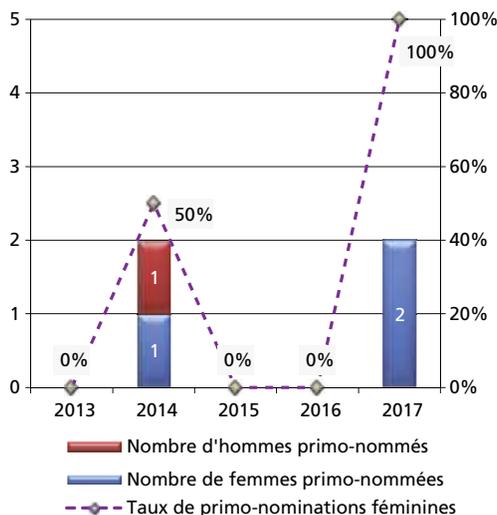
Emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale



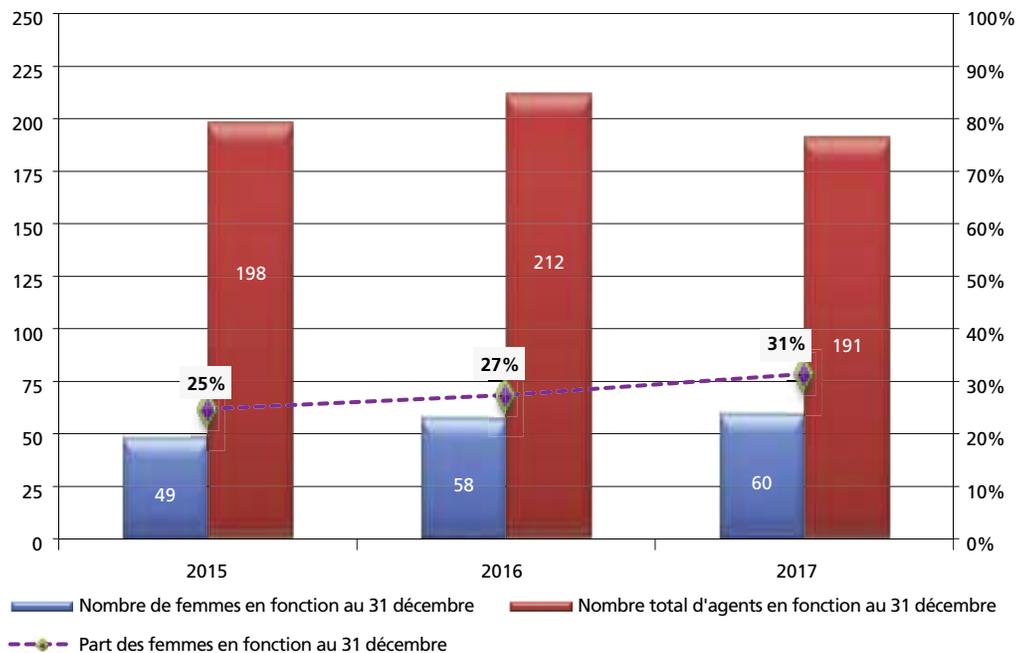
Emplois de commissaire général, haut commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité d'un ministre



Emplois de chef du corps d'inspection et de contrôle



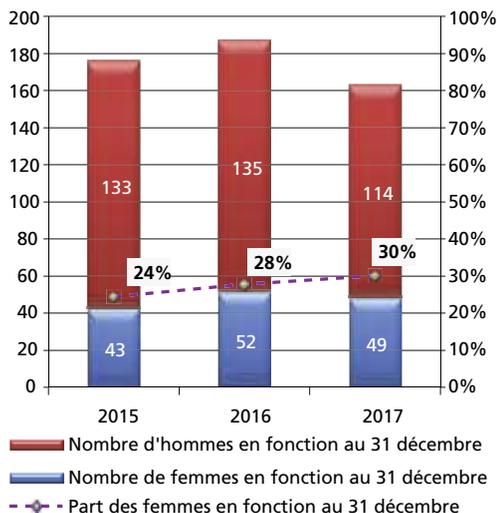
Evolution de la féminisation des emplois interministériels dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement en 2015 et 2017²³



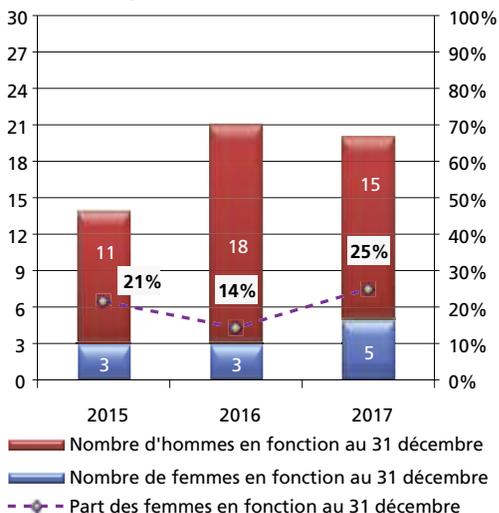
23. Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

Zoom sur la féminisation de chacun des emplois interministériels dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement²⁴ entre 2015 et 2017

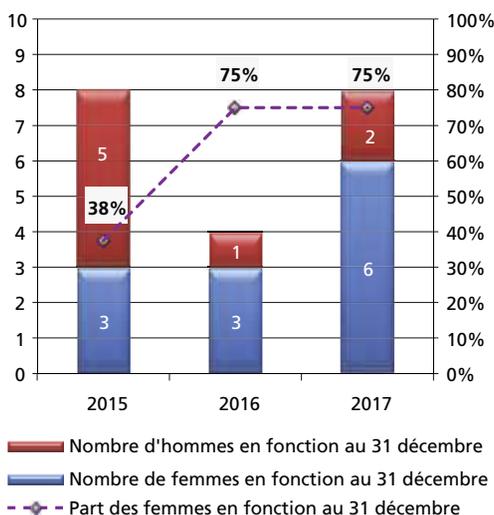
Emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale



Emplois de commissaire général, haut commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité d'un ministre



Emplois de chef du corps d'inspection et de contrôle



24. Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

b. Une féminisation portée par un taux de primo-nominations féminines en augmentation continue

Au 31 décembre 2017, les femmes représentaient 31 % des agents occupant un emploi interministériel dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement, soit une augmentation de 4 points par rapport à 2016.

L'augmentation constante de la part des femmes dans ces emplois depuis 2015 est portée, d'une part, par un taux de primo-nominations en augmentation constante depuis 2015 et toujours supérieur à l'objectif annuel de primo-nominations. Ainsi, entre 2016 et 2017, le taux de primo-nominations féminines est passé de 35 % à 42 % soit une augmentation de 7 points.

Elle est également portée depuis l'entrée en vigueur du dispositif par une large ouverture des nominations aux primo-nominations. En 2017 :

- 85 % des nominations étaient des primo-nominations ;
- toutes les femmes nommées ont été primo-nommées.

L'effet du dispositif des nominations équilibrées est visible dans chacune des trois catégories d'emplois concernés.

S'agissant des emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale, le taux de primo-nominations féminines dans ces emplois croît de façon continue depuis 2014 et respecte la parité en 2017. La féminisation de ces emplois est également amorcée puisque la part des femmes dans ces emplois augmente de façon constante depuis 2015. Après une hausse de 4 points entre 2015 et 2016, la part des femmes exerçant ces fonctions est passée de 28 % en 2016 à 30 % en 2017.

Concernant les emplois de commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité d'un ministre, la baisse de 6 points du taux de primo-nominations féminines doit être nuancée au regard de l'augmentation de 11 points de la part des femmes occupant ces emplois entre 2016 et 2017.

Les emplois de chef de corps d'inspection et de contrôle sont, quant à eux, caractérisés par une importante féminisation : 75 % des agents exerçant ses fonctions en 2017 sont des femmes et, bien qu'il y ait eu peu de primo-nominations depuis 2013, celles-ci ont soit respecté la parité soit été exclusivement féminines.

Ces résultats sont la conséquence de la politique volontariste mise en place par la Mission cadres dirigeants (MCD) placée auprès du Secrétariat général du Gouvernement (SGG). A titre d'exemple, la MCD s'efforce, pour chaque comité d'audition organisé pour le recrutement des directeurs / directrices d'administration centrale, d'identifier des candidatures féminines. Elle conduit également des actions de formation à l'attention des femmes identifiées comme hauts potentiels par les ministères et leur propose des formations spécifiques pour affirmer leur leadership et les préparer à l'exercice des plus hautes responsabilités.

3 La fonction publique de l'Etat

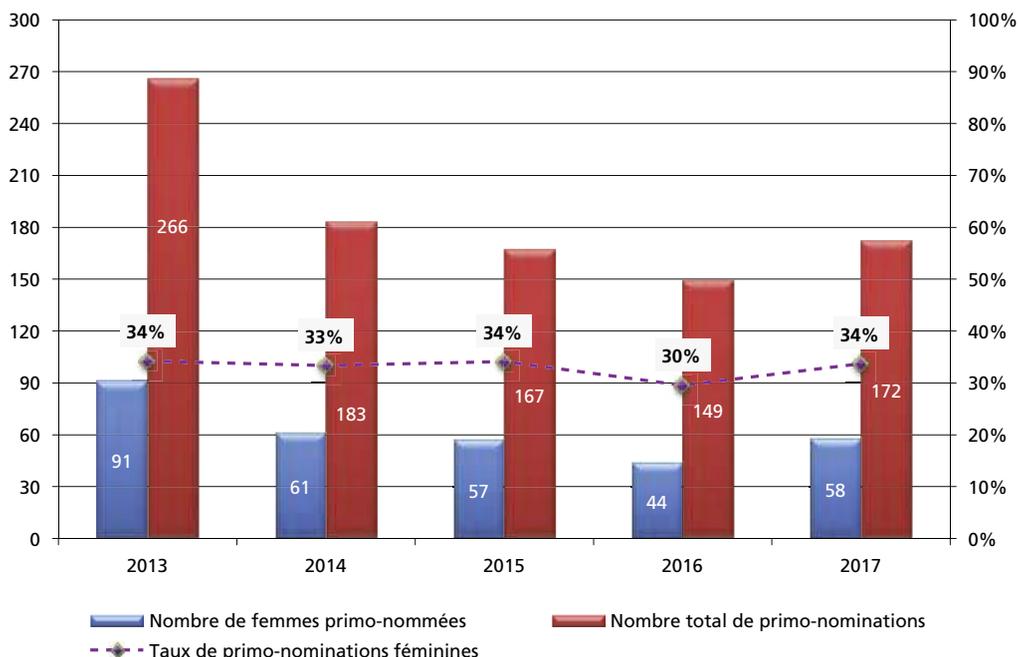
3.3.2 Les primo-nominations dans les emplois de direction des administrations centrales de l'Etat

a. Les chiffres-clés

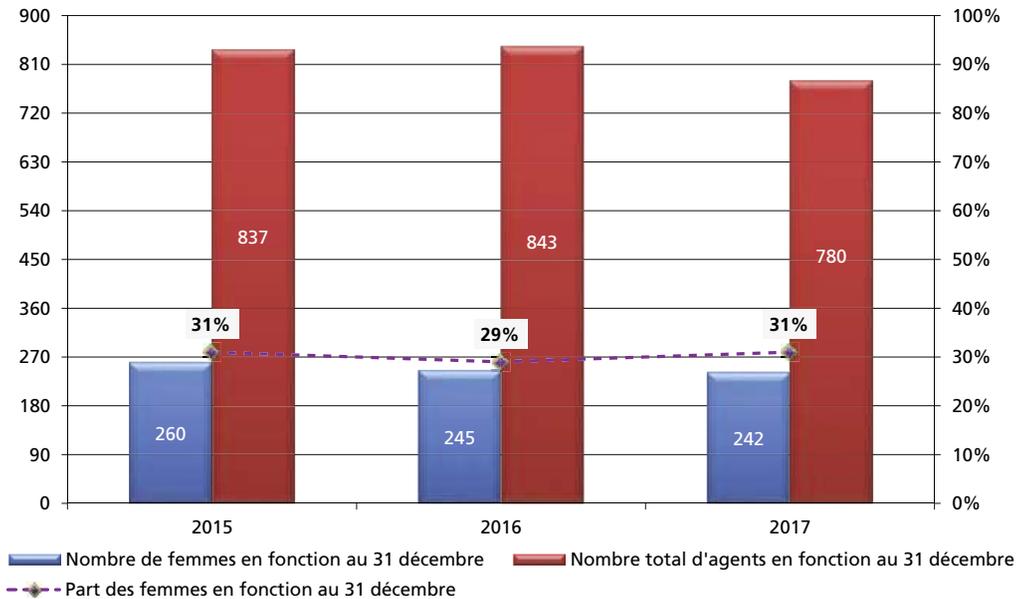
Les chiffres-clés de l'année 2017

780 agents en fonction au 31 décembre	<ul style="list-style-type: none"> • 538 hommes (69 %) • 242 femmes (31 %)
473 agents nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 327 hommes (69 %) • 146 femmes (31 %)
172 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 114 hommes (66 %) • 58 femmes (34 %)

Evolutions du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directions des administrations de l'Etat entre 2013 et 2017



Evolution de la féminisation des emplois de direction des administrations de l'Etat entre 2015²⁵ et 2017²⁶



b. Les primo-nominations dans les emplois de sous-directeur et de chef de service

Les chiffres-clés de l'année 2017

663 agents en fonction au 31 décembre 2017	<ul style="list-style-type: none"> • 456 hommes (69 %) • 207 femmes (31 %)
407 agents nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 280 hommes (68 %) • 127 femmes (31 %)
144 agents agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 94 hommes (65 %) • 50 femmes (35 %)

Au 31 décembre 2017, 663 agents dont 207 femmes, étaient détachés dans un emploi de chef de service ou de sous-directeur régi par le décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012 relatif aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'Etat.

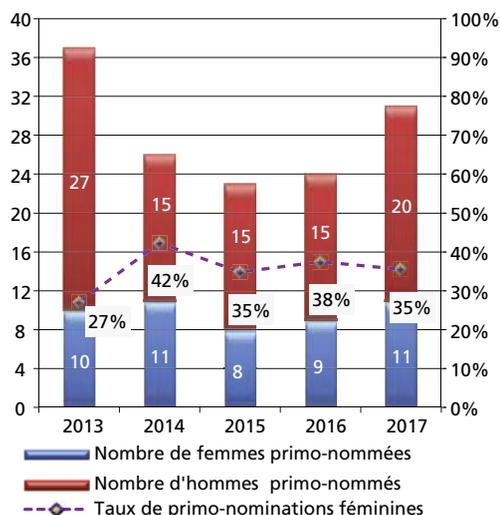
Les femmes représentent 31 % des nominations et 35 % des primo-nominations intervenues dans ces emplois au cours de l'année 2017.

25. Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

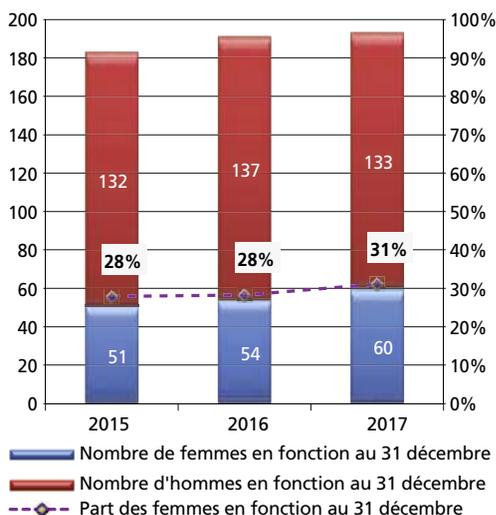
26. Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

Zoom sur les emplois de chef de service

Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de chef de service entre 2013 et 2017



Evolution de la féminisation des emplois de chef de service entre 2015** et 2017***



* Les nominations hors primo-nominations correspondent aux renouvellements dans un même emploi et aux nominations dans un même type d'emplois

** Les données relatives d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

*** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

Au 31 décembre 2017, 35 % des personnes détachés dans un dans de chef de service étaient femmes.

Ce taux en augmentation de 3 points par rapport à l'année 2016 atteste de l'effectivité du DNE.

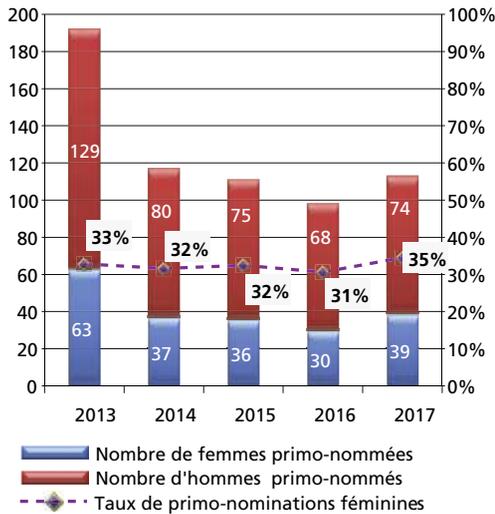
Cette féminisation reste toutefois fragile puisqu'elle ne semble pas reposer sur une dynamique de primo-nominations. En effet, au cours de la même période :

- la part des primo-nominations dans les nominations est passée de 32 % à 26 % soit une diminution de 6 points,
- le taux de primo-nominations féminines est passé de 38 % à 35 % soit une diminution de 3 points.

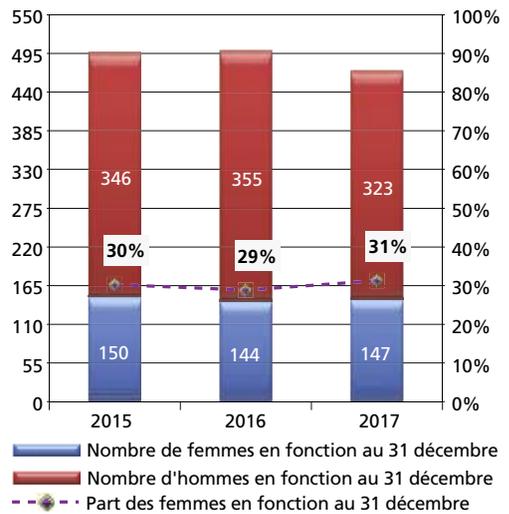
Par ailleurs, seules 29 % des femmes nommées au cours de l'année 2017 ont été primo-nommées tandis que les primo-nominations féminines représentaient 39 % des nominations féminines en 2016.

Zoom sur les emplois de sous-directeur

Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de sous-directeur entre 2013 et 2017



Evolution de la féminisation des emplois de sous-directeur entre 2015** et 2017***



* Les nominations hors primo-nominations correspondent aux renouvellements dans un même emploi et aux nominations dans un même type d'emploi.

** Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

*** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

Entre 2016 et 2017, la part des sous-directrices en fonction dans les administrations de l'Etat a augmenté de 2 points, passant de 29 % à 31 %.

Cette féminisation repose sur un taux de primo-nominations féminines, en augmentation de 4 points par rapport à 2016.

Cette évolution est un signe positif. Elle permet de constituer un vivier féminin de recrutement pour les emplois de chef de service. En effet, les emplois de sous-directeur sont le principal vivier de recrutement des chefs de service.

Elle repose toutefois sur une dynamique fragile puisque l'ouverture des nominations aux primo-nominations tend à se restreindre chaque année depuis 2013. En 2017 :

- seuls 40 % des agents nommés dans un emploi de sous-directeur ont fait l'objet d'une primo-nomination ;
- pour la première fois depuis l'entrée en vigueur du DNE, les femmes primo-nommées représentent moins de la moitié des sous-directrices nommées au cours de l'année.

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017

Rapport 2018

3

La fonction publique de l'Etat

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

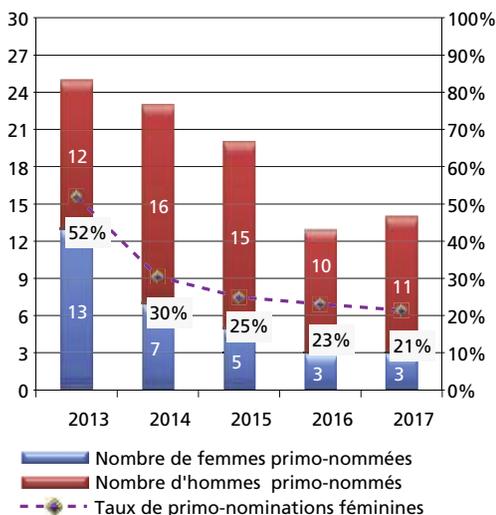
117 agents en fonction au 31 décembre 2017	<ul style="list-style-type: none"> • 82 hommes (70 %) • 35 femmes (30 %)
66 agents nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 47 hommes (71 %) • 19 femmes (29 %)
28 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 20 hommes (71 %) • 8 femmes (29 %)

Au 31 décembre 2017, 117 directeurs de projet et experts de haut niveau étaient en fonction au sein des administrations de l'Etat dont 35 femmes.

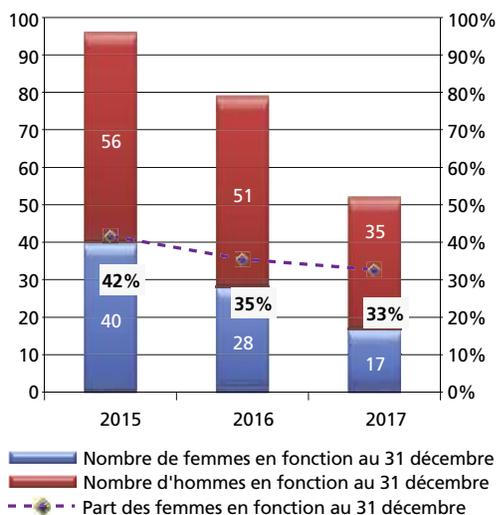
Les femmes représentaient 29 % des nominations et des primo-nominations intervenues au cours de l'année 2017.

Zoom sur les emplois de directeur de projet

Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directeurs de projet entre 2013 et 2017



Evolution de la féminisation des emplois de directeur de projet entre 2015** et 2017***



* Les nominations hors primo-nominations correspondent aux renouvellements dans un même emploi et aux nominations dans un même type d'emplois

** Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015

*** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

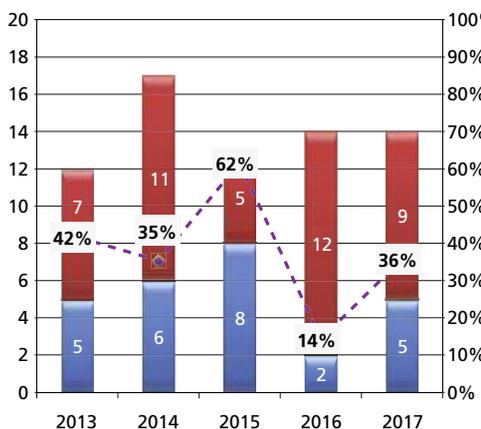
La baisse du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directeur de projet du nombre de femmes en fonction dans ces emplois s'est poursuivie en 2017.

Cette évolution oblige à nuancer la théorie de la paroi de verre qui pose le principe d'une répartition des emplois supérieur selon la nature des missions : les missions d'encadrement serait plus accessibles aux hommes et celles d'expertise et de conception davantage confiées aux femmes.

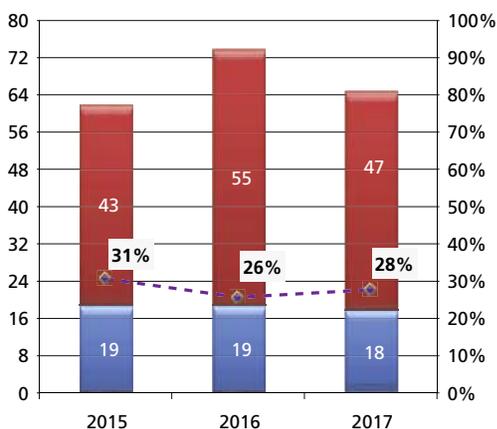
En effet, la part des sous-directrices et de cheffe de service en fonction tend à se rapprocher de celles de directrice de projet.

Zoom sur les emplois d'expert de haut niveau

Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois d'expert de haut niveau entre 2013 et 2017



Evolution de la féminisation des emplois de directeur de projet entre 2015** et 2017***



■ Nombre de femmes primo-nommées
 ■ Nombre d'hommes primo-nommés
 - - - Taux de primo-nominations féminines

■ Nombre de femmes en fonction au 31 décembre
 ■ Nombre d'hommes en fonction au 31 décembre
 - - - Part des femmes en fonction au 31 décembre

* Les nominations hors primo-nominations correspondent aux renouvellements dans un même emploi et aux nominations dans un même type d'emplois.

** Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

*** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

L'irrégularité de l'évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois d'expert de haut-niveau empêche toute conclusion.

3 La fonction publique de l'Etat

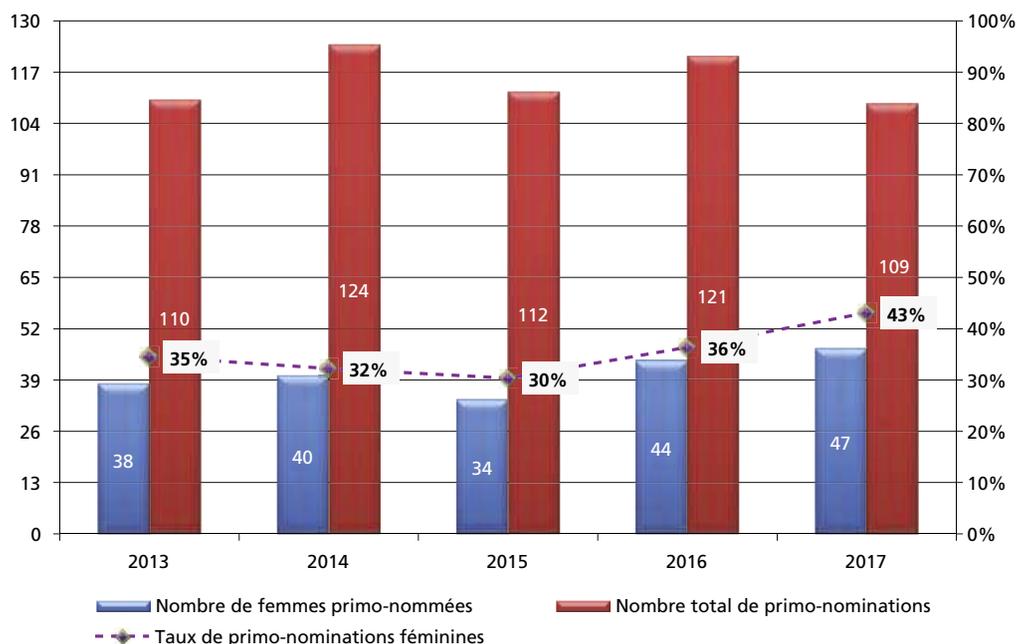
3.3.3 Les primo-nominations dans les emplois de l'administration territoriale de l'Etat

a. Les chiffres-clés

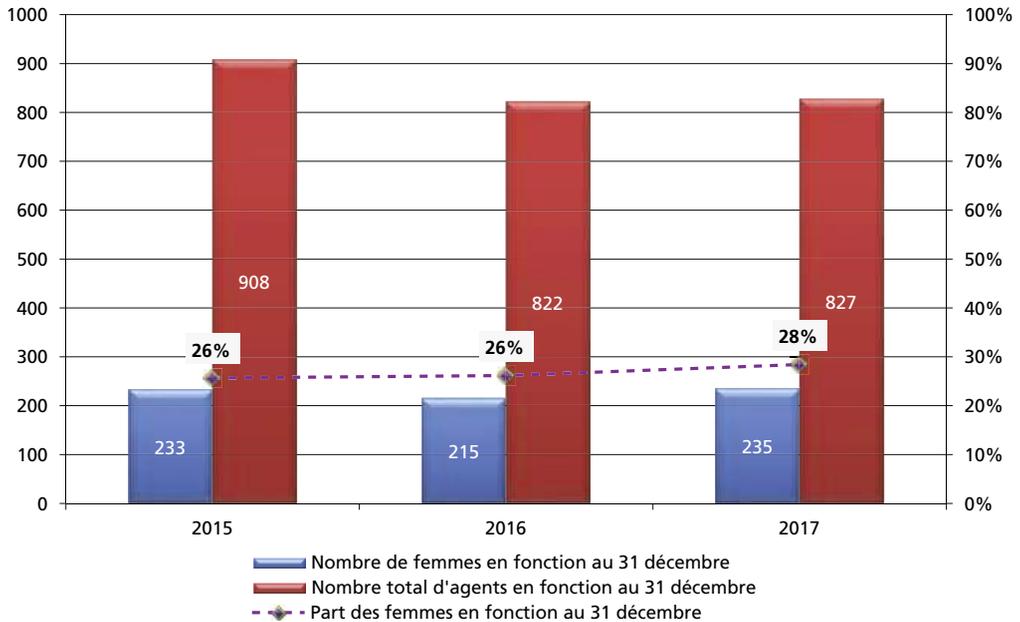
Les chiffres clés de l'année 2017

827 agents en fonction au 31 décembre 2017	<ul style="list-style-type: none"> • 592 hommes (72 %) • 235 femmes (28 %)
185 agents nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 114 hommes (62 %) • 71 femmes (38 %)
109 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 62 hommes (57 %) • 47 femmes (43 %)

Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'administration territoriale de l'Etat entre 2013 et 2017



Evolution de la féminisation des emplois de l'administration territoriale de l'Etat entre 2015²⁷
et 2017²⁸



b. Une féminisation de l'administration territoriale de l'Etat portée par un taux de primo-nominations féminines en croissance depuis 2015

Au 31 décembre 2017, 827 agents, dont 28 % de femmes, occupaient un emploi de direction de l'administration territoriale de l'Etat. Deux facteurs expliquent la hausse de deux points de ce chiffre entre 2016 et 2017 :

1. un taux de primo-nominations féminines en augmentation continue depuis 2015

La part des femmes dans les primo-nominations est passée de 36 % en 2015 à 43 % en 2017 soit une hausse de 7 points. Le taux de primo-nominations féminines réalisées en 2017 est le plus haut taux atteint depuis l'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées.

2. une ouverture importante des nominations aux primo-nominations :

En 2017 :

- 59 % des nominations étaient des primo-nominations ;
- 66 % des femmes nommées au cours de cette année ont été primo-nommées.

27. Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponible à partir de 2015.

28. Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

3.4 La mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans les 11 départements ministériels au cours de l'année 2017

En 2017, 6 des 11 départements ministériels n'ont pas atteint l'objectif légal de 40 % primo-nominations de personnes de chaque sexe :

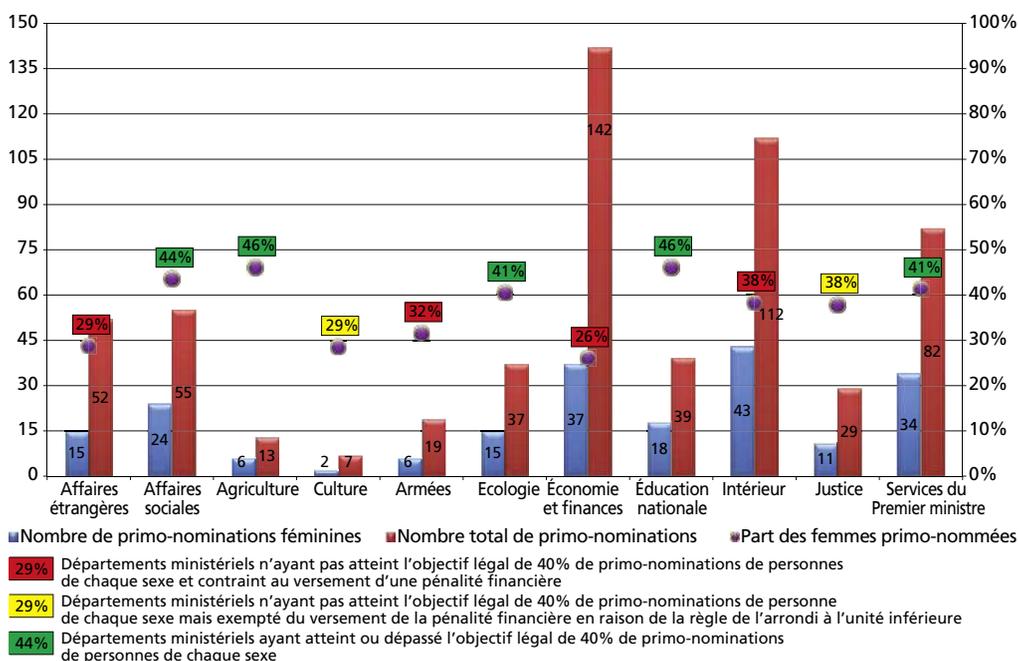
- 4 d'entre eux : le ministère des affaires étrangères, le ministère des armées, les ministères économiques et financiers et le ministère de l'intérieur sont contraints au versement d'une pénalité financière ;
- 2 d'entre eux : le ministère de la culture et le ministère de la justice sont exemptés du versement de cette pénalité car il leur manquait moins d'une unité pour atteindre ce taux.

Deux facteurs peuvent expliquer ces résultats :

- un défaut d'anticipation du passage de l'objectif annuel de primo-nominations de 30 % à 40 % à compter du 1^{er} janvier 2017 ;
- une attrition des viviers féminins de certains emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées.

L'examen des résultats de chaque département ministériel permet d'apporter un éclairage plus précis sur ces résultats.

La mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans les 11 départements ministériels



3.4.1 Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères

a. Les emplois du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Emplois de type 1

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

Emplois de type 2

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

b. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2017

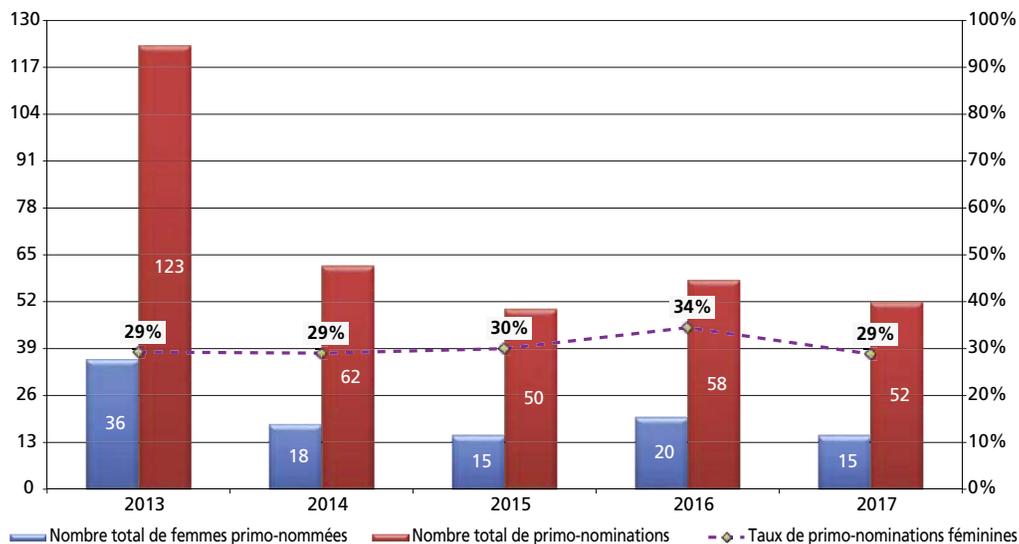
295 agents en fonction au 31 décembre 2017	<ul style="list-style-type: none"> • 221 hommes (75 %) • 74 femmes (25 %)
126 agents nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 90 hommes (71 %) • 36 femmes (29 %)
52 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 37 hommes (71 %) • 15 femmes (29 %)

Évolution entre 2013 et 2017

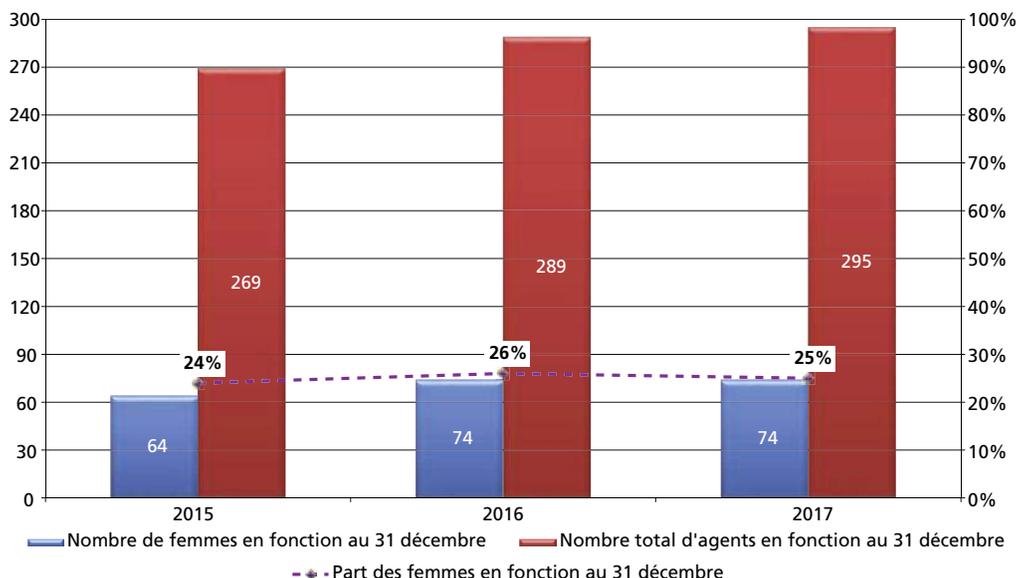
Emplois	Types d'emploi	Taux de nominations féminines					Taux de primo-nominations féminines					Part des femmes en fonction au 31 décembre		
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	25 %	0 %	0 %	25 %	50 %	33 %	0 %	0 %	100 %	100 %	8 %	18 %	18 %
Ambassadeurs		26 %	24 %	27 %	25 %	27 %	29 %	23 %	33 %	35 %	28 %	22 %	25 %	25 %
Chefs de service	2	43 %	43 %	20 %	11 %	26 %	25 %	50 %	50 %	0 %	40 %	33 %	25 %	29 %
Sous-directeurs		29 %	37 %	23 %	30 %	30 %	30 %	37 %	24 %	37 %	20 %	28 %	29 %	25 %

3 La fonction publique de l'Etat

Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères entre 2013 et 2017



Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant ministère de l'Europe et des Affaires étrangères entre 2015* et 2017**



* Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

** Effectifs au 31 décembre hors postes vacants.

c. Les nominations et les primo-nominations au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères : un taux de primo-nominations féminines en-dessous de l'objectif légal pour la première fois depuis la mise en place du dispositif

Alors que le ministère avait connu entre 2013 et 2016 une amélioration constante des primo-nominations féminines, **il ne parvient pas, pour la première fois depuis la mise en place du dispositif, à remplir l'objectif assigné par la loi pour l'année 2017.** En effet, 15 femmes ont été primo-nommées à des emplois entrant dans le cadre du dispositif des nominations équilibrées, ce qui correspond à un taux de 29 %.

Il manquait 5 primo-nominations féminines à ce ministère pour atteindre l'objectif de primo-nominations fixé pour l'année 2017. Il doit donc s'acquitter d'une pénalité financière d'un montant total de 450 000 €.

Ces chiffres sont toutefois le reflet de situations contrastées selon les types d'emploi. Si les primo-nominations sur les postes de directeurs d'administration centrale et de chefs de service atteignent 40 % de primo-nomination de chaque sexe, le nombre de primo-nominations féminines sur les postes d'ambassadeurs et de sous-directeurs reste en revanche en deçà du seuil des 40 % et s'inscrit en baisse par rapport aux années précédentes.

Pour ces deux types de poste, cette diminution s'explique notamment par l'épuisement du vivier initial au cours des dernières années. S'agissant des ambassadeurs, on comptait seulement 17,5 % de candidatures féminines, soit 25 femmes parmi 143 candidats, dont seulement 10 candidates à une primo-nomination pour 60 candidatures masculines, soit 14 % de femmes. Sur ces 10 candidates à une primo-nomination, 9 ont été nommées. La 10^{ème} candidate est entrée au gouvernement en mai 2017.

S'agissant des sous-directeurs, on comptait seulement 26 % de candidates, soit 13 femmes sur 49 candidats, dont seulement 10 candidates à une primo-nomination. Sur ces 10 candidates, 4 ont été nommées sur un emploi fonctionnel, les 6 autres ayant été nommées sur des postes de haut niveau mais non comptabilisés dans les nominations équilibrées ou ayant fait des choix de carrière différents.

Il convient toutefois de noter que les nominations féminines sur l'ensemble des types d'emploi entrant dans le champ du dispositif ont presque doublé depuis 2015, passant de 19 à 36.

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

– Les emplois de type 1

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

Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	12	11	11
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	8 %	18 %	18 %
Nombre de nominations	4	3	2	4	4
<i>Dont part de femmes</i>	25 %	0 %	0 %	25 %	50 %
Nombre de primo-nominations	3	2	0	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	33 %	0 %	0 %	100 %	100 %

En 2017, la moitié des nominations concerne des femmes, dont l'unique primo-nomination. Les chiffres relatifs à ces emplois doivent cependant être nuancés du fait du faible effectif concerné.

– Les emplois de type 2

• Les emplois de chef de service

Chef de service	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	21	20	21
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	33 %	25 %	29 %
Nombre de nominations	14	7	5	9	19
<i>Dont part de femmes</i>	43 %	43 %	20 %	11 %	26 %
Nombre de primo-nominations	8	6	2	4	5
<i>Dont part de femmes</i>	25 %	50 %	50 %	0 %	40 %

Après une année marquée par l'absence de primo-nominations féminines, le seuil de 40 % est atteint sur les emplois de chefs de service. Ces primo-nominations interviennent dans un contexte de nominations croissantes.

• Les emplois de sous-directeur

Sous-directeur	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	58	63	63
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	28 %	29 %	25 %
Nombre de nominations	75	19	22	33	33
<i>Dont part de femmes</i>	29 %	37 %	23 %	30 %	30 %
Nombre de primo-nominations	71	19	21	19	10
<i>Dont part de femmes</i>	30 %	37 %	24 %	37 %	20 %

Au 31 décembre 2017, un quart des sous-directeurs étaient des femmes alors qu'elles étaient 29 % à occuper ces fonctions en 2016.

Le nombre de femmes primo-nommées sur cette catégorie d'emploi atteint 20 %, soit son plus bas niveau depuis 2013.

Cette baisse s'explique par un vivier de candidatures féminines limité, celui-ci ayant été fortement sollicité les années précédentes. En effet, le ministère n'a compté que 26 % de candidates aux emplois de sous-directeur.

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

– Les emplois de type 1

• Les emplois d'ambassadeur

Ambassadeur	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	178	195	199
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	22 %	25 %	25 %
Nombre de nominations	70	67	49	77	70
<i>Dont part de femmes</i>	26 %	24 %	27 %	25 %	27 %
Nombre de primo-nominations	41	35	27	34	36
<i>Dont part de femmes</i>	29 %	23 %	33 %	35 %	28 %

Au 31 décembre 2017, un quart des ambassadeurs étaient des femmes. La part des femmes dans les emplois d'ambassadeur n'a donc pas évolué depuis l'année 2016 mais le nombre de femmes ambassadrices a beaucoup augmenté depuis la mise en place du dispositif : elles étaient 29²⁹ en 2013, 40³⁰ en 2015 et 46³¹ en 2017.

Le ministère ne comptait que 17,5 % de candidatures féminines sur les emplois d'ambassadeur, dont seulement 10 candidates à une primo-nomination pour 60 candidatures masculines, soit 14 % de femmes. **Sur ces 10 candidates, 9 femmes ont été primo-nommées.**

3.4.2 Les ministères chargés des affaires sociales

a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées³²

Emplois de type 1

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

Emplois de type 2

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

Emplois de type 4

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

b. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2017

300 agents en fonction au 31 décembre 2017	<ul style="list-style-type: none"> • 181 hommes (60 %) • 119 femmes (40 %)
124 agents nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 72 hommes (58 %) • 52 femmes (42 %)
55 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 31 hommes (56 %) • 24 femmes (44 %)

29. Hors ambassadrices thématiques

30. *Ibid.*

31. *Ibid.*

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

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017

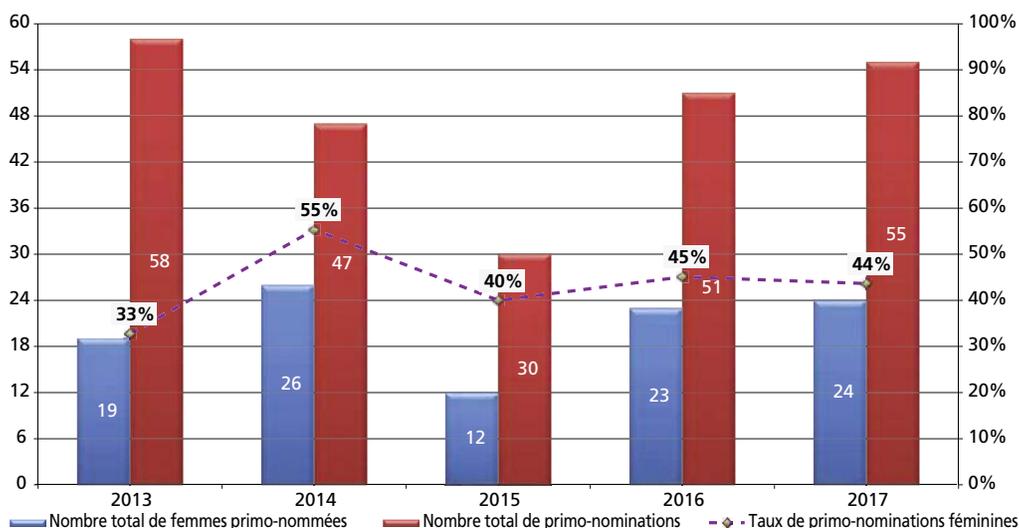
Rapport 2018

3 La fonction publique de l'Etat

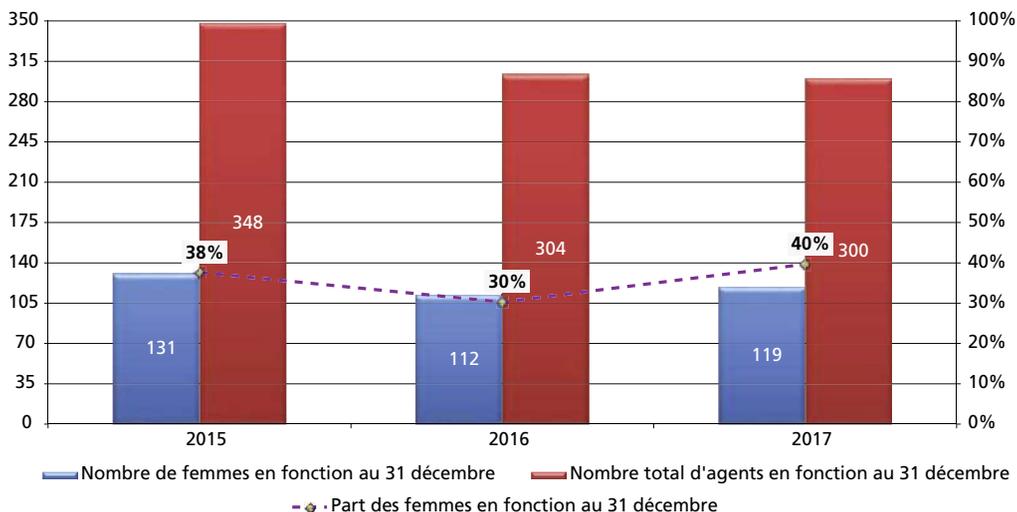
Évolution entre 2013 et 2017

Emplois	Types d'emploi	Taux de nominations féminines					Taux de primo-nominations féminine					Part des femmes en fonction au 31 décembre		
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	9 %	44 %	0 %	86 %	75 %	0 %	50 %	0 %	86 %	67 %	19 %	44 %	50 %
Directeur général d'ARS		-	-	0 %	38 %	20 %	-	-	0 %	25 %	50 %	26 %	27 %	24 %
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre		-	-	-	-	33 %	-	-	-	-	33 %	-	-	33 %
Chefs de service	2	44 %	40 %	60 %	45 %	50 %	50 %	50 %	67 %	50 %	0 %	47 %	50 %	47 %
Sous-directeurs		39 %	79 %	69 %	30 %	39 %	36 %	75 %	43 %	20 %	46 %	60 %	45 %	42 %
Directeurs de projet et experts de haut niveau		40 %	79 %	50 %	43 %	29 %	33 %	40 %	50 %	33 %	25 %	63 %	50 %	42 %
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	4	28 %	41 %	35 %	36 %	57 %	42 %	55 %	45 %	36 %	58 %	31 %	32 %	41 %
Responsables d'unité départementale en DIRECCTE		32 %	42 %	29 %	41 %	37 %	38 %	44 %	25 %	58 %	31 %	35 %	33 %	36 %

Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères chargés des affaires sociales entre 2015 et 2017



Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères chargés des affaires sociales entre 2015* et 2017**



*Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants

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

En 2017, les ministères sociaux respectent largement l'objectif légal avec un taux de primo-nominations s'élevant à 44 %.

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

Par ailleurs, la part importante de nominations et de primo-nominations féminines réalisées au sein des ministères sociaux ces cinq dernières années influe positivement sur le nombre de femmes en fonction. Ainsi, bien que la réorganisation territoriale de l'État ait entraîné une baisse de 8 points du taux de femmes en fonction au 31 décembre 2016, cette tendance s'inverse en 2017 et ce taux atteint désormais 40 %, dépassant de 2 points celui de 2015.

La part de femmes en fonction au 31 décembre 2017 reste en outre égale ou supérieure à 40 % sur la plupart des catégories d'emploi, démontrant ainsi la politique volontariste du ministère sur l'ensemble de ses emplois de direction, notamment en administration centrale.

Néanmoins, certains emplois de direction des services territoriaux demeurent encore faiblement féminisés, particulièrement les emplois de directeur général d'agence régionale de santé.

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

– Les emplois de type 1

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

Secrétaire général, directeur général, directeur d'administration centrale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	16	18	18
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	19 %	44 %	50 %
Nombre de nominations	11	9	1	7	4
<i>Dont part de femmes</i>	9 %	44 %	0 %	86 %	75 %
Nombre de primo-nominations	8	8	1	7	3
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	50 %	0 %	86 %	67 %

Après une forte augmentation en 2016, la part de femmes en fonction augmente légèrement en 2017 pour atteindre la parité au 31 décembre 2017. Trois quarts des nominations et deux tiers des primo-nominations ont ainsi bénéficié à des femmes.

Il est à noter que depuis 2014, cette catégorie d'emploi est essentiellement pourvue par des primo-nominations conduisant à une féminisation de ces emplois.

– Les emplois de type 2

• *Les emplois de chef de service*

Chef de service	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	17	18	19
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	47 %	50 %	47 %
Nombre de nominations	16	5	5	11	10
<i>Dont part de femmes</i>	44 %	40 %	60 %	45 %	50 %
Nombre de primo-nominations	2	2	3	4	1
<i>Dont part de femmes</i>	50 %	50 %	67 %	50 %	0 %

S'agissant des nominations féminines sur les emplois de chef de service, le taux de 50 % s'inscrit dans la continuité des trois années précédentes. De même, depuis 2013, 50 % des primo-nominations en moyenne ont bénéficié à des femmes.

Si la seule primo-nomination intervenue en 2017 concerne un homme, la tendance globale sur 5 ans démontre la capacité des ministères sociaux à atteindre la parité dans leurs recrutements sur cette catégorie d'emploi.

• *Les emplois de sous-directeur*

Sous-directeur	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	43	42	43
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	60 %	45 %	42 %
Nombre de nominations	23	19	13	23	31
<i>Dont part de femmes</i>	39 %	79 %	69 %	30 %	39 %
Nombre de primo-nominations	11	12	7	10	13
<i>Dont part de femmes</i>	36 %	75 %	43 %	20 %	46 %

Dans un contexte marqué par une forte augmentation des nominations, 39 % de ces dernières ont concerné des femmes. S'agissant des primo-nominations, le seuil légal de 40 % est largement atteint.

Néanmoins, la part de femmes en fonction au 31 décembre continue de décroître depuis 2015.

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

Directeur de projet et expert de haut niveau	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	27	18	19
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	63 %	50 %	42 %
Nombre de nominations	20	14	6	7	14
<i>Dont part de femmes</i>	40 %	79 %	50 %	43 %	29 %
Nombre de primo-nominations	9	5	2	3	4
<i>Dont part de femmes</i>	33 %	40 %	50 %	33 %	25 %

Malgré un nombre de nominations deux fois plus important en 2017 qu'en 2016, ces dernières n'ont bénéficié aux femmes que pour 29 %.

S'agissant des primo-nominations féminines, elles représentent une primo-nomination sur 4.

La part de femmes en fonction au 31 décembre diminue depuis 2015, perdant 11 points entre 2016 et 2017.

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

– Les emplois de type 1

• Les emplois de directeur général d'agence régionale de santé

Directeur général d'ARS	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	27	15	17
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	26 %	27 %	24 %
Nombre de nominations	-	-	3	13	5
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0 %	38 %	20 %
Nombre de primo-nominations	-	-	2	4	2
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0 %	25 %	50 %

Après une année 2016 marquée par la réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat ayant entraîné un volume conséquent de nominations, 5 nominations dont seulement 1 primo-nomination féminine ont été effectuées en 2017.

3 La fonction publique de l'Etat

– Les emplois de type 4

• Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat

Les emplois de direction au sein DIRECCTE et des DRJSCS	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	162	105	91
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	31 %	32 %	41 %
Nombre de nominations	25	27	34	69	21
<i>Dont part de femmes</i>	28 %	41 %	35 %	36 %	57 %
Nombre de primo-nominations	12	11	11	11	12
<i>Dont part de femmes</i>	42 %	55 %	45 %	36 %	58 %

Dans un contexte de baisse des effectifs de 44 % en deux ans, consécutive à la fusion de nombreux services, la part d'agents féminins en fonction au 31 décembre 2017 a augmenté de 10 points sur cette catégorie d'emplois.

Le nombre de nominations retrouve un niveau comparable à celui des années antérieures à la réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat en 2016. 57 % de ces nominations et 58 % des primo-nominations ont concerné des femmes, soit le plus haut niveau enregistré depuis la mise en place du dispositif.

• Les emplois de responsable d'unité départementale de DIRECCTE³³

Responsable d'unité départementale de DIRECCTE	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	83	88	89
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	35 %	33 %	36 %
Nombre de nominations	22	12	14	22	35
<i>Dont part de femmes</i>	32 %	42 %	29 %	41 %	37 %
Nombre de primo-nominations	16	9	4	12	16
<i>Dont part de femmes</i>	38 %	44 %	25 %	58 %	31 %

Après une année 2016 marquée par un taux très élevé de primo-nominations féminines sur les emplois de responsable d'unité départementale de DIRECCTE, ce taux atteint 31 % en 2017.

33. Les chiffres relatifs à l'année 2015 ont été consolidés à l'occasion de la rédaction du rapport 2016.

3.4.3 Le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées³⁴

Emplois de type 1

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

Emplois de type 2

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

Emplois de type 4

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

b. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2017

120 agents en fonction au 31 décembre 2017	<ul style="list-style-type: none"> • 82 hommes (68 %) • 38 femmes (32 %)
25 agents nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 17 hommes (68 %) • 8 femmes (32 %)
13 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 7 hommes (54 %) • 6 femmes (46 %)

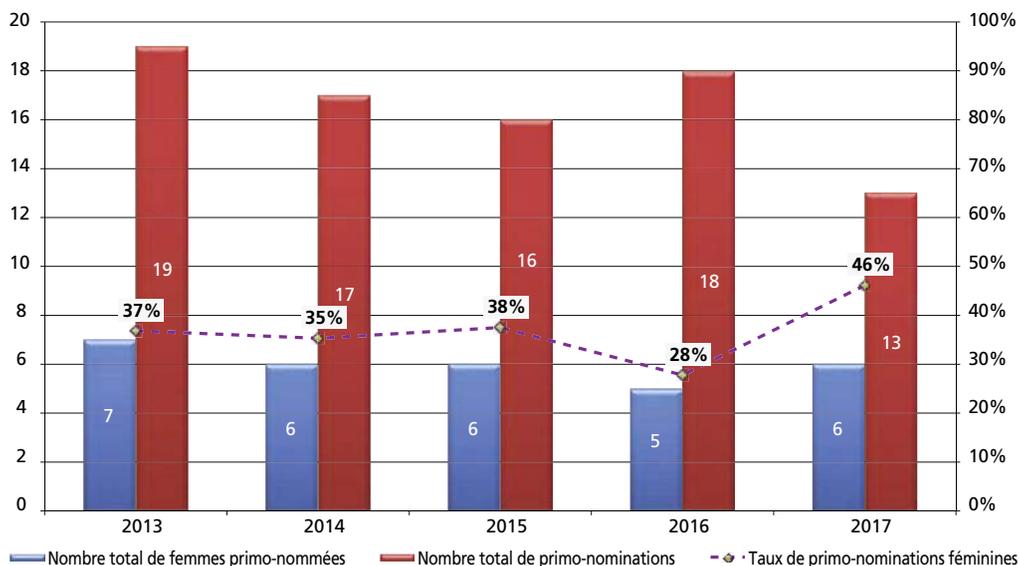
Évolution entre 2013 et 2017

Emplois	Types d'emploi	Taux de nominations féminines					Taux de primo-nominations féminines					Part des femmes en fonction au 31 décembre		
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	100 %	100 %	100 %	0 %	100 %	100 %	100 %	100 %	0 %	-	67 %	50 %	43 %
Emplois de direction du CGAAER		40 %	0 %	25 %	33 %	33 %	0 %	0 %	100 %	33 %	50 %	25 %	33 %	33 %
Chefs de service	2	50 %	67 %	25 %	67 %	50 %	100 %	0 %	0 %	100 %	0 %	44 %	50 %	50 %
Sous-directeurs		31 %	29 %	30 %	0 %	9 %	38 %	17 %	29 %	0 %	0 %	27 %	24 %	19 %
Experts de haut niveau		100 %	33 %	100 %	100 %	100 %	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %	50 %	33 %	100 %
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	4	46 %	35 %	36 %	32 %	71 %	50 %	30 %	33 %	38 %	33 %	41 %	33 %	38 %

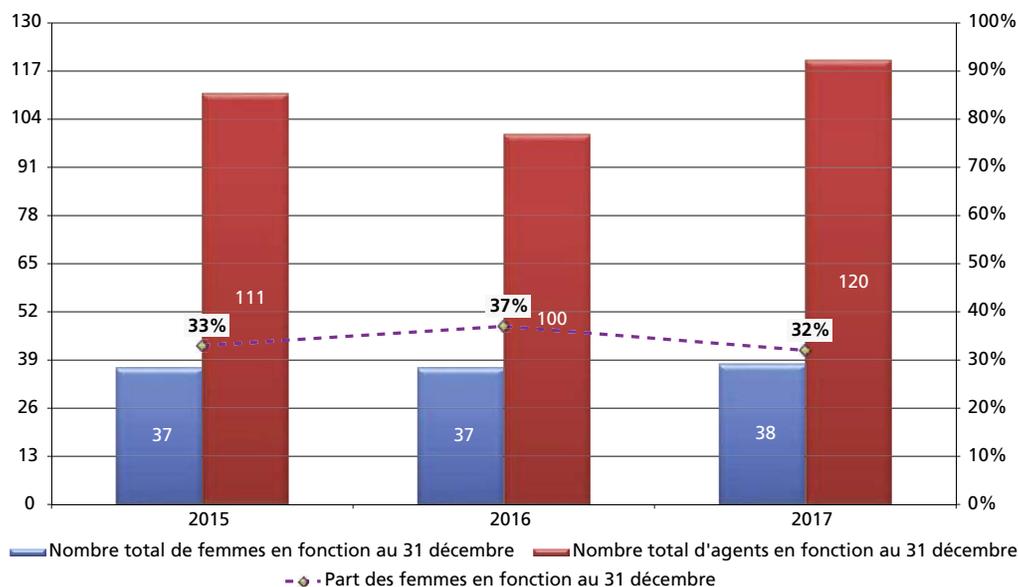
34. Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État relevant du périmètre du ministère de l'agriculture sont les emplois de direction au sein des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF).

3 La fonction publique de l'Etat

Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'agriculture et de l'alimentation entre 2013 et 2017



Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'agriculture et de l'alimentation entre 2015* et 2017**



* Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

c. Les nominations et les primo-nominations au ministère de l'agriculture et de l'alimentation : un taux de primo-nominations largement au-dessus de l'objectif légal

En 2017, le ministère de l'agriculture et de l'alimentation atteint et dépasse l'objectif fixé par la loi grâce à un taux de primo-nominations féminines de 46 %.

Alors que le nombre total de primo-nominations est en baisse depuis 2016, le nombre de femmes primo-nommées est resté stable depuis 2013, représentant entre 5 et 7 femmes chaque année.

Après avoir baissé de 10 points entre 2015 et 2016, le taux de primo-nominations féminines est en nette progression en 2017, marquant une hausse de 18 points par rapport à 2016.

Les emplois de type 1 et 4, représentant 9 des 13 primo-nominations réalisées par le ministère en 2017, enregistrent des taux de primo-nominations féminines supérieurs ou égaux à 50 % et influencent ainsi positivement ce taux.

Cette augmentation du taux de primo-nomination illustre le travail du ministère pour l'élargissement du vivier en portant une attention particulière au suivi et à l'accompagnement des parcours professionnels des femmes recrutées dans les corps techniques. En effet, à l'exception des administrateurs civils, les emplois du ministère sont principalement pourvus par des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) et des inspecteurs de la santé publique vétérinaire (ISPV). Or le corps des IPEF est composé en majorité d'hommes, notamment s'agissant des classes d'âge concernées par l'accès aux emplois d'encadrement supérieur. Il regroupe environ 30 % de femmes pour la totalité du corps, dont 31 % pour le grade d'ingénieur en chef et 18 % pour le grade d'ingénieur général.

On observe que les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat représentent près de 47 % des effectifs relevant du dispositif des nominations équilibrées et sont occupés à seulement 27 % par des femmes. Par conséquent, le développement d'un vivier féminin pour ces fonctions permettraient également de maintenir le taux de primo-nominations à un niveau élevé.

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

– Les emplois de type 1

• Emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale

Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	6	6	7
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	67 %	50 %	43 %
Nombre de nominations	1	1	2	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	100 %	100 %	100 %	0 %	100 %
Nombre de primo-nominations	1	1	1	1	0
<i>Dont part de femmes</i>	100 %	100 %	100 %	0 %	0 %

Ces emplois font l'objet d'un nombre de nominations annuelles peu élevé rendant difficile une analyse détaillée. Néanmoins, sauf en 2016, toutes les nominations ont concerné des femmes depuis 2013, dont 3 primo-nominations.

Ainsi, on peut observer que les emplois de cadre dirigeant de ce ministère sont féminisés.

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017

Rapport 2018

3 La fonction publique de l'Etat

– Les emplois de type 2

• Les emplois de chef de service

Chef de corps d'inspection et de contrôle	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	13	11	15
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	31 %	36 %	27 %
Nombre de nominations	6	3	6	3	5
<i>Dont part de femmes</i>	50 %	0 %	17 %	67 %	0 %
Nombre de primo-nominations	4	2	1	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	50 %	0 %	0 %	0 %	0 %

A l'exception de 2013 où les nominations ont été paritaires, les 4 primo-nominations effectuées de 2014 à 2016 sur les emplois de chef de service ont concerné des hommes.

La nomination d'un homme sur le seul emploi ouvert en 2017, explique la diminution de 9 points de la part de femmes en fonction au 31 décembre 2017 par rapport à 2016.

• Les emplois de sous-directeur

Chef de service	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	31	31	30
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	42 %	42 %	37 %
Nombre de nominations	9	5	6	3	5
<i>Dont part de femmes</i>	44 %	40 %	33 %	67 %	20 %
Nombre de primo-nominations	6	2	4	0	2
<i>Dont part de femmes</i>	33 %	50 %	50 %	0 %	0 %

En 2017, aucune primo-nomination féminine n'a été effectuée sur les emplois de sous-directeurs. Sur 5 nominations, une seule a concerné une femme, ce qui constitue un ralentissement par rapport aux années précédentes.

• Les emplois d'expert de haut niveau

Expert de haut niveau	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	3	2	2
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	33 %	50 %	100 %
Nombre de nominations	2	0	2	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	0 %	50 %	0 %	100 %
Nombre de primo-nominations	2	0	2	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	0 %	50 %	0 %	100 %

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

Il convient cependant de noter que la seule primo-nomination intervenue en 2017 a concerné une femme.

En outre, 3 des 4 postes d'expert de haut niveau et de directeur de projet occupés au 1^{er} août 2017, le sont par des femmes.

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

– Les emplois de type 1

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

Emplois de direction du CGAAER	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	8	9	9
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	25 %	33 %	33 %
Nombre de nominations	5	2	4	6	3
<i>Dont part de femmes</i>	40 %	0 %	25 %	33 %	33 %
Nombre de primo-nominations	1	2	1	3	2
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	0 %	100 %	33 %	50 %

L'une des 2 primo-nominations féminines intervenues au titre de l'année 2017 a concerné une femme.

Au 31 décembre 2017, 3 femmes sont en fonction sur les emplois de direction du CGAAER, soit un tiers. La féminisation de ces emplois se heurte aux caractéristiques de leur vivier naturel, issu des corps techniques du ministère de l'agriculture.³⁵

– Les emplois de type 4

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

Les emplois de direction des DRAAF	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	49	41	56
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	27 %	32 %	27 %
Nombre de nominations	11	15	21	27	9
<i>Dont part de femmes</i>	18 %	33 %	14 %	15 %	44 %
Nombre de primo-nominations	5	10	7	14	7
<i>Dont part de femmes</i>	40 %	40 %	14 %	29 %	44 %

En 2017, 3 femmes ont été primo-nommées sur un total de 7 primo-nominations, soit plus de 40 %.

35. Cf. analyse développée ci-dessus.

3 La fonction publique de l'Etat

3.4.4 Le ministère de la Culture

a. Les emplois du ministère de la culture entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées³⁶

Emplois de type 1

- Secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale
- Chef de corps d'inspection et de contrôle

Emplois de type 2

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

Emplois de type 4

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

b. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2017

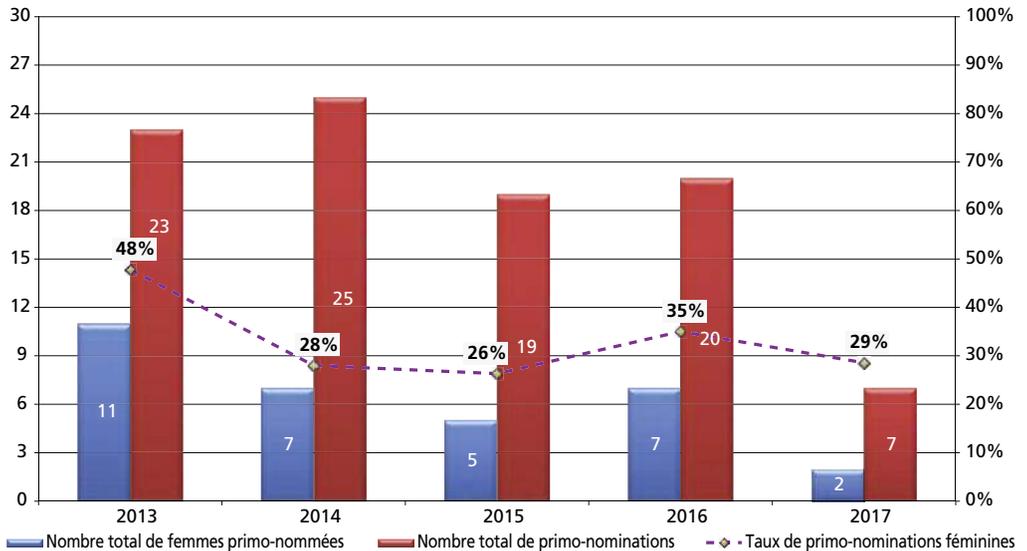
86 agents en fonction au 31 décembre 2017	<ul style="list-style-type: none"> • 55 hommes (64 %) • 31 femmes (36 %)
26 agents nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 16 hommes (62 %) • 10 femmes (38 %)
7 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 5 hommes (71 %) • 2 femmes (29 %)

Évolution entre 2013 et 2017

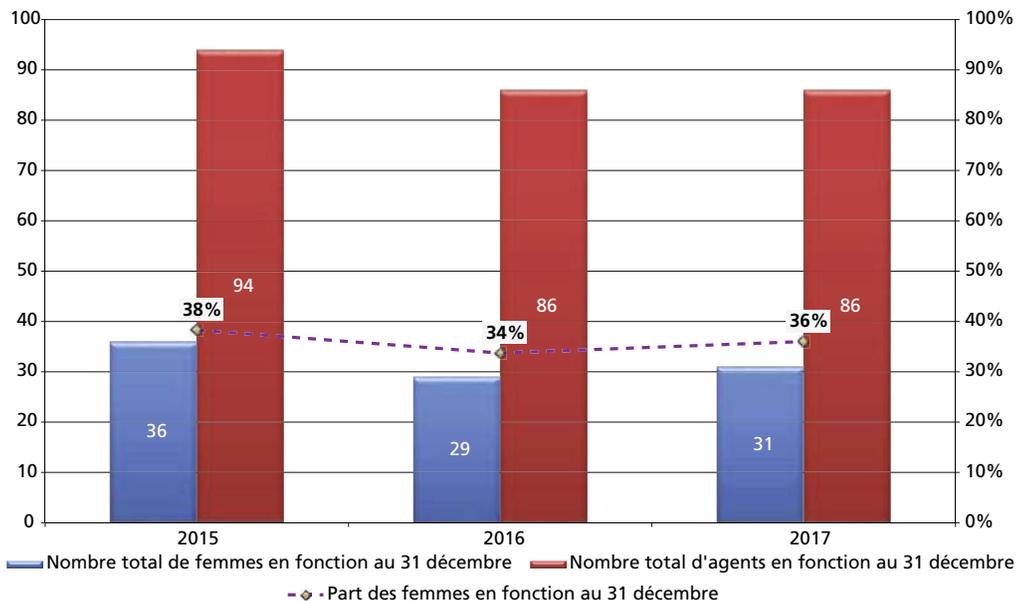
Emplois	Types d'emploi	Taux de nominations féminines					Taux de primo-nominations féminines					Part des femmes en fonction au 31 décembre		
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	0 %	67 %	0 %	50 %	0 %	0 %	100 %	0 %	50 %	0 %	30 %	30 %	33 %
Chef du service du corps d'inspection et de contrôle		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %	100 %
Chefs de service	2	50 %	67 %	25 %	67 %	50 %	100 %	0 %	0 %	100 %	0 %	44 %	50 %	50 %
Sous-directeurs		31 %	29 %	30 %	0 %	9 %	38 %	17 %	29 %	0 %	0 %	27 %	24 %	19 %
Directeurs de projet		0 %	50 %	50 %	100 %	0 %	0 %	0 %	50 %	0 %	0 %	50 %	50 %	50 %
Experts de haut niveau		100 %	33 %	100 %	100 %	100 %	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %	50 %	33 %	100 %
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	4	46 %	35 %	36 %	32 %	71 %	50 %	30 %	33 %	38 %	33 %	41 %	33 %	38 %

36. Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État relevant du ministère de la culture sont les emplois de direction au sein des directions régionales des affaires culturelles (DRAC).

Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de la culture entre 2013 et 2017



Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de la culture entre 2015* et 2017**



* Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

3 La fonction publique de l'Etat

c. Les nominations et les primo-nominations au ministère de la culture : un taux de primo-nominations inférieur au seuil de 40 %

Le renouvellement important de l'encadrement supérieur du ministère de la culture intervenu en 2016, consécutif à la réforme de l'administration territoriale de l'Etat, explique la diminution globale du nombre de nominations et de primo-nominations intervenues en 2017.

Le nombre total de nominations est ainsi passé de 48 en 2016 à 26 en 2017, soit une baisse de 46 % et celui des primo-nominations a diminué de 65 %, passant de 20 à 7 agents primo-nommés.

Dans ce contexte de diminution globale des nominations et des primo-nominations, la part des femmes nommées a augmenté de 3 points, passant de 33 % en 2016 à 38 % en 2017. Celles des primo-nominations féminines a, quant à elle, baissé de 6 points et atteint le taux de 29 % en 2017.

Malgré ce taux de 29 % de primo-nominations féminines, inférieur au seuil de 40 % fixé par la loi, le ministère de la culture n'est pas contraint au versement d'une pénalité en raison de l'application de la règle de l'arrondi à l'unité inférieure³⁷. En effet, pour atteindre le seuil de 40 %, compte-tenu de ses 7 primo-nominations, le ministère de la culture aurait dû primo-nommer 2,8 femmes. 2 femmes ayant été primo-nommées, par conséquent, l'application de cette règle conduit à considérer que le ministère de la culture a atteint l'objectif légal de primo-nomination pour l'année 2017.

La diminution globale du nombre de nominations et de primo-nominations n'a, toutefois, pas eu d'impact sur la féminisation du stock, c'est-à-dire du nombre d'agents occupant un de ces emplois, puisque la part des femmes occupant un emploi entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées a augmenté de 2 points entre 2016 et 2017 passant de 34 % à 36 %.

Le constat posé pour l'année 2016 sur le rôle des emplois de sous-directeur dans la féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de la culture semble se confirmer. En effet, comme en 2016, la parité est respectée dans les emplois de chef de service qu'il s'agisse des agents occupant ces emplois ou des nominations de chef de service intervenues en 2017. Toutefois, cette féminisation reste fragile puisque les emplois de sous-directeur qui sont le vivier « naturel » de ceux de chef de service restent peu féminisés, les femmes ne représentant que 19 % des sous-directeurs en fonction. Par ailleurs, aucune des 2 primo-nominations intervenues en 2017 n'a bénéficié à une femme et seul 1 des 10 sous-directeurs nommés au cours de l'année est une femme. Le ministère de la culture doit donc faire porter ses efforts en priorité sur la féminisation des emplois de sous-directeur.

37. Cf. Chapitre I

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

– Les emplois de type 1

• Les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale

Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	10	10	9
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	30 %	30 %	33 %
Nombre de nominations	1	3	2	2	1
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	67 %	0 %	50 %	0 %
Nombre de primo-nominations	1	2	2	2	1
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	100 %	0 %	50 %	0 %

Au 31 décembre 2017, 3 des 9 agents occupant un emploi de secrétaire général, directeur général ou directeur en administration centrale étaient des femmes. Ce chiffre est stable par rapport à l'année précédente.

Depuis l'entrée en vigueur du dispositif, cette catégorie d'emplois de type 1 a quasiment été exclusivement pourvue par des primo-nominations. En effet, depuis 2015, tous les agents nommés ont été primo-nommés. L'unique nomination intervenue en 2017 est une primo-nomination masculine.

• Les emplois de chef de corps d'inspection et de contrôle

Chef de corps d'inspection et de contrôle	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ³⁸	1	1	1	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Nombre de nominations	-	-	-	-	-
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Nombre de primo-nominations	-	-	-	-	-
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

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

– Les emplois de type 2

• Les emplois de chef de service

Chef de service	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	9	10	8
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	44 %	50 %	50 %
Nombre de nominations	6	3	4	3	6
<i>Dont part de femmes</i>	50 %	67 %	25 %	67 %	50 %
Nombre de primo-nominations	1	1	2	1	-
<i>Dont part de femmes</i>	100 %	0 %	0 %	100 %	-

38. Les données au stock relatif aux années 2013 et 2014 ont été communiquées par le ministère de la culture à l'occasion du rapport relative à la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées pour l'année 2017.

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017

Rapport 2018

3 La fonction publique de l'Etat

Sur les 6 nominations intervenues en 2017, aucune n'est une primo-nomination.

Depuis 2016, le ministère de la culture respecte la parité sur les emplois de chef de service. Les nominations sur la seule année 2017 sont également paritaires.

• Les emplois de sous-directeur

Sous-directeur	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	22	21	21
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	27 %	24 %	19 %
Nombre de nominations	16	14	10	4	11
<i>Dont part de femmes</i>	31 %	29 %	30 %	0 %	9 %
Nombre de primo-nominations	8	12	7	7	2
<i>Dont part de femmes</i>	38 %	17 %	29 %	0 %	0 %

Entre 2015 et 2017, la part des sous-directrices en fonction a diminué de 8 points dans un contexte global de stabilisation du nombre d'agents en fonction dans cet emploi et des primo-nominations féminines dans ces emplois. En effet, depuis 2016, seuls des hommes ont été primo-nommés sous-directeur. La hausse de 9 points du nombre de femmes nommées doit être relativisée puisque qu'elle correspond à une seule nomination féminine.

• Les emplois de directeur de projet

Directeur de projet	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	4	2	2
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	50 %	50 %	50 %
Nombre de nominations	1	2	4	1	-
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	50 %	50 %	100 %	-
Nombre de primo-nominations	0	0	2	0	-
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	0 %	50 %	0 %	-

Pour la troisième année consécutive, la parité est respectée sur les emplois de directeur de projet, les deux emplois pourvus au 31 décembre 2017 étant respectivement occupés par un homme et une femme.

Ces chiffres demeurent peu représentatifs, dans la mesure où le nombre de directeurs de projet en fonction au ministère de la culture est faible.

• Les emplois d'expert de haut niveau

Expert de haut niveau	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	4	3	2
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	50 %	33 %	100 %
Nombre de nominations	1	3	2	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	100 %	33 %	100 %	100 %	100 %
Nombre de primo-nominations	1	0	0	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %

Au 31 décembre 2017, les 2 emplois d'expert de haut niveau sont occupés par des femmes. L'unique nomination ayant eu lieu en 2017 est une primo-nomination féminine.

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

– Les emplois de type 4

• Les emplois de direction au sein des directions régionales des affaires culturelles

Emplois de direction des DRAC	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	44	39	42
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	41 %	33 %	38 %
Nombre de nominations	13	23	11	34	7
<i>Dont part de femmes</i>	46 %	35 %	36 %	32 %	71 %
Nombre de primo-nominations	12	10	6	13	3
<i>Dont part de femmes</i>	50 %	30 %	33 %	38 %	33 %

Au 31 décembre 2017, 42 agents dont 16 femmes étaient détachés dans un emploi de direction au sein des directions régionales des affaires culturelles. L'augmentation du nombre d'agents en fonction dans ces emplois semble avoir bénéficié aux femmes puisque leur part a augmenté de 5 points entre 2016 et 2017.

La baisse du nombre global de nominations et de primo-nominations dans ces emplois entre 2016 et 2017 doit être relativisée puisque les chiffres relatifs à l'année 2016 étaient la conséquence de l'entrée en vigueur de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat.

Il faut toutefois souligner que dans ce contexte de baisse globale des nominations, 71 % des nominations intervenues dans ces emplois ont bénéficié à des femmes.

3.4.5 Le ministère des Armées

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

Emplois de type 1

- Secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale

Emplois de type 2

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

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017

Rapport 2018

3 La fonction publique de l'Etat

b. Les chiffres-clés

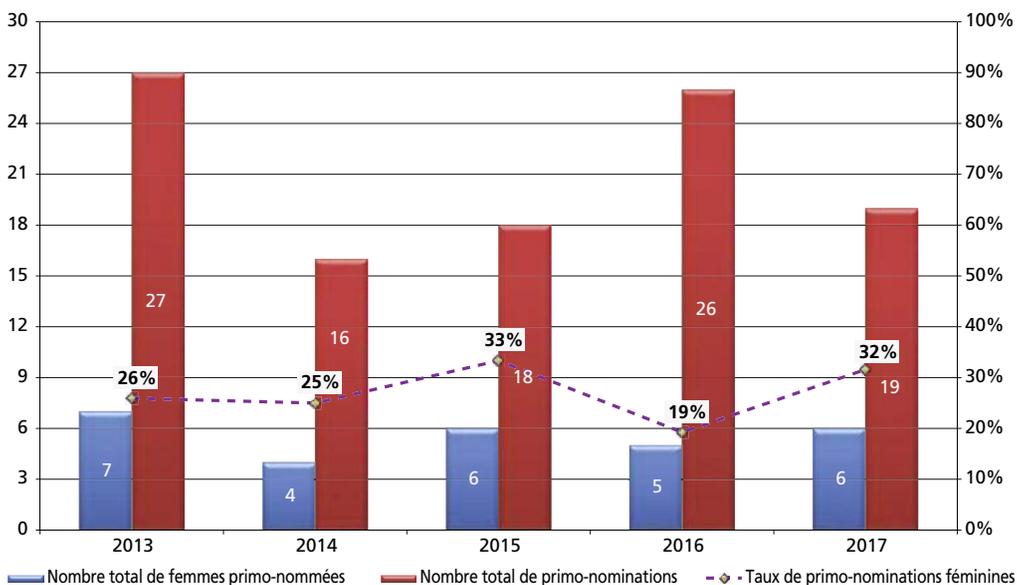
Chiffres-clés pour l'année 2017

107 agents en fonction au 31 décembre 2017	<ul style="list-style-type: none"> • 78 hommes (73 %) • 29 femmes (27 %)
42 agents nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 28 hommes (67 %) • 14 femmes (33 %)
19 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 13 hommes (68 %) • 6 femmes (32 %)

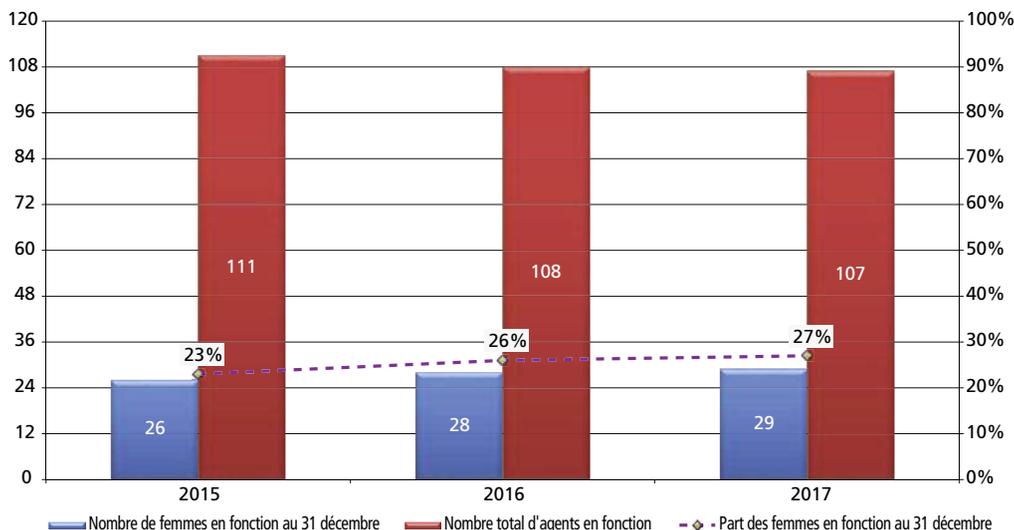
Évolution entre 2013 et 2017

Emplois	Types d'emploi	Taux de nominations féminines					Taux de primo-nominations féminines					Part des femmes en fonction au 31 décembre		
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	0 %	33 %	14 %	20 %	33 %	0 %	33 %	17 %	20 %	33 %	10 %	18 %	20 %
Chefs de service	2	0 %	67 %	0 %	0 %	31 %	0 %	0 %	0 %	0 %	20 %	13 %	7 %	21 %
Sous-directeurs		33 %	22 %	38 %	39 %	31 %	33 %	20 %	43 %	29 %	33 %	33 %	35 %	33 %
Experts de haut niveau et Directeurs de projet		44 %	14 %	43 %	40 %	50 %	80 %	20 %	50 %	0 %	50 %	31 %	36 %	45 %
Inspecteurs civils du ministère de la défense		100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	60 %	60 %	25 %

Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère des armées entre 2013 et 2017



Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère des armées entre 2015* et 2017**



* Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015

** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

c. Les nominations et les primo-nominations au ministère des armées : un taux de primo-nominations féminines en-dessous de l'objectif légal pour la deuxième année consécutive

Malgré une progression du taux de primo-nominations féminines de 13 points par rapport à l'année 2016, le ministère des armées n'a pas respecté l'objectif fixé par la loi pour la deuxième année consécutive.

Il manquait une primo-nomination féminines au ministère des armées pour atteindre l'objectif légal de primo-nominations fixé pour l'année 2017. Ce ministère est donc contraint au versement d'une pénalité financière d'un montant de 90.000 €.

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

Tout d'abord, les 19 primo-nominations effectuées au titre de l'année 2017 ont à nouveau concerné un nombre important de personnels militaires (8 sur 19). Or la population des officiers généraux, vivier naturel de certains emplois du ministère, n'est composée qu'à 6,7 % de femmes.

De plus, étant donné que les quotas de recrutement féminins n'ont été supprimés qu'en 1998, les viviers féminins militaires pouvant prétendre au haut encadrement ne sont pas encore parvenus à maturité dans la mesure où il faut une trentaine d'années aux militaires pour accéder aux fonctions d'officier général. Dès lors, ces viviers sont d'un volume structurellement limité, à l'instar du vivier civil qui a été fortement sollicité de 2013 à 2016 pour atteindre l'objectif fixé par la loi.

Enfin, malgré un taux de primo-nominations féminines en-dessous de l'objectif fixé par la loi, la part des femmes en fonction au 31 décembre 2017 est en progression continue depuis 2015. Elle est passée de 23 % à 27 % au cours de cette période.

3 La fonction publique de l'Etat

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

– Les emplois de type 1

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

Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	39	40	40
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	10 %	18 %	20 %
Nombre de nominations	11	6	7	15	6
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	33 %	14 %	20 %	33 %
Nombre de primo-nominations	8	6	6	15	6
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	33 %	17 %	20 %	33 %

En 2017, les 6 nominations sur ces emplois ont été des primo-nominations parmi lesquelles 2 ont concerné des femmes.

Depuis 2015, on observe une évolution de la part des femmes occupant ces emplois de cadre dirigeant, située à 20 % au 31 décembre 2017 contre 10 % en 2015.

– Les emplois de type 2

- **Les emplois de chef de service**

Chef de service	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	15	15	19
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	13 %	7 %	21 %
Nombre de nominations	6	3	8	6	13
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	67 %	0 %	0 %	31 %
Nombre de primo-nominations	5	0	1	1	5
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	0 %	0 %	0 %	20 %

Après 4 années marquées par l'absence de primo-nominations féminines, une femme a été primo-nommée sur un emploi de chef de service en 2017.

Cette primo-nomination s'accompagne de 3 nominations féminines, faisant passer la part des femmes en fonction sur ces emplois de 7 % en 2016 à 21 % au 31 décembre de 2017.

- **Les emplois de sous-directeur**

Sous-directeur	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	36	34	33
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	33 %	35 %	33 %
Nombre de nominations	15	9	16	18	16
<i>Dont part de femmes</i>	33 %	22 %	38 %	39 %	31 %
Nombre de primo-nominations	9	5	7	7	6
<i>Dont part de femmes</i>	33 %	20 %	43 %	29 %	33 %

En 2017, 5 des 16 nominations effectuées sur les emplois de sous-directeurs ont concerné des femmes. Le taux de primo-nominations féminines sur ces emplois s'élève à 33 %.

La part de femmes en fonction reste stable depuis 2015, représentant un tiers des effectifs.

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

Directeur de projet Expert de haut niveau	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	16	14	11
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	31 %	36 %	45 %
Nombre de nominations	9	7	7	5	6
<i>Dont part de femmes</i>	44 %	14 %	43 %	40 %	50 %
Nombre de primo-nominations	5	5	4	3	2
<i>Dont part de femmes</i>	80 %	20 %	50 %	0 %	50 %

Après une année qui ne comptait aucune primo-nomination féminine sur les emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet, une femme a été primo-nommée sur ces emplois en 2017.

Depuis 2013, 8 primo-nominations sur 19 ont concerné des femmes.

Enfin, alors que le nombre d'agents en fonction sur ces emplois décroît depuis 2015, la part de femmes augmente et se rapproche de la moitié des effectifs.

• Les emplois d'inspecteur civil du ministère de la défense

Inspecteur civil du ministère de la défense	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	5	5	4
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	60 %	60 %	25 %
Nombre de nominations	1	1	0	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Nombre de primo-nominations	0	0	0	0	0
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

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

Toutefois, au 31 décembre 2017, 1 seul des 4 emplois était occupé par une femme, contre 3 sur 5 les deux années précédentes.

3 La fonction publique de l'Etat

3.4.6 Les ministères chargés de l'écologie

a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées³⁹

Emplois de type 1

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

Emplois de type 2

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

Emplois de type 4

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

b. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2017

218 agents en fonction au 31 décembre 2017	<ul style="list-style-type: none">• 163 hommes (75 %)• 55 femmes (25 %)
81 nominations	<ul style="list-style-type: none">• 55 hommes (68 %)• 26 femmes (32 %)
37 primo-nominations	<ul style="list-style-type: none">• 22 hommes (59 %)• 15 femmes (41 %)

39. Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État relevant des ministères en charge de l'écologie sont les emplois de direction au sein au sein

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

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

- des directions interrégionales de la mer (DIRM) ;

- des directions de la mer (DM),

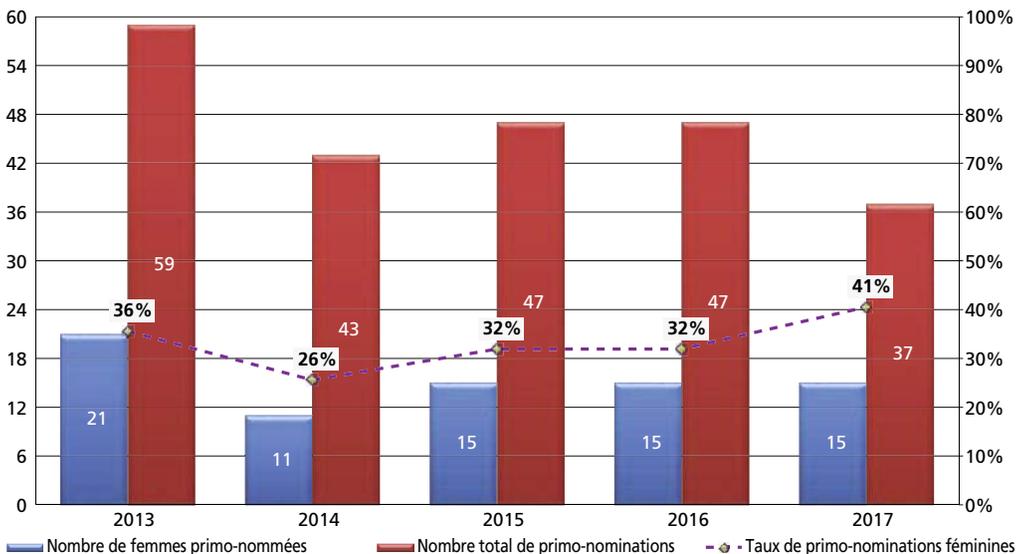
- des directions interdépartementales des routes (DIR) ;

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

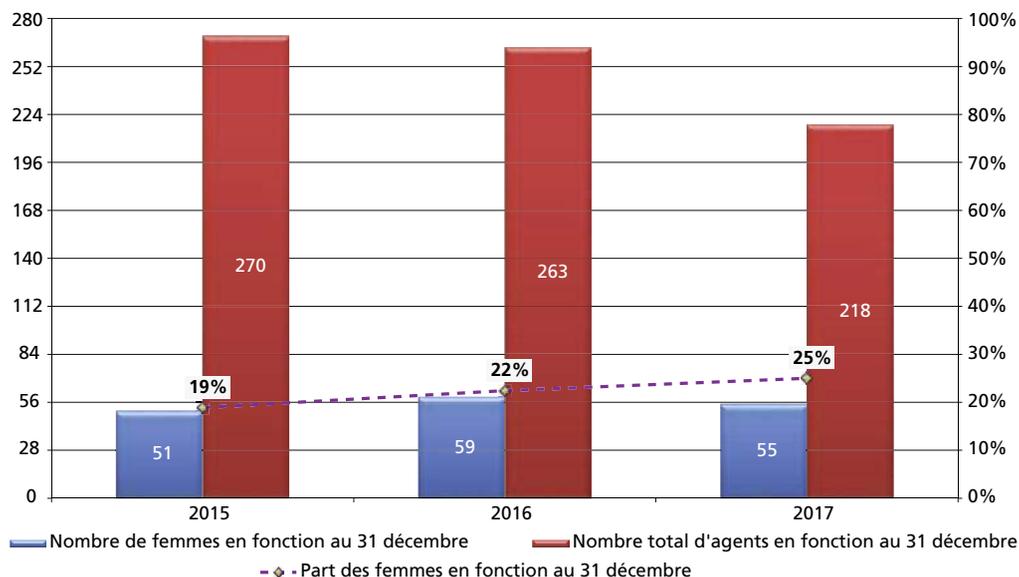
Évolution entre 2013 et 2017

Emplois	Types d'emploi	Taux de nominations féminines					Taux de primo-nominations féminines					Part des femmes en fonction au 31 décembre		
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	50 %	33 %	11 %	50 %	50 %	50 %	33 %	14 %	50 %	50 %	17 %	21 %	20 %
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre		0 %	0 %	100 %	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %	0 %	100 %	67 %	67 %
Emplois de direction du CGEDD		50 %	0 %	50 %	50 %	25 %	100 %	0 %	50 %	0 %	33 %	33 %	50 %	33 %
Chefs de service	2	0 %	67 %	40 %	38 %	33 %	0 %	100 %	67 %	50 %	100 %	15 %	22 %	43 %
Sous-directeurs		22 %	33 %	34 %	21 %	35 %	24 %	33 %	38 %	31 %	55 %	18 %	18 %	30 %
Directeurs de projet		38 %	0 %	0 %	25 %	14 %	67 %	0 %	0 %	0 %	0 %	11 %	8 %	11 %
Experts de haut niveau		33 %	50 %	18 %	0 %	33 %	0 %	50 %	100 %	0 %	-	29 %	35 %	10 %
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	4	50 %	26 %	15 %	22 %	33 %	57 %	15 %	20 %	25 %	38 %	18 %	23 %	22 %

Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères chargés de l'écologie entre 2013 et 2017



Évolution de la féminisation des emplois l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères chargés de l'écologie entre 2015* et 2017**



* Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.
** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

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

En 2017, 41 % de femmes ont fait l'objet d'une primo-nomination au sein des ministères chargés de l'écologie. Ces ministères ont, comme c'est le cas depuis l'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées, atteint et même dépassé le taux légal de primo-nominations de personnes de chaque sexe dans un contexte global de diminution du nombre total de nominations et de primo-nominations entre 2016 et 2017.

En effet, le nombre de nominations est passé de 115 en 2016 à 81 en 2017 soit une diminution de 42 % et celui des primo-nominations est passé de 47 à 37 au cours de la même période soit une baisse de 21 %.

Malgré cette diminution, la part des primo-nominations dans les nominations a augmenté après trois années de baisse continue. En effet, 45 % des agents nommés au cours de l'année 2017 ont fait l'objet d'une primo-nomination alors qu'en 2016 ils ne représentaient que 40 % des nominations.

Ces chiffres attestent de l'appropriation du dispositif par ces ministères et d'une volonté d'ouverture de leur encadrement supérieur et dirigeant, d'une part, aux primo-nominations et, d'autre part, aux primo-nominations féminines, puisque 58 % des femmes nommées au cours de l'année 2017 ont fait l'objet d'une primo-nomination.

L'amorce de féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères chargés de l'écologie semble se confirmer puisque malgré la diminution de 17 % du nombre d'agents occupant un des emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

entre 2016 et 2017, la part des femmes en fonction dans ces derniers a augmenté de 3 points au cours de cette période. Celle-ci est en augmentation continue depuis 2015.

Ces résultats sont d'autant plus encourageants que, d'après les chiffres transmis par les ministères chargés de l'écologie, les femmes ne représentent que 31,5 % de l'effectif des corps de l'encadrement supérieur de ces ministères.

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

– Les emplois de type 1

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

Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	23	24	20
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	17 %	21 %	20 %
Nombre de nominations	4	6	9	6	2
<i>Dont part de femmes</i>	50 %	33 %	11 %	50 %	50 %
Nombre de primo-nominations	4	6	7	6	2
<i>Dont part de femmes</i>	50 %	33 %	14 %	50 %	50 %

Depuis l'entrée en vigueur du DNE, ces emplois ont majoritairement été pourvus par primo-nominations et, depuis 2016, les nominations et les primo-nominations sont totalement paritaires.

Ces bons résultats doivent toutefois être nuancés au regard de la part des femmes en fonction dans ces emplois. En effet, elles représentent moins du tiers des agents en fonction et leur nombre reste relativement stable depuis 2015.

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

Commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	1	3	3
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	100 %	67 %	67 %
Nombre de nominations	-	1	1	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	-	0 %	100 %	100 %	0 %
Nombre de primo-nominations	-	1	1	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	-	0 %	100 %	100 %	0 %

L'effectif restreint de ces emplois ne permet pas d'analyse approfondie des résultats. Toutefois, depuis la mise en œuvre du DNE, seules des femmes ont été nommées dans ces emplois. Toutes ont fait l'objet d'une primo-nomination. Par ailleurs, 2 des trois agents commissaires en fonction depuis 2016 sont des femmes.

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017

Rapport 2018

3

La fonction publique de l'Etat

– Les emplois de type 2

• Les emplois de chef de service

Chef de service	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	27	27	14
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	15 %	22 %	43 %
Nombre de nominations	5	3	10	8	3
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	67 %	40 %	38 %	33 %
Nombre de primo-nominations	3	1	3	2	1
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	100 %	67 %	50 %	100 %

La diminution continue de la part des nominations féminines depuis 2014, dans un contexte global de baisse du nombre total de nomination doit être nuancée au regard d'une part de l'évolution des primo-nominations qui sont majoritaires ou paritaires depuis 2016 et, d'autre part, de l'augmentation continue de la part des femmes cheffes de service.

• Les emplois de sous-directeur

Sous-directeur	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	93	93	61
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	18 %	18 %	30 %
Nombre de nominations	36	24	35	29	40
<i>Dont part de femmes</i>	22 %	33 %	34 %	21 %	35 %
Nombre de primo-nominations	34	12	16	16	11
<i>Dont part de femmes</i>	23 %	33 %	38 %	31 %	55 %

L'année 2017 se caractérise, d'une part, par une diminution de 34 % du nombre de sous-directeurs en fonction au sein des ministères chargés de l'écologie et, d'autre part, par un nombre important de nomination puisque 65 % des sous-directeurs ont été nommés au cours de l'année 2017.

Sur les 11 primo-nominations réalisées en 2017, 6 ont concerné des femmes, soit 55 %. Ce taux représente le plus haut niveau enregistré depuis la mise en place du dispositif. Il importe également de souligner que 42 % des femmes nommées au cours de l'année 2017 ont été primo-nommées. Au 31 décembre 2017, les femmes occupaient 30 % des emplois de sous-directeurs, soit une progression de 12 points par rapport à 2016. Cette augmentation dans un contexte de baisse du nombre total de sous-directeurs est un signe positif d'autant que cette catégorie d'emploi de type 2 représente un tiers des emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées.

• Les emplois de directeur de projet

Directeur de projet	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	9	12	9
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	11 %	8 %	11 %
Nombre de nominations	8	1	3	4	7
<i>Dont part de femmes</i>	37 %	0 %	0 %	25 %	14 %
Nombre de primo-nominations	3	-	2	1	3
<i>Dont part de femmes</i>	67 %	-	0 %	0 %	0 %

En 2017, aucune primo-nomination féminine n'a été réalisée sur les emplois de directeur de projet.

En 2017, comme en 2016, seule une directrice de projet est en fonction au sein des ministères chargés de l'écologie. Cette stabilisation oblige donc à nuancer l'augmentation de 3 points de la part des femmes occupant un emploi de directeur de projet puisqu'elle est la seule conséquence de la diminution du nombre total d'agents occupant un de ces emplois.

• Les emplois d'expert de haut niveau

Expert de haut niveau	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	17	20	10
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	29 %	35 %	10 %
Nombre de nominations	3	6	11	2	3
<i>Dont part de femmes</i>	33 %	50 %	18 %	0 %	33 %
Nombre de primo-nominations	-	2	1	-	-
<i>Dont part de femmes</i>	-	50 %	100 %	-	-

Pour la deuxième année consécutive, aucune primo-nomination n'est intervenue sur les emplois d'expert de haut niveau en 2017.

Le nombre d'agents en fonction sur cette catégorie d'emplois a été divisé par deux. Cette diminution de l'effectif a concerné plus particulièrement les femmes dont la part s'élève désormais à 10 %.

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois spécifiques aux ministères en charge de l'écologie

– Les emplois de type 1

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

Emplois de direction CGEDD	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	6	6	6
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	33 %	50 %	33 %
Nombre de nominations	2	2	4	2	4
<i>Dont part de femmes</i>	50 %	0 %	50 %	50 %	25 %
Nombre de primo-nominations	1	1	2	1	3
<i>Dont part de femmes</i>	100 %	0 %	50 %	0 %	33 %

Une seule femme a été primo-nommée en 2017 sur les emplois de direction du CGEDD.

Au 31 décembre 2017, les femmes représentent un tiers des effectifs sur ce type d'emploi.

3 La fonction publique de l'Etat

• Les emplois de type 4

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

Emplois de direction des DREAL, des DEAL, des DIRM, des DM, des DIR, de la DRIEA-IDF, de la DRIHL-IDF et de la DRIEE-IDF	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	94	78	95
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	18 %	23 %	22 %
Nombre de nominations	18	35	34	63	21
<i>Dont part de femmes</i>	50 %	26 %	15 %	22 %	33 %
Nombre de primo-nominations	14	20	15	20	16
<i>Dont part de femmes</i>	57 %	15 %	20 %	25 %	38 %

En 2017, le taux de primo-nominations féminines sur ces emplois atteint 38 % soit une augmentation de 13 points par rapport à 2016.

Par ailleurs, il faut noter que 76 % des nominations dans ces emplois sont des primo-nominations et que 6 des 7 femmes nommées au cours de cette année ont fait l'objet d'une primo-nomination.

En 2017, la part de femmes occupant les emplois de direction des administrations territoriales dépendant du ministère de la Transition écologique et solidaire s'élevait à 22 %, elle était de 23 % en 2016. L'augmentation de 17 % du nombre d'agents en fonction dans ces emplois n'a donc pas eu d'incidence sur la féminisation de ces emplois.

3.4.7 Les ministères économiques et financiers

a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées⁴⁰

Emplois de type 1

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

Emplois de type 2

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

Emplois de type 4

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

Emplois de type 6

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

Emplois de type 7

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

Emplois de type 8

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

Emplois de type 10

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

b. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2017

810 agents en fonction au 31 décembre 2017	<ul style="list-style-type: none"> • 614 hommes (76 %) • 196 femmes (24 %)
261 agents nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 193 hommes (74 %) • 68 femmes (26 %)
142 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 105 hommes (74 %) • 37 femmes (26 %)

40. Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État relevant des ministères en charge de l'économie et des finances correspondent à certains emplois de direction au sein des DIRECCTE.

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017

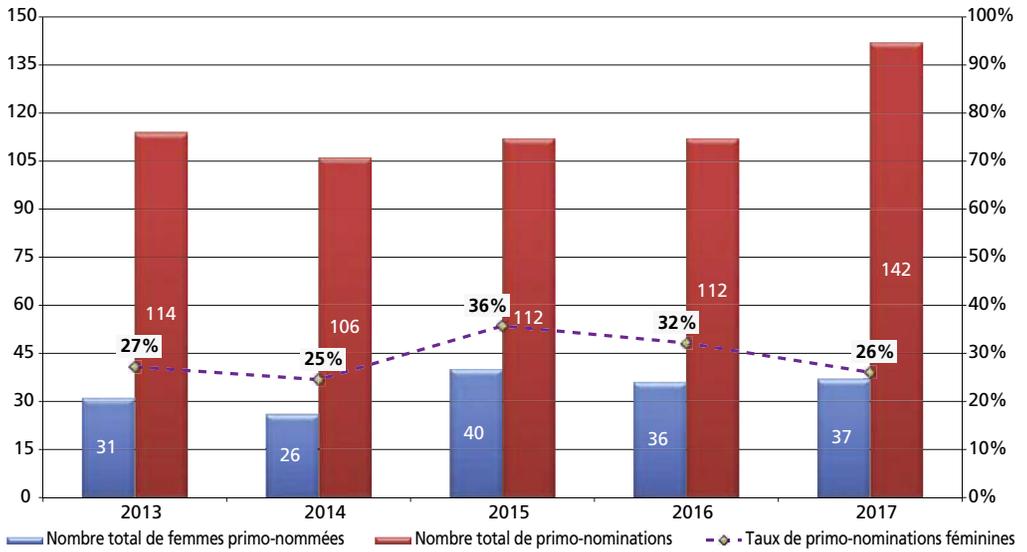
Rapport 2018

3 La fonction publique de l'Etat

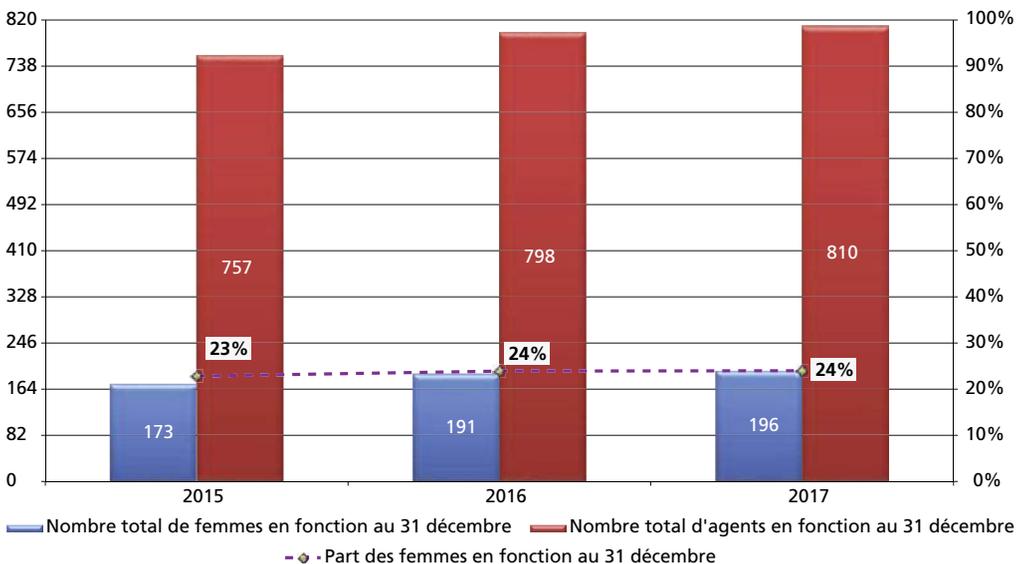
Évolution entre 2013 et 2017

Emplois	Types d'emploi	Pourcentage de femmes nommées					Pourcentage de femmes primo-nommées					Pourcentage de femmes en fonction au 31 décembre		
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	43 %	0 %	67 %	67 %	67 %	43 %	0 %	80 %	67 %	60 %	36 %	44 %	39 %
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre		100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	33 %
Chefs du service de corps d'inspection et de contrôle		0 %	100 %	0 %	0 %	100 %	0 %	100 %	0 %	0 %	-	100 %	100 %	100 %
Emplois de direction du CGIET		0 %	33 %	0 %	0 %	50 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	22 %	22 %	22 %
Chefs de service	2	27 %	17 %	23 %	50 %	32 %	67 %	0 %	20 %	50 %	29 %	25 %	26 %	28 %
Sous-directeurs		33 %	31 %	30 %	25 %	34 %	36 %	44 %	26 %	42 %	29 %	31 %	30 %	30 %
Directeurs de projet		60 %	40 %	50 %	67 %	20 %	50 %	33 %	0 %	100 %	0 %	53 %	58 %	29 %
Experts de haut niveau		50 %	50 %	33 %	6 %	22 %	0 %	67 %	60 %	11 %	17 %	27 %	18 %	19 %
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	4	0 %	33 %	17 %	17 %	0 %	0 %	33 %	0 %	29 %	0 %	8 %	11 %	10 %
Chefs de mission du CGEFI	6	29 %	0 %	29 %	30 %	25 %	50 %	0 %	29 %	30 %	25 %	28 %	28 %	28 %
Emplois de direction des services du CBCM	7	50 %	0 %	0 %	67 %	29 %	100 %	0 %	0 %	100 %	67 %	10 %	18 %	36 %
Emplois de direction de la direction générale des douanes et des droits indirects	8	13 %	19 %	20 %	31 %	19 %	18 %	18 %	40 %	33 %	40 %	18 %	18 %	20 %
Postes et fonctions occupés par des AGFIP de classe normale, de 1 ^{ère} classe et de classe exceptionnelle	10	40 %	33 %	40 %	18 %	18 %	20 %	23 %	38 %	39 %	26 %	22 %	23 %	24 %
Emplois de chef de service comptable de 1 ^{ère} et 2 ^e catégories à la DGFIP		18 %	21 %	33 %	16 %	20 %	13 %	21 %	39 %	22 %	22 %	19 %	22 %	21 %

Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères économiques et financiers entre 2013 et 2017



Évolution du nombre de femmes occupant un emploi entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées entre 2015* et 2017**



* Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de l'année 2015.

** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

3 La fonction publique de l'Etat

c. Les nominations et les primo-nominations dans les ministères économiques et financiers : un taux de primo-nominations inférieur à l'objectif légal

En 2017, le taux de primo-nominations féminines des ministères économiques et financiers atteint 26 %. Pour la première fois depuis la mise en place du dispositif, ces ministères ne respectent pas l'objectif légal.

En effet, il manquait 19 primo-nominations féminines aux ministères économiques et financiers pour atteindre l'objectif de 40 % de primo-nominations de chaque sexe. Ils sont donc contraints au versement d'une pénalité financière d'un montant total de 1.710.000 €.

La baisse de 10 points de ce taux entre 2016 et 2017 s'explique par une diminution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de sous-directeurs qui représentent 22 % du nombre total de primo-nominations.

Pourvoyeurs d'un tiers des primo-nominations effectuées en 2017, les emplois de chefs de service comptable de 1^{ère} et 2^{ème} catégories à la DGFIP atteignent seulement 22 % de primo-nominations. Le recrutement de ces agents est régi par des règles de gestion internes spécifiques, liées notamment à l'expérience comptable. Les femmes représentent 25 % du vivier d'agents promouvables à ces fonctions, rendant difficile l'atteinte du seuil légal de 40 % sur cette catégorie.

En outre, le taux de primo-nominations féminines sur les emplois de direction en administration centrale, représentant également un tiers des primo-nominations effectuées par les ministères économiques et financiers en 2017, s'élève à 26 %. Ce taux est ainsi en retrait par rapport au taux de 36 % observé en 2016.

A l'inverse, le seuil légal de 40 % est atteint pour trois types d'emploi. Les emplois de direction des services du contrôle budgétaire et comptable ministériel (SCBCM)⁴¹ et dans les emplois de direction de la direction générale des douanes et des droits indirects (DGDDI)⁴² atteignent ainsi respectivement 67 % et 40 %. Les emplois de l'encadrement dirigeant de l'administration centrale des ministères économiques et financiers⁴³, avec 3 primo-nominations féminines sur 8 primo-nominations, comptent ainsi 38 % de primo-nominations féminines.

Malgré une augmentation de 53 agents entre 2015 et 2017, la part de femmes en fonction au 31 décembre 2017 est stable, représentant un quart de l'effectif total.

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

– Les emplois de type 1

• Les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale

Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	14	18	18
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	36 %	44 %	39 %
Nombre de nominations	7	5	6	3	6
<i>Dont part de femmes</i>	43 %	0 %	67 %	67 %	67 %
Nombre de primo-nominations	7	2	5	3	5
<i>Dont part de femmes</i>	43 %	0 %	80 %	67 %	60 %

41. Emplois de type 7.

42. Emplois de type 8.

43. Emplois de type 1

En 2017, 5 primo-nominations dont 3 concernant des femmes ont été effectuées sur les emplois de cadre dirigeant en administration centrale.

Au 31 décembre 2017, 7 emplois sur 18 étaient occupés par des femmes, soit un emploi de moins par rapport à 2016.

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

Commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général, délégué placé auprès du ministre	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	1	2	6
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0 %	0 %	33 %
Nombre de nominations	1	0	1	1	2
<i>Dont part de femmes</i>	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Nombre de primo-nominations	1	0	1	1	2
<i>Dont part de femmes</i>	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Sur les 2 nominations effectuées en 2017, aucune ne concerne une femme.

Un tiers des agents en fonction au 31 décembre 2017 sont des femmes.

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

Chef du service des corps d'inspection et de contrôle	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	2	2	2
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	100 %	100 %	100 %
Nombre de nominations	0	1	0	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	100 %	0 %	0 %	100 %
Nombre de primo-nominations	0	1	0	0	-
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	100 %	0 %	0 %	-

Aucune primo-nomination n'est intervenue sur cette catégorie d'emploi.

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

- Les emplois de type 2

- **Les emplois de chef de service**

Chef de service	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	36	42	43
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	25 %	26 %	28 %
Nombre de nominations	15	12	26	12	22
<i>Dont part de femmes</i>	27 %	17 %	23 %	50 %	32 %
Nombre de primo-nominations	3	0	5	4	7
<i>Dont part de femmes</i>	67 %	0 %	20 %	50 %	29 %

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017

Rapport 2018

3 La fonction publique de l'Etat

En 2017, 2 des 7 primo-nominations réalisées sur les emplois de chef de service ont concerné des femmes.

En outre, 28 % des emplois de chef de service étaient occupés par des femmes au 31 décembre 2017.

• Les emplois de sous-directeur

Sous-directeur	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	93	105	101
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	31 %	30 %	30 %
Nombre de nominations	43	32	50	40	62
<i>Dont part de femmes</i>	33 %	31 %	30 %	25 %	34 %
Nombre de primo-nominations	25	16	23	19	31
<i>Dont part de femmes</i>	36 %	44 %	26 %	42 %	29 %

En 2017, sur les 31 primo-nominations réalisées sur les emplois de sous-directeur, 9 ont concerné des femmes, soit moins d'un tiers.

Malgré une diminution du taux de primo-nominations féminines par rapport à 2016, la part de femmes en fonctions au 31 décembre 2017 sur les emplois de sous-directeur se maintient autour de 30 %.

• Les emplois directeur de projet

Directeur de projet	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	15	12	7
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	53 %	58 %	29 %
Nombre de nominations	10	5	2	3	5
<i>Dont part de femmes</i>	60 %	40 %	50 %	67 %	20 %
Nombre de primo-nominations	4	3	0	1	2
<i>Dont part de femmes</i>	50 %	33 %	0 %	100 %	0 %

Deux primo-nominations masculines sont intervenues sur les emplois de directeur de projet en 2017. En outre, seule une femme a été nommée sur cette catégorie d'emploi.

Dans un contexte de diminution des effectifs, 5 femmes en moins sont en fonction sur les emplois de directeur de projet au 31 décembre 2017 par rapport à 2016.

• Les emplois d'expert de haut niveau

Expert de haut niveau	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	15	28	27
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	27 %	18 %	19 %
Nombre de nominations	8	4	9	16	9
<i>Dont part de femmes</i>	50 %	50 %	33 %	6 %	22 %
Nombre de primo-nominations	3	3	5	9	6
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	67 %	60 %	11 %	17 %

En 2017 comme en 2016, une femme a été primo-nommée sur un emploi d'expert de haut niveau.

Les emplois d'expert de haut niveau des ministères économiques et financiers étaient occupés à 81 % par des hommes au 31 décembre 2017.

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

– Les emplois de type 1

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

Emplois de direction du CGIET	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	9	9	9
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	22 %	22 %	22 %
Nombre de nominations	2	3	0	1	2
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	33 %	0 %	0 %	50 %
Nombre de primo-nominations	2	2	0	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Deux nominations, une féminine et une masculine sont à noter en 2017. En revanche, pas de primo-nomination féminine.

Ces chiffres s'expliquent en partie par les caractéristiques du vivier naturel de ces emplois (grade d'ingénieur général des mines), composé en grande majorité d'hommes⁴⁴.

Au 31 décembre 2017 comme au cours des deux dernières années, 2 femmes occupent un emploi de direction du CGIET.

– Les emplois de type 4

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

Emplois de direction des DIRECCTE	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	25	28	29
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	8 %	11 %	10 %
Nombre de nominations	5	3	6	23	6
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	33 %	17 %	17 %	0 %
Nombre de primo-nominations	4	3	4	7	6
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	33 %	0 %	29 %	0 %

En 2017, aucune primo-nominations n'a été féminine.

Au 31 décembre 2017, 10 % des emplois de direction de l'administration territoriale de l'État relevant des ministères économiques et financiers sont occupé par des femmes, représentant 3 agents sur 29.

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

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017

Rapport 2018

3 La fonction publique de l'Etat

– Les emplois de type 6

• Les emplois de chef de mission de contrôle général économique et financier (CGEFI)

Chef de mission du CGEFI	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	39	47	46
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	28 %	28 %	28 %
Nombre de nominations	7	5	7	10	4
<i>Dont part de femmes</i>	29 %	0 %	29 %	30 %	25 %
Nombre de primo-nominations	4	5	7	10	4
<i>Dont part de femmes</i>	50 %	0 %	29 %	30 %	25 %

En 2017, comme depuis 2015, toutes les nominations effectuées sur les emplois de chef de mission du CGEFI constituent des primo-nominations. L'une des 4 primo-nominations concerne une femme.

La part de femmes en fonction au 31 décembre 2017 se maintient à 28 % depuis 2015 malgré une augmentation des effectifs entre 2015 et 2017.

– Les emplois de type 7

• Les emplois de direction des services de contrôle budgétaire et comptable ministériel

Emplois de direction des services de contrôle budgétaire et comptable ministériel (CBCM)	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	10	11	11
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	10 %	18 %	36 %
Nombre de nominations	4	9	0	3	7
<i>Dont part de femmes</i>	50 %	0 %	0 %	67 %	29 %
Nombre de primo-nominations	1	4	0	1	3
<i>Dont part de femmes</i>	100 %	0 %	0 %	100 %	67 %

Sur les 3 primo-nominations réalisées en 2017, 2 sont féminines.

A effectif constant, la part de femmes en fonction au 31 décembre a doublé entre 2016 et 2017.

– Les emplois de type 8

• Les emplois de direction de la direction générale des douanes et droits indirects

Emplois de direction de la DGDDI	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	125	125	126
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	18 %	18 %	20 %
Nombre de nominations	32	37	44	29	42
<i>Dont part de femmes</i>	13 %	19 %	20 %	31 %	19 %
Nombre de primo-nominations	11	11	10	6	10
<i>Dont part de femmes</i>	18 %	18 %	40 %	33 %	40 %

En 2017, 40 % des primo-nominations intervenues sur les emplois de direction de la DGDDI, soit 4, ont concerné des femmes.

Cependant, les 126 emplois de direction de la DGDDI restent majoritairement occupés par des hommes au 31 décembre 2017, à hauteur de 80 %.

– Les emplois de type 10

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

Postes et fonctions occupés par des AGFIP de classe normale, de 1 ^{ère} classe et de classe exceptionnelle	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	242	235	254
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	22 %	23 %	24 %
Nombre de nominations	17	22	21	18	19
<i>Dont part de femmes</i>	29 %	23 %	38 %	39 %	26 %
Nombre de primo-nominations	17	22	21	18	19
<i>Dont part de femmes</i>	29 %	23 %	38 %	39 %	26 %

En 2017, le taux de primo-nomination féminine sur les postes et fonctions occupés par des administrateurs généraux de classe normale, de 1^{ère} classe et de classe exceptionnelle des finances publiques s'élève à 26 %.

Depuis l'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées, toutes les nominations sur ces emplois se sont effectuées par le biais de primo-nominations.

- **Les emplois de chef de service comptable de 1^{ère} et 2^{ème} catégories à la direction générale des finances publiques**

Emplois de chef de service comptable de 1 ^{ère} et 2 ^{ème} catégories à la direction générale des finances publiques	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	131	134	131
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	19 %	22 %	21 %
Nombre de nominations	40	34	46	58	74
<i>Dont part de femmes</i>	18 %	21 %	33 %	16 %	20 %
Nombre de primo-nominations	32	34	31	32	46
<i>Dont part de femmes</i>	13 %	21 %	39 %	22 %	22 %

Près d'un tiers des primo-nominations prononcées au sein des ministères économiques et financiers en 2017 concernent les emplois de chef de service comptable de 1^{ère} et 2^{ème} catégories à la DGFIP.

Le taux de primo-nominations féminines en 2017 dans ces emplois s'élève à 22 %.

Le recrutement de ces agents est régi par des règles de gestion internes spécifiques, liées notamment à l'expérience comptable. Les femmes représentent 25 % du vivier d'agents promouvables, rendant difficile l'atteinte du seuil légal de 40 %.

3.4.8 Les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

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

Emplois de type 1

- Secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale
- Recteur d'académie
- Chef du service de corps d'inspection et de contrôle

Emplois de type 2

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

Emplois de type 9

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

b. Les chiffres-clés

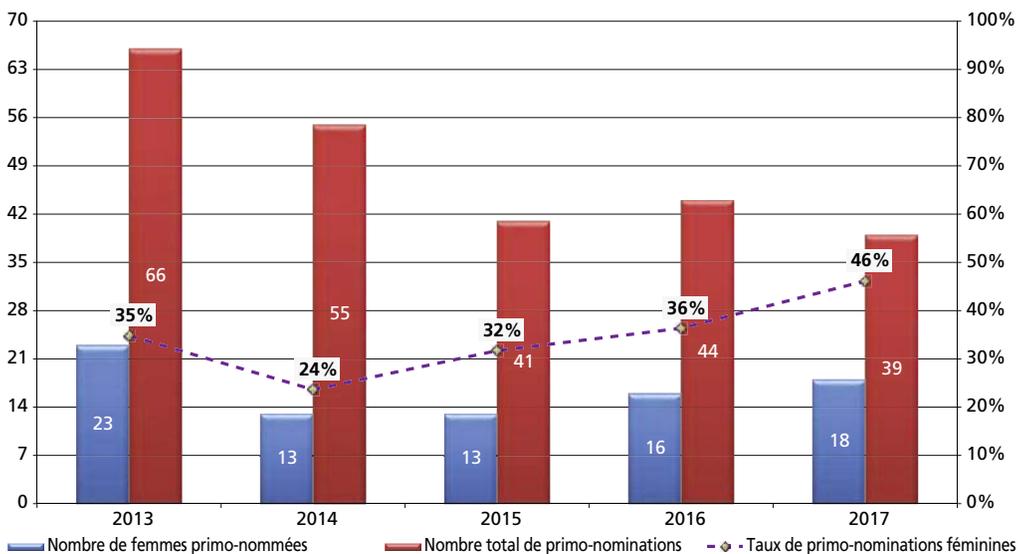
Chiffres-clés pour l'année 2017

305 agents en fonction au 31 décembre 2017	<ul style="list-style-type: none">• 209 hommes (69 %)• 96 femmes (31 %)
135 agents nommés	<ul style="list-style-type: none">• 93 hommes (69 %)• 42 femmes (31 %)
39 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none">• 21 hommes (54 %)• 18 femmes (46 %)

Évolution entre 2013 et 2017

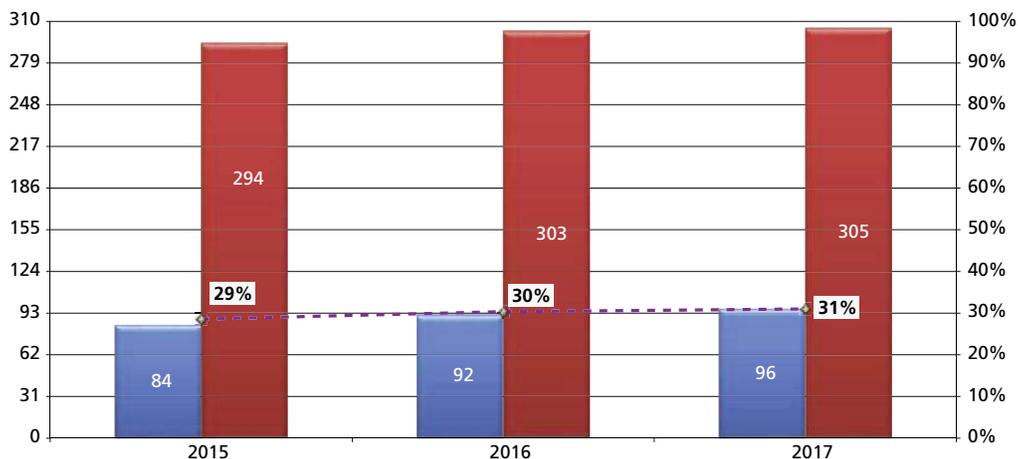
Emplois	Types d'emploi	Taux de nominations féminines					Taux de primo-nominations féminines					Part des femmes en fonction au 31 décembre		
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	33 %	100 %	50 %	0 %	60 %	50 %	100 %	50 %	0 %	60 %	60 %	60 %	50 %
Recteurs d'académie		36 %	29 %	33 %	50 %	33 %	43 %	25 %	50 %	67 %	0 %	33 %	50 %	48 %
Chefs de service	2	13 %	21 %	40 %	11 %	21 %	0 %	25 %	33 %	100 %	100 %	26 %	24 %	24 %
Sous-directeurs		43 %	25 %	17 %	29 %	33 %	50 %	20 %	40 %	33 %	50 %	26 %	25 %	28 %
Directeurs de projet et experts de haut niveau		80 %	33 %	67 %	20 %	60 %	100 %	29 %	100 %	0 %	100 %	36 %	31 %	50 %
Directeurs et directeurs adjoints des services académiques de l'éducation nationale	9	29 %	21 %	28 %	32 %	28 %	29 %	9 %	24 %	43 %	40 %	27 %	29 %	30 %
Secrétaires généraux d'académie		57 %	44 %	17 %	0 %	33 %	0 %	67 %	20 %	0 %	25 %	26 %	19 %	19 %

Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche



3 La fonction publique de l'Etat

Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche entre 2015* et 2017**



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

* Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

c. Les nominations et les primo-nominations au ministère de l'éducation nationale : un taux de primo-nominations féminines largement au-dessus de l'objectif légal

En 2017, le taux de primo-nominations féminines du ministère de l'éducation nationale dépasse l'objectif fixé par la loi.

Les emplois de type 1 et 2, représentant 38 % des primo-nominations réalisées cette année, influencent positivement le taux de primo-nominations féminines global : leur taux s'élève respectivement à 50 % et 71 %. De plus, le taux global est conforté par le taux de 37 % primo-nominations féminines réalisées sur les emplois de directeurs et directeurs adjoints des services académiques et de secrétaires généraux d'académie, qui représentent 62 % des primo-nominations du ministère.

En augmentation constante depuis 2014, le taux de primo-nomination féminine fait l'objet d'un suivi attentif de la part du ministère. Ce dernier mène en effet une politique volontariste visant à développer son vivier féminin et à élaborer des parcours professionnels lui permettant d'accéder aux emplois de direction.

Le ministère souhaite enrichir cette politique par une formation à l'attention de l'encadrement supérieur consistant à sensibiliser les managers sur les ressorts inconscients qui peuvent pénaliser les femmes dans leur carrière.

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

– Les emplois de type 1

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

Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	10	10	10
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	60 %	60 %	50 %
Nombre de nominations	3	2	2	1	5
<i>Dont part de femmes</i>	33 %	100 %	50 %	0 %	60 %
Nombre de primo-nominations	2	1	2	1	5
<i>Dont part de femmes</i>	50 %	100 %	50 %	0 %	60 %

En 2017, 3 primo-nominations sur 5 concernent des femmes. La totalité des nominations féminines sont des primo-nominations, ce qui témoigne d'une politique d'ouverture de la part du ministère.

Si la part de femmes au 31 décembre 2017 a diminué de 10 points par rapport à 2016, ces emplois de cadre dirigeant restent fortement féminisés.

- **Les emplois de chef de corps d'inspection et de contrôle**

Chef de corps d'inspection et de contrôle	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	2	1	2
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0 %	0 %	50 %
Nombre de nominations	0	1	0	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %
Nombre de primo-nominations	0	1	0	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %

Le faible nombre d'agents en fonction et de nominations sur cette catégorie d'emploi ne permet pas d'établir une analyse détaillée de ce type d'emploi.

– Les emplois de type 2

- **Les emplois de chef de service**

Chef de service	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	23	25	25
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	26 %	24 %	24 %
Nombre de nominations	8	14	10	9	14
<i>Dont part de femmes</i>	13 %	21 %	40 %	11 %	21 %
Nombre de primo-nominations	3	4	3	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	25 %	33 %	100 %	100 %

La seule primo-nomination effectuée sur les emplois de chef de service en 2017 a concerné une femme.

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017

Rapport 2018

3 La fonction publique de l'Etat

Depuis 2015, les femmes occupent un quart des emplois de chef de service du ministère. Une piste d'amélioration de ce chiffre pourrait être d'ouvrir le recrutement sur l'extérieur. En effet, on observe que les nominations sur ces emplois sont très rarement des primo-nominations, particulièrement en 2016 et 2017.

• Les emplois de sous-directeur

Sous-directeur	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	31	32	32
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	26 %	25 %	28 %
Nombre de nominations	14	16	12	14	21
<i>Dont part de femmes</i>	43 %	25 %	17 %	29 %	33 %
Nombre de primo-nominations	8	10	5	6	4
<i>Dont part de femmes</i>	50 %	20 %	40 %	33 %	50 %

Un tiers des nominations a concerné des femmes. En outre, les primo-nominations sont paritaires pour la première fois depuis 2013.

Le nombre de femmes sous-directrices est en progression par rapport à 2016.

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

Directeur de projet et expert de haut niveau	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	14	13	10
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	36 %	31 %	50 %
Nombre de nominations	5	12	3	5	5
<i>Dont part de femmes</i>	80 %	33 %	67 %	20 %	60 %
Nombre de primo-nominations	3	7	1	4	2
<i>Dont part de femmes</i>	100 %	29 %	100 %	0 %	100 %

Toutes les primo-nominations intervenues en 2017 ont concerné des femmes. On observait le phénomène inverse en 2016.

Pour la première fois depuis la mise en place du dispositif, le nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2017 est paritaire sur ce type d'emploi.

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

– Les emplois de type 1

• Les emplois de recteur d'académie

Recteur d'académie	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	30	30	29
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	33 %	50 %	48 %
Nombre de nominations	14	7	9	12	3
<i>Dont part de femmes</i>	36 %	29 %	33 %	50 %	33 %
Nombre de primo-nominations	7	4	4	6	2
<i>Dont part de femmes</i>	43 %	25 %	50 %	67 %	0 %

L'occupation des emplois de recteur d'académie est paritaire, comme en 2016. Le faible nombre de nominations en comparaison des années précédentes pourrait expliquer cette stabilité.

– Les emplois de type 9

• Les emplois de directeur et directeur adjoint des services académiques de l'éducation nationale (DASEN)

Les emplois de DASEN et de DASEN adjoint	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	153	161	166
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	27 %	29 %	30 %
Nombre de nominations	69	67	60	76	80
<i>Dont part de femmes</i>	29 %	21 %	28 %	32 %	28 %
Nombre de primo-nominations	41	22	21	21	20
<i>Dont part de femmes</i>	29 %	9 %	24 %	43 %	40 %

S'agissant des emplois de de DASEN et de DASEN adjoint, le taux de primo-nominations féminines observé en 2017 reste au niveau obtenu en 2016, supérieur à 40 %.

• Les emplois de secrétaire général d'académie

Secrétaire général d'académie	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	31	31	31
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	26 %	19 %	19 %
Nombre de nominations	7	9	12	11	6
<i>Dont part de femmes</i>	57 %	44 %	17 %	0 %	33 %
Nombre de primo-nominations	2	6	5	5	4
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	67 %	20 %	0 %	25 %

Depuis 2015, les effectifs sont stables sur ce type d'emploi. Après avoir baissé entre 2015 et 2016, la part de femmes en fonction dans ces emplois reste inchangée. Dans ce contexte de stabilité, la part de femmes nommées et primo-nommées augmente. Ces évolutions doivent toutefois être relativisées compte-tenu de la faiblesse des chiffres concernés. En effet, 2 femmes ont été nommées aux emplois de secrétaire général d'académie, soit un tiers du nombre total de nominations. L'une des deux nominations féminines est une primo-nomination.

3 La fonction publique de l'Etat

3.4.9 Le ministère de l'Intérieur

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

Emplois de type 1

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

Emplois de type 2

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

Emplois de type 3

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

Emplois de type 5

- Postes territoriaux occupés par les sous-préfets

b. Les chiffres-clés

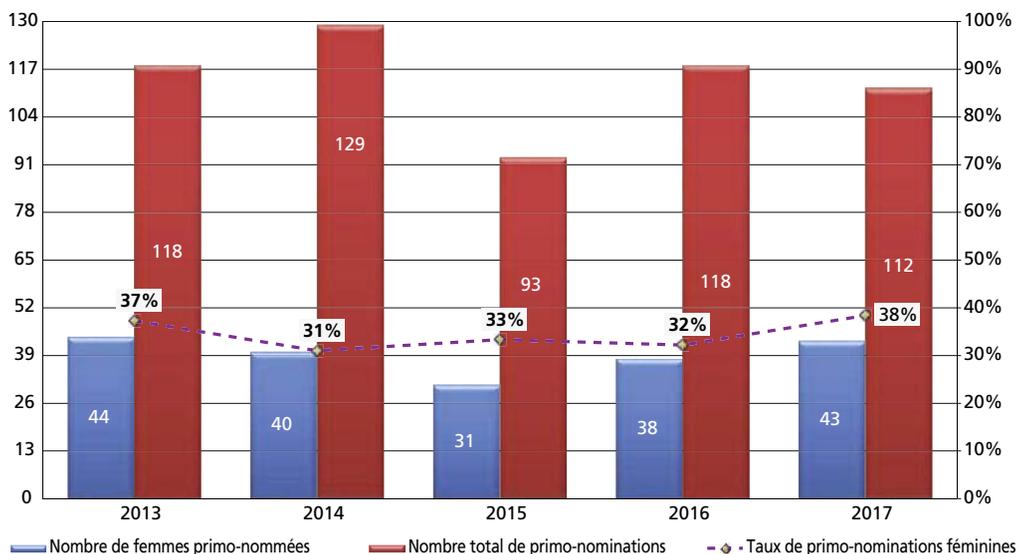
Chiffres-clés pour l'année 2017

781 agents en fonction au 31 décembre 2017	<ul style="list-style-type: none">• 576 hommes (74 %)• 205 femmes (26 %)
332 agents nommés	<ul style="list-style-type: none">• 227 hommes (68 %)• 105 femmes (32 %)
112 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none">• 69 hommes (62 %)• 43 femmes (38 %)

Évolution entre 2013 et 2017

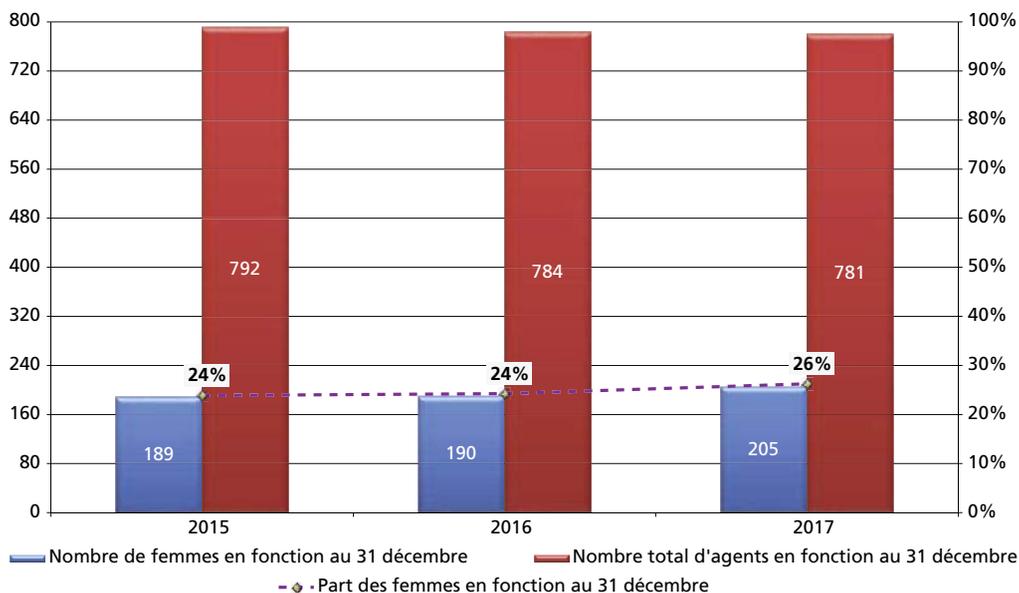
Emplois	Types d'emploi	Taux de nominations féminines					Taux de primo-nominations féminines					Part des femmes en fonction au 31 décembre		
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	31 %	0 %	17 %	38 %	14 %	33 %	0 %	0 %	43 %	0 %	22 %	13 %	13 %
Commissaires, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre		0 %	0	0	0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Préfets en poste territorial		15 %	19 %	19 %	17 %	28 %	25 % 27 %	31 %	29 %	10 %	35 %	20 %	20 %	20 %
Directeurs des services actifs de la police nationale et chef de service de l'IGPN		0 %	20 %	0 %	0 %	25 %	0 %	25 %	0 %	0 %	25 %	22 %	22 %	30 %
Chefs de service	2	17 %	40 %	0 %	17 %	17 %	0 %	67 %	0 %	0 %	0 %	14 %	22 %	9 %
Sous-directeurs		42 %	11 %	30 %	41 %	24 %	46 %	0 %	33 %	30 %	38 %	23 %	24 %	35 %
Directeurs de projet		22 %	13 %	14 %	33 %	20 %	33 %	25 %	0 %	25 %	0 %	33 %	22 %	40 %
Experts de haut niveau		0 %	0 %	50 %	33 %	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %	0 %	0 %	33 %	0 %
Emplois de direction et de contrôle de la police nationale	3	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %	0 %	0 %	20 %
Inspecteurs généraux et contrôleurs généraux de la police nationale		17 %	26 %	21 %	23 %	33 %	30 %	31 %	40 %	10 %	22 %	19 %	17 %	18 %
Postes territoriaux occupés par des sous-préfets	4	32 %	30 %	27 %	34 %	37 %	42 %	40 %	37 %	44 %	47 %	27 %	29 %	30 %

Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'intérieur entre 2013 et 2017



3 La fonction publique de l'Etat

Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'Intérieur entre 2015* et 2017**



* Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

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

L'année 2017 est caractérisée par une diminution de 5 % du nombre de nominations et de primo-nominations intervenues au sein de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'Intérieur.

Cette baisse n'a, toutefois, pas affecté les nominations et les primo-nominations féminines puisqu'entre 2016 et 2017, la part des nominations féminines a augmenté de 3 points, passant de 29 % à 32 % et celles des primo-nominations féminines a connu une hausse de 6 points, passant de 32 % à 38 %.

Cette hausse n'a toutefois pas permis au ministère de l'Intérieur d'atteindre l'objectif de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe. En effet, il manquait 1,8 primo-nominations féminines à ce ministère pour atteindre cet objectif. Il est donc astreint au versement d'une pénalité de 90 000 €.

Ces chiffres ne doivent cependant pas masquer la dynamique de féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de ce ministère, dont témoignent les résultats relatifs à l'année 2017. En effet, si la part des femmes en fonction au sein de l'encadrement supérieur du ministère de l'Intérieur reste inférieure à 30 %, elle a toutefois augmenté de 2 points entre 2016 et 2017 passant de 24 % à 26 %.

Cette augmentation repose essentiellement sur une politique de féminisation des postes territoriaux de sous-préfets. Depuis l'entrée en vigueur du DNE, ces postes représentent la moitié des nominations et des primo-nominations intervenant chaque année. Cette proportion reflète la part des sous-préfets dans les effectifs concernés par le dispositif des nominations équilibrées.

Concernant l'administration centrale du ministère de l'intérieur⁴⁵ : au 31 décembre 2017, 26 % des postes de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'administration centrale de ce ministère étaient occupés par des femmes. La part des femmes dans ces emplois a augmenté de 5 points entre 2016 et 2017.

Cette hausse s'explique par l'augmentation de 11 points de la part des sous-directrices en fonction au sein de ce ministère entre 2016 et 2017. En effet, au 31 décembre 2017, 35 % des sous-directrices en fonction au sein du ministère de l'intérieur étaient des femmes alors qu'elles ne représentaient que 24 % des agents détachés dans ces emplois au 31 décembre 2016. Depuis 2015, la part des sous-directrices en fonction au sein du ministère de l'intérieur donc est en constante augmentation. Cette dynamique, si elle se poursuit, peut constituer un levier pour féminiser les emplois de chef de service, dont les sous-directeurs sont principalement issus.

Les emplois de chef de service sont, en effet, majoritairement occupés par des hommes. Au 31 décembre 2017, seul 1 des 11 emplois de chef de service était occupé par une femme. Par ailleurs, depuis 2015, les nominations et les primo-nominations féminines dans ces emplois sont faibles.

La féminisation des emplois de chef de service et la consolidation du processus engagé sur les emplois de sous-directeur devrait permettre, à terme, au ministère de l'intérieur de disposer d'un vivier féminin solide sur lequel s'appuyer pour féminiser l'encadrement dirigeant du ministère de l'intérieur au sein duquel les femmes ne représentent que 11 % des effectifs.

S'agissant de la filière préfectorale⁴⁶ : au 31 décembre 2017, 28 % des agents en fonction dans les postes territoriaux de l'administration préfectorale étaient des femmes. Ce chiffre est en augmentation constante depuis 2015. Cette augmentation est la conséquence de la hausse du nombre de sous-préfètes en fonction dans ces postes, la part des préfètes étant en effet stabilisée à 20 % depuis 2015.

Concernant la filière « police nationale »⁴⁷ : au 31 décembre 2017, 19 % des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la police nationale étaient occupés par des femmes. La hausse de 2 points de la part des femmes en fonction dans ces emplois entre 2016 et 2017 doit être nuancée puisqu'elle correspond à un retour à la situation observée en 2015.

L'augmentation de la part des femmes en fonction dans les emplois de direction des services actifs de la police nationale, de chef de l'inspection générale de la police nationale et dans les emplois de direction et de contrôle de la police nationale est un signe positif qui doit cependant être nuancée puisqu'elle correspond seulement à la nomination d'une femme dans chacun de ces emplois.

La féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de la police nationale implique sur une plus grande féminisation des emplois de contrôleur général et d'inspecteur général de la police nationale.

Leur féminisation est, toutefois tributaire de la structuration genrée du corps de conception et de direction de la police nationale qui en constitue le vivier. En effet, au 31 décembre 2017, les femmes ne représentaient que 26,7 % des effectifs de ce corps. Par ailleurs, seuls 21 % des commissaires divisionnaires et des commissaires généraux susceptibles d'accéder à ces emplois sont des femmes. La revue des cadres et le travail réalisé sur les parcours de carrière mis œuvre par la direction générale de la police nationale constitue un levier pour consolider ce vivier.

45. Cette filière regroupe les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale, de commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre (emplois de type 1) et les emplois de type 2 (chef de service, sous-directeur, directeur de projet et expert de haut niveau)

46. Il s'agit des postes territoriaux de préfet et de sous-préfet.

47. Il s'agit des emplois de directeurs des services actifs de la police nationale et de chef de service de l'IGPN (emploi de type 1) et des emplois de type 3 (emplois de direction et de contrôle de la police nationale et emplois d'inspecteur général et de contrôleur général de la police nationale).

3 La fonction publique de l'Etat

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

– Les emplois de type 1

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

Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	18	23	16
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	22 %	13 %	13 %
Nombre de nominations	13	8	6	8	7
<i>Dont part de femmes</i>	31 %	0 %	17 %	38 %	14 %
Nombre de primo-nominations	6	5	1	7	1
<i>Dont part de femmes</i>	33 %	0 %	0 %	43 %	0 %

La part des femmes en fonction dans les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale est restée stable entre 2016 et 2017.

Par ailleurs, il faut souligner que les seules primo-nominations intervenues en 2017 ont concerné deux hommes.

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

Commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	1	3	2
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0 %	0 %	0 %
Nombre de nominations	3	4	1	3	1
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Nombre de primo-nominations	0	2	1	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

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

Les 2 agents exerçant ces fonctions au 31 décembre 2017 étaient des hommes et la seule primo-nomination intervenue cette année a bénéficié à un homme.

– Les emplois de type 2

- **Les emplois de chef de service**

Chef de service	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	7	9	11
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	14 %	22 %	9 %
Nombre de nominations	6	5	4	6	12
<i>Dont part de femmes</i>	17 %	40 %	0 %	17 %	17 %
Nombre de primo-nominations	0	3	2	2	2
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	67 %	0 %	0 %	0 %

Au 31 décembre 2017, seuls 9 % des chefs de service en fonction au sein du ministère de l'intérieur étaient des femmes.

La baisse de 13 points de la part des femmes exerçant ces fonctions entre 2016 et 2017 doit être relativisée puisqu'elle correspond au départ d'une des deux cheffes de service en fonction au 31 décembre 2016.

Depuis 2015, seuls des hommes ont été primo-nommés chef de service. La hausse de 100 % du nombre de nominations entre 2016 et 2017 n'a pas bénéficié aux femmes puisque la part des femmes nommées au cours de cette période stagne à 17 %.

Le différentiel existant entre le nombre de nomination intervenue au cours de l'année 2017 et le nombre de chef de service au 31 décembre de cette année est lié à la promotion dans un poste de préfet d'une cheffe de service nommée au début de l'année 2017 et à la nomination d'un autre agent dans l'emploi de chef de service qu'elle occupait.

• Les emplois de sous-directeur

Sous-directeur	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	52	45	52
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	23 %	24 %	35 %
Nombre de nominations	26	27	10	22	42
<i>Dont part de femmes</i>	42 %	11 %	30 %	41 %	24 %
Nombre de primo-nominations	13	15	6	10	16
<i>Dont part de femmes</i>	46 %	0 %	33 %	30 %	38 %

Au 31 décembre 2017, 35 % des sous-directeurs en fonction au sein du ministère de l'intérieur étaient des femmes soit une augmentation de 9 points par rapport à l'année 2016.

L'augmentation de 15 % de l'effectif total du nombre de sous-directeur a bénéficié aux femmes puisque le nombre de sous-directrices est passé de 11 à 18 entre 2016 et 2017 alors que le nombre de sous-directeurs est resté identique au cours de la même période.

Par ailleurs, si la part des nominations féminines a baissé de 17 points entre 2016 et 2017, il faut souligner, d'une part, l'augmentation de 8 points des primo-nominations féminines et, d'autre part, le fait que 6 des 10 femmes nommées au cours de cette période ont fait l'objet d'une primo-nomination.

• Les emplois de directeur de projet

Directeur de projet	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	12	9	5
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	33 %	22 %	40 %
Nombre de nominations	9	8	7	6	5
<i>Dont part de femmes</i>	22 %	13 %	14 %	33 %	20 %
Nombre de primo-nominations	3	4	4	4	1
<i>Dont part de femmes</i>	33 %	25 %	0 %	25 %	0 %

L'augmentation de 18 % du nombre de directrices de projet en fonction au sein du ministère de l'intérieur doit être relativisée. En effet, elle est la conséquence de la stabilisation de leur nombre dans un contexte de diminution de l'effectif total d'agents détachés dans cette catégorie d'emploi. Celui-ci est, en effet, passé de 9 à 5 directeurs de projet entre 2016 et 2017.

3 La fonction publique de l'Etat

Si tous les directeurs de projet en fonction au 31 décembre 2017 ont été nommés au cours de l'année, il importe de souligner que la seule primo-nomination a bénéficié à un homme.

• Les emplois d'expert de haut niveau

Expert de haut niveau	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	2	3	2
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0 %	33 %	0 %
Nombre de nominations	1	1	2	3	1
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	0 %	50 %	33 %	0 %
Nombre de primo-nominations	1	0	1	1	0
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	0 %	100 %	100 %	0 %

Seuls deux experts de haut-niveau, deux hommes, étaient en fonction au sein du ministère de l'Intérieur au 31 décembre 2017. Ce faible effectif ne permet pas de procéder à une analyse détaillée de ces chiffres.

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

– Les emplois de la filière préfectorale (préfets en poste territorial et postes territoriaux occupés par les sous-préfets)

– Les emplois de type 1

• Les préfets en poste territorial

Préfet en poste territorial	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	127	126	126
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	20 %	20 %	20 %
Nombre de nominations	60	47	42	77	65
<i>Dont part de femmes</i>	15 %	19 %	19 %	17 %	28 %
Nombre de primo-nominations	26	16	14	21	23
<i>Dont part de femmes</i>	27 %	31 %	29 %	10 %	35 %

Entre 2016 et 2017, les nominations de préfètes sur un poste territorial ont augmenté de 11 points tandis que la part des préfètes primo-nommées a augmenté de 25 points. Les primo-nominations de préfètes représentent 44 % du nombre total de femmes nommées dans un poste territorial de préfet.

Ces bons résultats n'ont pas eu d'effet sur la féminisation de ces emplois puisque la part des préfètes occupant un poste territorial stagne à 20 % depuis 2015.

– Les emplois de type 5

• *Les postes territoriaux occupés par les sous-préfets*

Postes territoriaux occupés par les sous-préfets	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	440	434	435
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	27 %	29 %	30 %
Nombre de nominations	169	191	170	189	161
<i>Dont part de femmes</i>	32 %	30 %	27 %	34 %	37 %
Nombre de primo-nominations	59	67	54	61	53
<i>Dont part de femmes</i>	42 %	40 %	37 %	44 %	47 %

Entre 2016 et 2017, les nominations et les primo-nominations de sous-préfètes ont respectivement augmenté de 3 et 4 points.

Cette augmentation continue depuis 2015 dans un contexte de stabilisation de l'effectif total de sous-préfets occupant un poste territorial permet la féminisation de ces postes. La part des sous-préfètes en fonction sur un poste territorial est ainsi passée de 27 % en 2015 à 30 % en 2017.

L'ouverture des postes de sous-préfets aux femmes joue un rôle déterminant dans l'atteinte de l'objectif légal de primo-nominations puisque 58 % des primo-nominations féminines prononcées au sein du ministère de l'intérieur en 2017 concernent cette catégorie d'emplois.

– Les emplois de la filière police nationale

– Les emplois de type 1

• *Les emplois de directeurs des services actifs de la police nationale et chef de service de l'inspection générale de la police nationale (IGPN)*

Directeur des services actifs de la police nationale et chef de service de l'IGPN	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	9	9	10
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	22 %	22 %	30 %
Nombre de nominations	0	5	0	1	4
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	20 %	0 %	0 %	25 %
Nombre de primo-nominations	0	4	0	1	4
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	25 %	0 %	0 %	25 %

Au 31 décembre 2017, 3 femmes soit 30 % des emplois de directeur de services actifs de la police nationale étaient occupés par des femmes. Elles étaient 2 à occuper ce type de poste en 2016. Cette augmentation explique la hausse de 8 points de la part des femmes sur ces emplois.

Toutefois, seule 1 des 4 primo-nominations intervenues au cours de l'année 2017 a bénéficié à une femme.

– Les emplois de type 3

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

Emploi de direction et de contrôle de la police nationale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	5	5	5
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0 %	0 %	20 %
Nombre de nominations	2	0	1	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %
Nombre de primo-nominations	0	0	0	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %

Si les emplois de direction et de contrôle de la police nationale restent majoritairement masculins, il faut toutefois souligner que la seule femme nommée dans un de ces emplois depuis 2013 a bénéficié d'une primo-nomination.

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

Emploi d'inspecteur général et de contrôleur général de la police nationale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	119	118	117
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	19 %	17 %	18 %
Nombre de nominations	46	46	34	35	33
<i>Dont part de femmes</i>	17 %	26 %	21 %	23 %	33 %
Nombre de primo-nominations	10	13	10	10	9
<i>Dont part de femmes</i>	30 %	31 %	40 %	10 %	22 %

Depuis 2015, la part des femmes détachées dans un emploi de contrôleur général ou d'inspecteur général de la police nationale reste inférieure à 20 % malgré la hausse du nombre de nominations et de primo-nominations féminines intervenues au cours de l'année 2017.

3.4.10 Le ministère de la Justice

a. Les emplois du ministère de la Justice entrant 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 des administrations de l'État
- Directeur de projet et expert de haut-niveau des administrations de l'État et de ses établissements publics

b. Les chiffres-clés

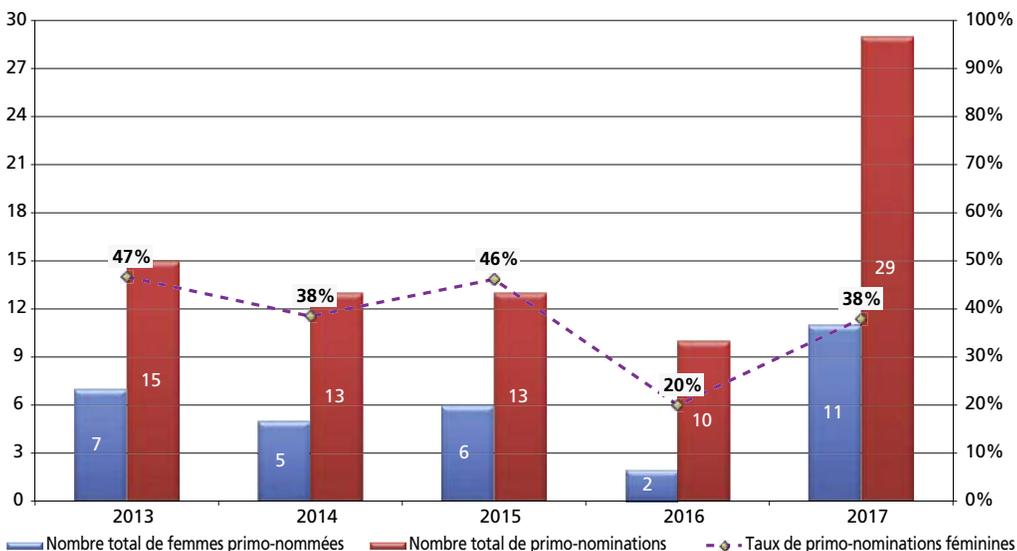
Chiffres-clés pour l'année 2017

51 agents en fonction au 31 décembre 2017	<ul style="list-style-type: none"> • 32 hommes (63 %) • 19 femmes (37 %)
35 agents nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 21 hommes (60 %) • 14 femmes (40 %)
29 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 18 hommes (62 %) • 11 femmes (38 %)

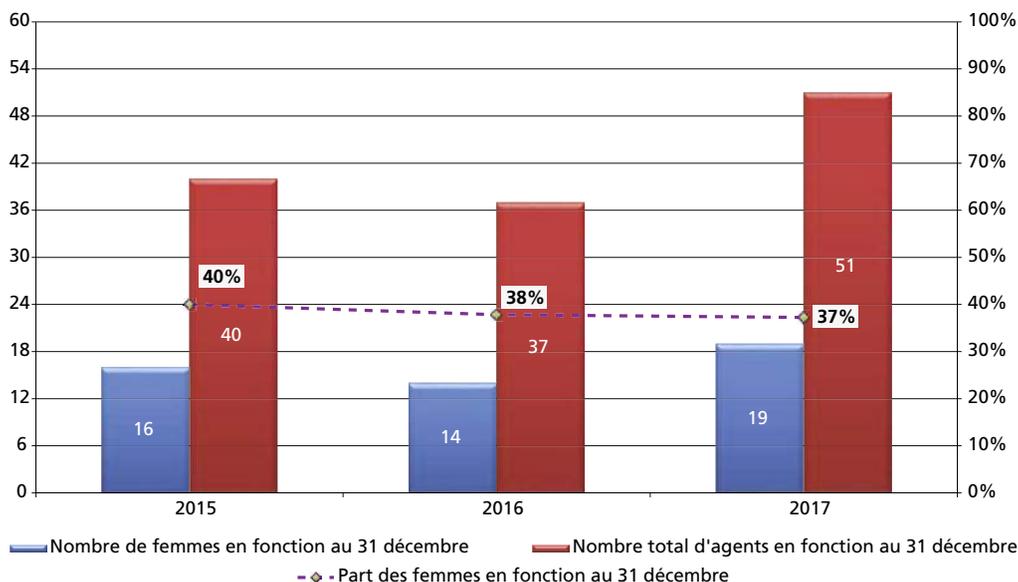
Évolution entre 2013 et 2017

Emplois	Types d'emploi	Taux de nominations féminines					Taux de primo-nominations féminines					Part des femmes en fonction au 31 décembre		
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	67 %	0 %	100 %	0 %	33 %	67 %	0 %	100 %	0 %	40 %	71 %	57 %	38 %
Chef du corps d'inspection et de contrôle		-	-	0 %	0 %	0 %	-	-	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Chefs de service		0 %	40 %	100 %	20 %	64 %	0 %	50 %	100 %	50 %	57 %	38 %	43 %	58 %
Sous-directeurs	2	50 %	50 %	38 %	13 %	29 %	60 %	33 %	44 %	17 %	31 %	38 %	32 %	31 %
Experts de haut niveau et Directeurs de projet		0 %	33 %	0 %	100 %	0 %	0 %	50 %	0 %	0 %	0 %	0 %	25 %	0 %

Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère de la justice entre 2013 et 2017



Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministre de la Justice entre 2015* et 2017**



* Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.
** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

c. Les nominations et les primo-nominations au ministère de la Justice : un taux de primo-nominations féminines légèrement en-dessous de l'objectif légal après une baisse en 2016

Le secrétariat général du ministère de la Justice a été réorganisé en 2017. Cette réorganisation s'est traduite par une augmentation importante du nombre global de nominations et de primo-nominations. Le nombre total de nominations est, en effet, passé de 16 en 2016 à 35 en 2017, soit une hausse de 119 %. Quant aux primo-nominations, elles ont augmenté de 190 % sur la même période passant de 10 agents primo-nommés en 2016 à 29 en 2017.

Cette réorganisation a également eu un impact sur l'évolution des nominations et des primo-nominations féminines : la part des nominations féminines ont augmenté de 21 points passant de 19 % à 40 % et celles des femmes primo-nommées de 18 points passant de 20 % à 38 %.

Cette hausse n'a toutefois pas permis au ministère d'atteindre le taux légal de 40 %. Cependant, l'application de la règle de l'arrondi à l'unité inférieure⁴⁸ permet de soustraire le ministère de la Justice au versement des pénalités prévues en cas de non atteinte de cet objectif. En effet, compte tenu de ses 29 primo-nominations, pour atteindre l'objectif fixé pour l'année 2017, le ministère de la Justice aurait dû nommer 11,6 femmes. Or, 11 femmes ont été nommées au cours de cette année.

48. Cf. Chapitre I.

Par ailleurs, 70 % des agents en fonction au 31 décembre 2017 dans les emplois entrant dans le périmètre du DNE ont été nommés au cours de l'année 2017 et 83 % des agents nommés au cours de cette année ont fait l'objet d'une primo-nomination. La réorganisation du secrétariat général du ministère de la justice semble donc avoir permis à une ouverture de l'encadrement supérieur et dirigeant de ce ministère.

Cette ouverture n'a cependant pas eu d'effet sur la féminisation du nombre d'agents en fonction dans les emplois concernés. En effet, si 61 % des femmes en fonction au 31 décembre 2017 ont été primo-nommées au cours de cette année, la part des femmes en fonction dans ces emplois a baissé de 2 points passant de 38 % à 36 % entre 2016 et 2017.

Le constat effectué en 2016 sur le rôle majeur des nominations et primo-nominations des emplois de sous-directeur dans l'atteinte de l'objectif annuel de primo-nomination de personnes de chaque sexe se confirme puisqu'à l'issue de cette réorganisation, ils représentent toujours 61 % des emplois entrant dans le périmètre du dispositif et, respectivement, 58 % des nominations et 66 % des primo-nominations.

Les efforts portés en 2017 sur les emplois de chef de service qui ont fait l'objet de primo-nominations et de nominations majoritairement féminines doivent se doubler d'un effort de féminisation des emplois de sous-directeurs qui en sont le « vivier naturel ».

La féminisation des emplois de sous-directeurs permettra au ministère de constituer un vivier lui permettant d'atteindre les objectifs de primo-nominations prévus par le DNE.

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

– Les emplois de type 1

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

Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	7	7	8
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	71 %	57 %	38 %
Nombre de nominations	6	1	1	2	6
<i>Dont part de femmes</i>	67 %	0 %	100 %	0 %	33 %
Nombre de primo-nominations	6	1	1	2	5
<i>Dont part de femmes</i>	67 %	0 %	100 %	0 %	40 %

Trois quarts des effectifs en fonction sur ces emplois ont été renouvelés en 2017. En effet, parmi les 8 agents en fonction au 31 décembre 2017, 6 ont fait l'objet d'une nomination au cours de l'année 2017. 5 des 6 agents nommés ont été primo-nommés. Sur ces 5 primo-nominations, 2 ont concerné des femmes et permettent ainsi au ministère de la justice d'atteindre 40 % de primo-nominations de chaque sexe parmi les emplois de cadres dirigeants.

La part des femmes occupant ces postes diminue progressivement depuis 2015 dans un contexte de stabilisation du nombre d'agents en fonction. Alors qu'elles étaient majoritaires en 2015, en 2017 elles ne représentent plus que 38 % des agents en fonction dans ces emplois.

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017

Rapport 2018

3

La fonction publique de l'Etat

• Le chef du service de corps d'inspection

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

La création de l'inspection générale de la justice, par le 2016-1675 du 5 décembre 2016, s'est traduite par la nomination, à sa tête, du chef de l'inspection générale des services judiciaires en fonction depuis 2015.

– Les emplois de type 2

• Les emplois de chef de service

Chef de service	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	8	7	12
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	38 %	43 %	58 %
Nombre de nominations	5	5	1	5	11
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	40 %	100 %	20 %	64 %
Nombre de primo-nominations	4	4	1	2	7
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	50 %	100 %	50 %	57 %

La réorganisation du secrétariat général du ministère de la justice s'est traduite par la création de 5 nouveaux emplois fonctionnels de chefs de service et par un renouvellement de l'encadrement supérieur puisque 11 des 12 agents en fonction dans ces emplois au 31 décembre 2017 ont été nommés au cours de cette année et 7 de ces 11 agents ont fait l'objet d'une primo-nominations.

Ces créations ont principalement bénéficié aux femmes puisqu'elles représentent 63 % des chefs de service nommés au cours de cette année. Elles ont également permis à des femmes d'accéder à ces emplois puisque 58 % des femmes nommées en 2017 ont été primo-nommées.

Par ailleurs, il faut souligner que la part des cheffes de service est en hausse constante depuis 2015. Elles sont pour la première année majoritaire sur ce type d'emploi.

• Les emplois de sous-directeur

Sous-directeur	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	21	19	26
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	38 %	32 %	31 %
Nombre de nominations	8	8	13	8	17
<i>Dont part de femmes</i>	50 %	50 %	38 %	13 %	29 %
Nombre de primo-nominations	5	6	9	6	16
<i>Dont part de femmes</i>	60 %	33 %	44 %	17 %	31 %

La réorganisation du secrétariat général du ministère a également entraîné la création de 7 postes de sous-directeur et participé au renouvellement de l'encadrement supérieur de l'administration centrale du ministère de la justice, puisque 16 des 17 agents nommés au cours de l'année ont fait l'objet d'une primo-nomination.

Cette ouverture a également bénéficié aux femmes puisque les 5 femmes nommées au cours de l'année 2017 ont fait l'objet d'une primo-nomination.

Toutefois, et même si la part des femmes nommées et primo-nommées a doublé entre 2016 et 2017, les nominations et les primo-nominations de sous-directeur restent majoritairement masculines depuis 2015.

Par ailleurs, l'augmentation de ces emplois ne s'est pas traduite par une féminisation de l'effectif de sous-directeur du ministère de la justice, puisque la part des sous-directrices a diminué d'un point entre 2016 et 2017.

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

Directeur de projet et expert de haut niveau	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	4	4	4
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0 %	25 %	0 %
Nombre de nominations	0	3	3	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	33 %	0 %	100 %	0 %
Nombre de primo-nominations	0	2	2	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	50 %	0 %	0 %	0 %

L'effectif des emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau ne se prête pas à une analyse détaillée des données pour la mise en place du dispositif des nominations équilibrées.

3.4.11 Les services du Premier ministre

a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées⁴⁹

Emplois de type 1

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

Emplois de type 2

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

Emplois de type 4

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

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

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017

Rapport 2018

3 La fonction publique de l'Etat

b. Les chiffres-clés

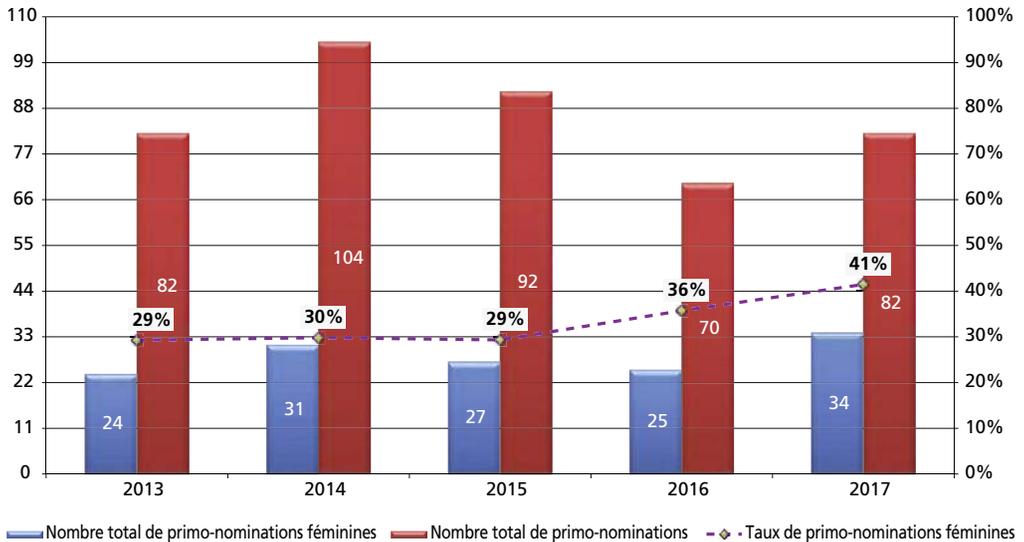
Chiffres-clés pour l'année 2017

545 agents en fonction au 31 décembre 2017	<ul style="list-style-type: none"> • 394 hommes (72 %) • 151 femmes (28 %)
153 agents nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 102 hommes (67 %) • 51 femmes (33 %)
82 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 48 hommes (59 %) • 34 femmes (41 %)

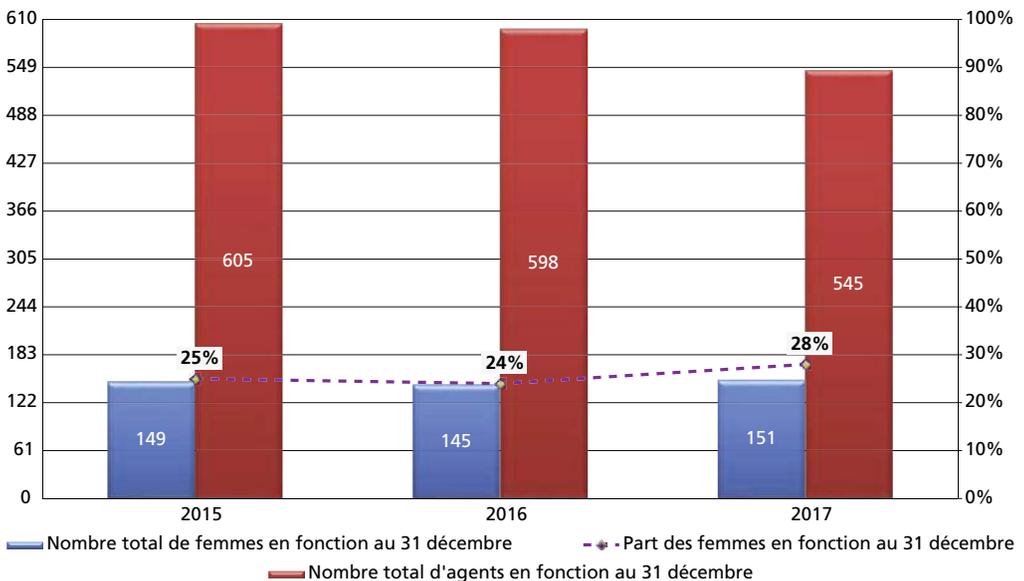
Évolution entre 2013 et 2017

Emplois	Types d'emploi	Taux de nominations féminines					Taux de primo-nominations féminines					Part des femmes en fonction au 31 décembre		
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	40 %	10 %	17 %	0 %	50 %	40 %	10 %	17 %	0 %	75 %	19 %	15 %	50 %
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre		20 %	50 %	0 %	0 %	0 %	20 %	50 %	0 %	0 %	0 %	18 %	8 %	0 %
Chefs de service	2	50 %	33 %	50 %	33 %	17 %	50 %	33 %	0 %	33 %	0 %	43 %	29 %	17 %
Sous-directeurs		0 %	22 %	13 %	0 %	38 %	0 %	25 %	17 %	0 %	50 %	19 %	21 %	38 %
Directeurs de projet		50 %	67 %	29 %	50 %	50 %	100 %	67 %	33 %	0 %	50 %	50 %	33 %	50 %
Experts de haut niveau		67 %	0 %	0 %	0 %	0 %	50 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	4	23 %	28 %	24 %	30 %	36 %	27 %	33 %	33 %	43 %	45 %	25 %	25 %	28 %

Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des Services du Premier ministre entre 2013 et 2017



Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des Services du Premier ministre entre 2015* et 2017**



* Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

3 La fonction publique de l'Etat

c. Les nominations et les primo-nominations au sein des services du Premier ministre : un taux de primo-nominations en forte progression

En 2017, le taux de primo-nominations féminines atteint 41 % au sein des services du Premier ministre.

En hausse de 12 points au cours des 3 dernières années, ce taux de primo-nominations est en constante augmentation. Par ailleurs, 67 % des femmes nommées au cours de l'année 2017 ont fait l'objet d'une primo-nomination. Ces chiffres positifs témoignent de l'appropriation du dispositif par les services du Premier ministre (SPM).

Il convient également de souligner l'augmentation de la part de femmes occupant les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'administration centrale des SPM par rapport à l'année 2016. Si les femmes ne représentaient que 16 % de l'encadrement supérieur de l'administration centrale en 2016, elles étaient 36 % à occuper ces emplois au 31 décembre 2017.

Dans l'administration territoriale, la part de femmes au sein des emplois supérieurs s'élève à 28 % et s'inscrit ainsi dans la tendance des années précédentes.

En dépit de ces progrès, le nombre de femmes en fonction enregistre une faible progression depuis 2015. Les femmes représentaient ainsi 28 % des agents en fonction sur les emplois entrant dans le périmètre du dispositif, soit 3 points de plus qu'au 31 décembre 2015.

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

– Les emplois de type 1

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

Secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	21	20	6
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	19 %	15 %	50 %
Nombre de nominations	5	10	6	5	6
<i>Dont part de femmes</i>	40 %	10 %	17 %	0 %	50 %
Nombre de primo-nominations	5	10	6	5	4
<i>Dont part de femmes</i>	40 %	10 %	17 %	0 %	75 %

Dans un contexte de forte diminution des effectifs, le nombre de femmes en fonction est resté stable par rapport à l'année 2016. Ainsi, au 31 décembre 2017, les femmes représentaient la moitié des effectifs en fonction sur cette catégorie d'emplois.

Entre 2014 et 2016, plus de 80 % des agents primo-nommés étaient des hommes et, en 2016, toutes les primo-nominations étaient masculines. La tendance semble s'inverser en 2017 avec 3 primo-nominations féminines sur 4.

• Les emplois de commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre

Commissaire général, haut commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	11	13	5
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	18 %	8 %	0 %
Nombre de nominations	5	4	5	5	5
<i>Dont part de femmes</i>	20 %	50 %	0 %	0 %	0 %
Nombre de primo-nominations	5	4	4	4	5
<i>Dont part de femmes</i>	20 %	50 %	0 %	0 %	0 %

Aucun de ces emplois n'est occupé par une femme.

L'ensemble des nominations et primo-nominations intervenues depuis 2015 n'ayant concerné que des hommes, la part de femmes occupant ces emplois a progressivement diminué jusqu'à devenir nulle.

– Les emplois de type 2

• Les emplois de chef de service

Chef de service	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	7	7	6
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	43 %	29 %	17 %
Nombre de nominations	6	3	2	3	6
<i>Dont part de femmes</i>	50 %	33 %	50 %	33 %	17 %
Nombre de primo-nominations	4	3	0	3	1
<i>Dont part de femmes</i>	50 %	33 %	0 %	33 %	0 %

La diminution de 12 % de la part des femmes en fonction dans les emplois de chef de service s'explique par la fin de fonction d'une cheffe de service au cours de l'année 2017.

Tous les chefs de service en fonction au 31 décembre 2017 ont été nommés au cours de cette année. Le seul agent primo-nommés chef de service en 2017 est un homme.

• Les emplois de sous-directeur

Sous-directeur	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	16	14	8
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	19 %	21 %	38 %
Nombre de nominations	2	9	8	2	8
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	22 %	12 %	0 %	38 %
Nombre de primo-nominations	2	8	6	1	2
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	25 %	17 %	0 %	50 %

Au 31 décembre 2017, 38 % des emplois de sous-directeurs étaient occupés par des femmes. L'augmentation de la part de femmes sur cette catégorie d'emploi est principalement portée par le départ de 6 hommes.

Une primo-nomination sur les 2 réalisées a concerné une femme, marquant une progression par rapport à la seule primo-nomination masculine de l'année 2016.

• Les emplois de directeur de projet

Directeur de projet	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	10	6	2
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	50 %	33 %	50 %
Nombre de nominations	2	3	7	2	2
<i>Dont part de femmes</i>	50 %	67 %	29 %	50 %	50 %
Nombre de primo-nominations	1	3	6	1	2
<i>Dont part de femmes</i>	100 %	67 %	33 %	0 %	50 %

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017

Rapport 2018

3 La fonction publique de l'Etat

Au 31 décembre 2017, les SPM comptait une femme parmi les 2 directeurs de projet en fonction au 31 décembre 2017.

Ces 2 agents ont fait l'objet d'une primo-nomination.

Ce taux de primo-nomination féminine de 50 % doit cependant être fortement relativisé au vue de l'effectif restreint des directeurs de projet en fonction au sein des SPM.

• Les emplois d'expert de haut niveau

Expert de haut niveau	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	6	7	4
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0 %	0 %	0 %
Nombre de nominations	3	6	1	2	5
<i>Dont part de femmes</i>	67 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Nombre de primo-nominations	2	6	1	0	3
<i>Dont part de femmes</i>	50 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Au 31 décembre 2017, comme chaque année depuis 2015, aucun emploi d'expert de haut niveau n'était occupé par une femme.

Depuis 2014, toutes les nominations et primo-nominations prononcées sur ces emplois concernent des hommes.

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

– Les emplois de type 4

• Les emplois de secrétaire général pour les affaires régionales (SGAR) et emplois de direction des directions départementales interministérielles de l'État (DDI)

Emplois SGAR et emplois de direction des DDI	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	534	531	514
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	25 %	25 %	28 %
Nombre de nominations	105	106	170	104	121
<i>Dont part de femmes</i>	23 %	28 %	24 %	30 %	36 %
Nombre de primo-nominations	63	70	69	56	65
<i>Dont part de femmes</i>	27 %	33 %	33 %	43 %	45 %

Au 31 décembre 2017, 28 % des emplois de l'administration territoriale de l'État étaient occupés par des femmes. Ce taux s'inscrit dans la continuité des 2 années précédentes.

Ces emplois, qui représentent 94 % des emplois concernés par le dispositif au sein des services du Premier ministre et 79 % des primo-nominations intervenues au sein des SPM, structurent par leurs résultats la tendance générale du ministère.

Sur ces emplois, 67 % des femmes nommées ont fait l'objet d'une primo-nomination, ce qui atteste d'une politique d'ouverture du ministère à l'égard des femmes.

La fonction publique territoriale 4

Les emplois de la fonction publique territoriale
entrant dans le périmètre du dispositif
des nominations équilibrées 4.1

Les modalités spécifiques de mise en œuvre
du dispositif des nominations équilibrées
au sein de la fonction publique territoriale 4.2

Les chiffres-clés 4.3

L'application du dispositif des nominations équilibrées
au sein de la fonction publique territoriale en 2017 4.4

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

Régions et départements

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

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

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

Ville de Paris

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

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

4.2.1 Les règles applicables

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

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

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

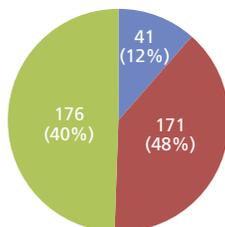
4 La fonction publique territoriale

4.2.2 La situation en 2017

En 2017, 17 régions, 99 départements et 69 communes et 171 EPCI de plus de 80 000 habitants étaient soumis à l'obligation de nominations équilibrées soit un total de 356 entités contre 343 en 2016. Cette augmentation est la conséquence de la fusion d'EPCI dans le cadre des schémas départementaux de coopération intercommunale (SDCI) prévus par la loi n° 2015-991 du 7 août 2015⁵⁰ dite « loi NOTRE ». 13 nouveaux EPCI, issus de ces fusions, sont ainsi entrés dans le champ d'application de l'obligation de nominations équilibrées en dépassant le seuil de 80.000 habitants.

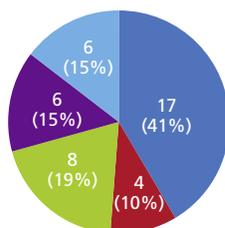
Toutes ces collectivités territoriales et EPCI soumis à l'obligation de nominations équilibrées ont transmis leur déclaration. Seuls 41, soit 12 % d'entre eux, ont achevé un cycle de 5 nominations au cours de l'année 2017.

Situation des collectivités territoriales et EPCI soumis à l'obligation de nominations équilibrées au cours de l'année 2017



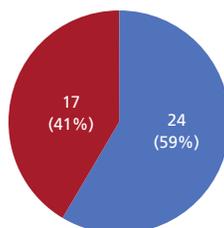
- Collectivités territoriales et EPCI ayant accompli ou achevé un cycle de 5 nominations
- Collectivités territoriales et EPCI ayant débuté ou complété un cycle de 5 nominations
- Collectivités territoriales et EPCI n'ayant procédé à aucune nomination

Répartition des collectivités territoriales et EPCI en fonction de la durée de réalisation de leur cycle de nominations



- 1 an (cycle accompli au cours de l'année 2017)
- 2 ans (cycle débuté en 2016)
- 3 ans (cycle débuté 2015)
- 4 ans (cycles débuté en 2014)
- 5 ans (cycle débuté en 2013)

Respect de l'obligation de nominations équilibrées dans les collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle de 5 nominations en 2015



- Collectivités territoriales et EPCI ayant atteint ou dépassé le taux légal de 40%
- Collectivités territoriales et EPCI n'ayant pas atteint le taux légal de 40%

50. Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation de l'administration territoriale de l'Etat

Parmi ces 41 entités ayant achevé leur cycle :

- 17 d'entre elles, ont accompli leur cycle au cours de l'année 2017. Il s'agit de la Ville de Paris, d'une commune nouvelle et de 15 nouveaux EPCI qui, pour la plupart d'entre eux, ont renommé, dans les emplois concernés, les agents en fonction avant la création de ces nouveaux établissements.
- 41 % d'entre elles, n'ont pas respecté l'obligation légale de 40 % primo-nominations de personnes de chaque sexe et ont dû s'acquitter d'une pénalité financière.

4.2.3 Évolution du nombre de collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle complet de 5 nominations au cours de l'année 2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Régions	0	1	3	13	2
Département	1	2	8	13	9
Communes de plus de 80 000 habitants	1	9	3	14	8
EPCI de plus de 80 000 habitants	0	0	14	20	22
Total	2	16	28	60	41

41 collectivités territoriales et EPCI ont achevé un cycle de nominations en 2017 contre 60 en 2016.

Le nombre important de cycles réalisés en 2016 était la conséquence de la réforme et de la fusion de certaines collectivités territoriales et EPCI qui ont conduit à la création des nouvelles régions, de la métropole d'Aix-Marseille-Provence, des collectivités territoriales de Martinique et Guyane, des établissements publics territoriaux de la Métropole du Grand Paris. Ces fusions ont conduit les nouvelles entités créées à procéder à des nominations dans l'ensemble des emplois de direction, considérées comme des primo-nominations.

4 La fonction publique territoriale

4.3 Les chiffres-clés

4.3.1 Les chiffres-clés pour l'année 2017

1660 agents en fonction au 31 décembre 2017	<ul style="list-style-type: none"> • 1170 hommes (70 %) • 490 femmes (30 %)
498 agents nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 342 hommes (69 %) • 156 femmes (31 %)
378 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 251 hommes (66 %) • 127 femmes (34 %)

4.3.2 Les primo-nominations dans les collectivités territoriales et EPCI ayant achevé au moins un cycle de cinq nominations successives en 2017 (Ville de Paris incluse)

2 régions 2 primo-nominations	9 départements 13 primo-nominations	8 communes de plus de 80 000 habitants 40 primo-nominations	22 EPCI de plus de 80 000 habitants 159 primo-nominations
<ul style="list-style-type: none"> • Directeur général des services • 1 homme primo-nommé (100 %) • Directeur général adjoint des services • 1 femme primo-nommée (100 %) • Aucun directeur général des services techniques primo-nommé 	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur général des services • 2 hommes primo-nommés (100 %) • Directeur général adjoint des services • 11 agents primo-nommés <ul style="list-style-type: none"> • 5 hommes (45 %) • 6 femmes (55 %) • Aucun directeur général des services techniques primo-nommé 	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur général des services • 9 agents primo-nommés : <ul style="list-style-type: none"> • 4 hommes (44 %) • 5 femmes (56 %) • Directeur général adjoint des services • 31 agents primo-nommés : <ul style="list-style-type: none"> • 17 hommes (55 %) • 14 femmes (45 %) • Aucun directeur général des services techniques primo-nommé 	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur général des services • 14 agents primo-nommés <ul style="list-style-type: none"> • 12 hommes (86 %) • 2 femmes (14 %) • Directeur général adjoint des services • 86 agents primo-nommés : <ul style="list-style-type: none"> • 62 hommes (72 %) • 24 femmes (40 %) • Directeur général des services techniques • 4 hommes primo-nommés (100 %)

4.3.3 Évolution du nombre de nominations et de primo-nominations dans la fonction publique territoriale entre 2013 et 2017 (Ville de Paris incluse)

	2013		2014		2015		2016		2017		
	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	1612	25,6 %	1591	28 %	1632	29 %	1660	30 %	
Nominations	Régions	37	16 %	35	9 %	34	24 %	104	32 %	27	33 %
	Départements	115	29 %	120	29 %	175	33 %	107	32 %	95	31 %
	Communes de plus de 80 000 habitants	88	28 %	200	33 %	103	36 %	122	41 %	112	45 %
	EPCI de plus de 80 000 habitants	161	30 %	232	24 %	191	31 %	217	32 %	264	26 %
Primo-nominations dans les collectivités territoriales et EPCI concernés ayant fait une déclaration (collectivités territoriales et EPCI ayant achevé au moins une cycle de nominations inclus)	Régions	20	20 %	19	10 %	16	31 %	102	31 %	19	47 %
	Départements	62	34 %	66	32 %	108	34 %	80	35 %	68	38 %
	Communes de plus de 80 000 habitants	38	29 %	123	33 %	60	28 %	86	43 %	66	48 %
	EPCI de plus de 80 000 habitants	64	33 %	130	24 %	127	33 %	183	34 %	225	27 %
Primo-nominations dans les collectivités territoriales et EPCI concernés ayant achevé au moins un cycle de 5 nominations	Régions			5	0 %	15	27 %	108	31,5 %	2	50 %
	Départements	7	28,5 %	10	50 %	40	23 %	65	31 %	13	46 %
	Communes de plus de 80 000 habitants	14	57 %	64	39 %	19	47 %	88	36 %	40	48 %
	EPCI de plus de 80 000 habitants			22	22 %	72	29 %	129	34 %	104	25 %

51. Pour l'année 2013, les chiffres relatifs aux administrations parisiennes ne sont pas inclus

52. *Ibid.*

53. Parmi les communes entrant dans le champ du dispositif des nominations équilibrées, seule la ville de Paris a réalisé un cycle complet de nominations en 2013

4 La fonction publique territoriale

4.4 L'application du dispositif des nominations équilibrées au sein de la fonction publique territoriale en 2017

4.4.1 La mise en œuvre du dispositif dans les 356 collectivités territoriales et EPCI soumis à l'obligation de nominations équilibrées

La poursuite de la féminisation de l'encadrement supérieur et la baisse du taux de primo-nominations féminines sont les deux traits marquants de la mise en œuvre du DNE dans la FPT en 2017.

Entre 2016 et 2017, la part des femmes dans l'encadrement supérieur et dirigeant de ce versant de la fonction publique a en effet continué à progresser et augmenté d'un point, passant de 29 % à 30 %.

La part des collectivités territoriales et EPCI disposant d'une équipe dirigeante exclusivement masculine a, quant à elle, baissé de 2 points passant de 27 % en 2016 à 25 % en 2017. Celle relative aux équipes dirigeantes exclusivement féminines est restée stable au cours de cette période et s'établit à 4 %.

Ces résultats ne doivent, toutefois, être nuancés la baisse d'un point du taux de primo-nominations féminines entre 2016 et 2017. Celui-ci est, en effet, passé de 35 % en 2016 et 34 % au cours de cette période.

Cette diminution est la conséquence d'un nombre de primo-nominations féminines inférieur à celui des années précédentes dans les EPCI créés alors que 60 % des primo-nominations réalisées au cours de l'année 2017 sont intervenues dans ces établissements.

Or, si le nombre de primo-nominations prononcées au sein de ces établissements a augmenté de 23 % entre 2016 et 2017, cette évolution n'a pas bénéficié aux femmes puisque, au cours de cette période :

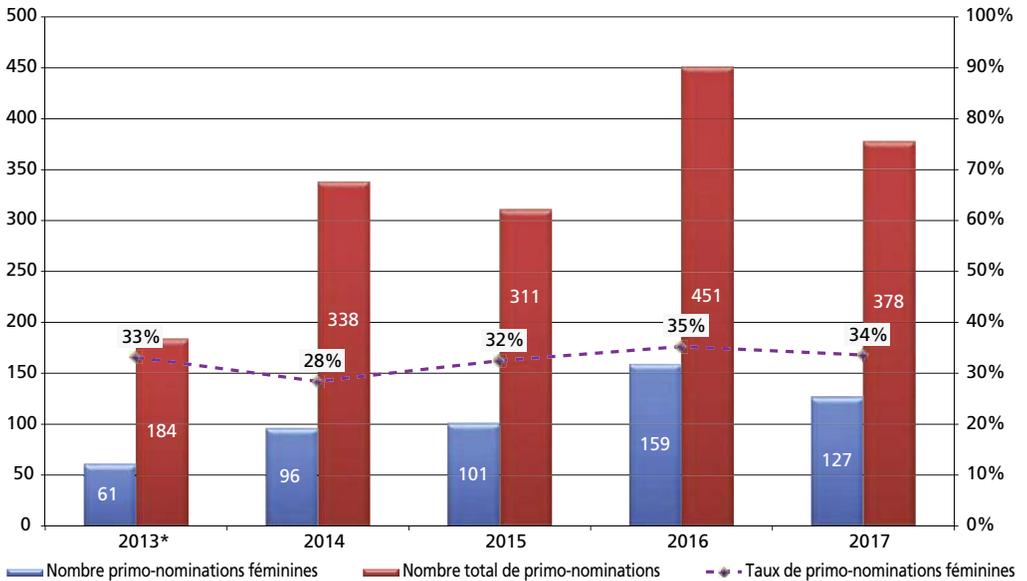
- le nombre de femmes primo-nommées dans les EPCI a ainsi baissé de 3 % ;
- le taux de primo-nominations féminines y a diminué de 7 points passant de 34 % en 2016 à 27 % en 2017.

Cette situation s'explique toutefois en grande partie par le phénomène conjoncturel de la fusion des EPCI en 2017, avec la reprise des équipes de direction des anciens EPCI, le plus souvent masculines alors que ceux-ci, de par leur taille, n'étaient pas soumis au quota de primo-nominations.

L'ouverture des nominations aux primo-nominations est affectée par la baisse de 9 % du nombre total de nominations et de 16 % du nombre total de primo-nominations. Cependant, il faut toutefois souligner qu'en 2017 :

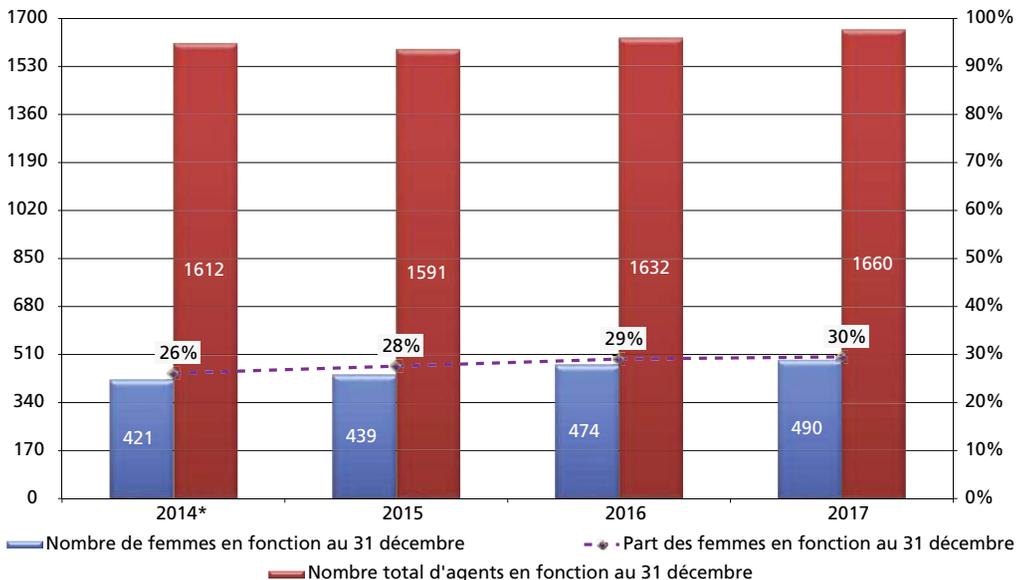
- 76 % des nominations intervenues étaient des primo-nominations ;
- 81 % des femmes nommées au cours de cette année ont été primo-nommées.

Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale entre 2013 et 2017



*Les chiffres relatifs à la Ville de Paris ont été inclus

Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale entre 2014* et 2017**



* Les données relatives au nombre d'agents en fonction dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale au 31 décembre sont disponibles à compter de 2014.

** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

4 La fonction publique territoriale

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

Depuis 2015, le taux de primo-nominations féminines est en augmentation constante au sein des régions, des départements et des communes. La baisse du nombre total de primo-nominations dans ces collectivités territoriales n'a pas eu d'effet sur cette évolution.

Ainsi, au sein des régions, la part des femmes primo-nommées est passée de 31 % en 2016 à 47 % en 2017 soit une hausse de 16 points. Elle a augmenté de 3 points dans les départements et de 5 points dans les communes.

Le taux légal de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe est, ainsi dépassé au sein des communes et des régions et quasiment atteint au sein des départements.

L'appropriation du DNE par les employeurs territoriaux est confirmée d'une part, par ces résultats, et d'autre part, par l'évolution de la part des femmes en fonction au sein des équipes de direction des collectivités territoriales.

Entre 2016 et 2017, la part des femmes en fonction dans ces équipes dirigeantes :

- a augmenté de 5 points dans les régions passant de 28 % en 2016 à 33 % en 2017 ;
- s'est stabilisée à 28 % au sein des départements ;
- a augmenté de 4 points au sein des communes.

La situation des EPCI diffère. Le taux de primo-nominations féminines au sein de ces établissements a, en effet, baissé de 7 points entre 2016 et 2017 alors que le nombre total d'agents primo-nommés dans les EPCI a augmenté de 23 %. Ces deux évolutions s'expliquent pour une part importante par les conséquences sur les primo-nominations de la création des nouveaux EPCI au 1^{er} janvier 2017, issus de la fusion des anciens existants.

La part des femmes au sein des équipes dirigeantes de ces établissements est, toutefois, restée quasiment stable, passant de 27 à 27,5 % au cours de cette période.

Concernant les emplois, la situation est plus contrastée.

Le constat posé dans le précédent rapport⁵⁴ d'une plus grande ouverture des emplois de directeur général adjoint (DGA) des services aux femmes que ceux de directeur général de service (DGS) se confirme.

En effet, le taux de primo-nominations féminines dans les emplois de DGA a augmenté dans les régions, les départements et les communes. Il a augmenté de 18 points au sein des régions, 2 points dans les départements et 3 points dans les communes. La baisse du nombre total de primo-nominations dans ces emplois au sein des collectivités territoriales n'a donc pas eu d'effet sur leur ouverture aux femmes.

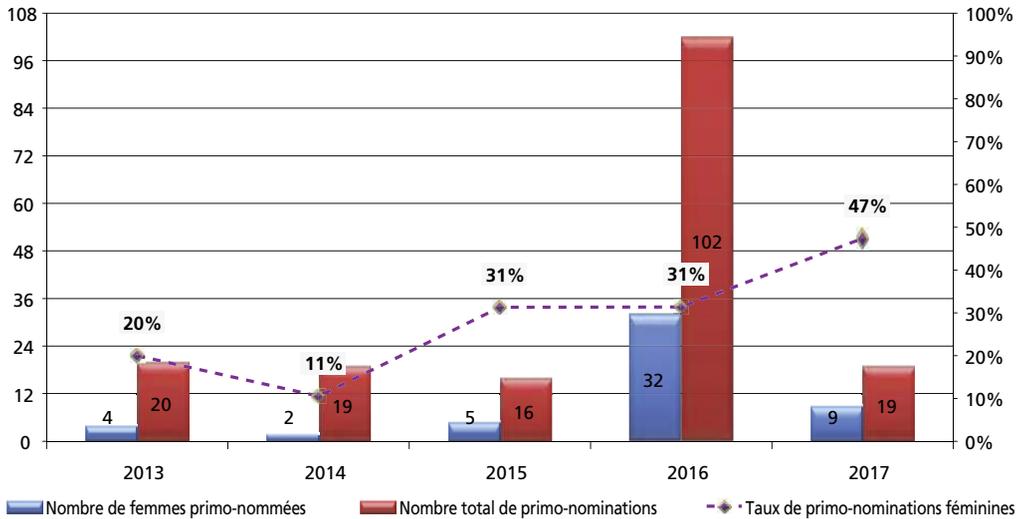
La situation des emplois de DGS diffère selon les types de collectivités territoriales. Depuis 2016, les primo-nominations dans ces emplois sont majoritairement féminines au sein des communes. Elles sont, en revanche majoritairement masculines dans les régions et les départements.

La faible féminisation du vivier de recrutement des emplois de directeur général des services techniques (DGST) semble se confirmer puisque comme les années précédentes, les primo-nominations dans ces emplois sont majoritairement masculines.

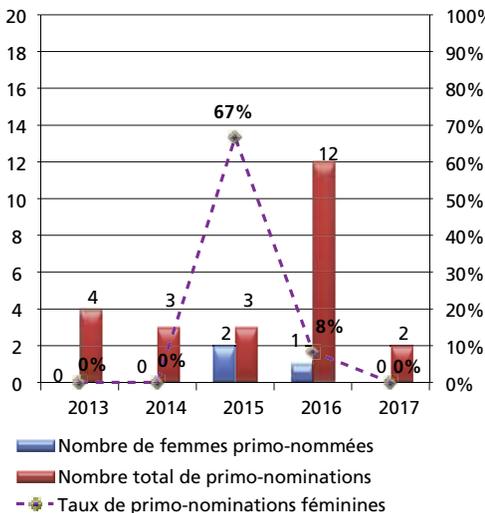
Au sein des EPCI, l'augmentation du nombre de primo-nominations dans les emplois de DGS, DGA et DGST n'a pas eu d'effet sur le taux de primo-nominations féminines. Dans chacun de ces emplois la part des femmes primo-nommées a baissé entre 2016 et 2017, pour les raisons rappelées ci-dessus.

54. Bilan de la mise en œuvre des nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique, Paris, DGAFP, 2017

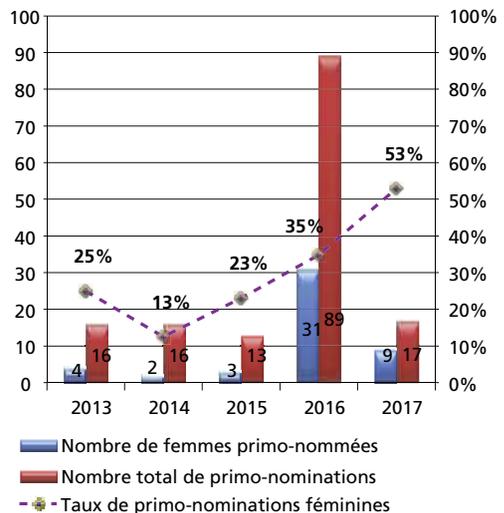
Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de direction des régions



Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directeur général des services

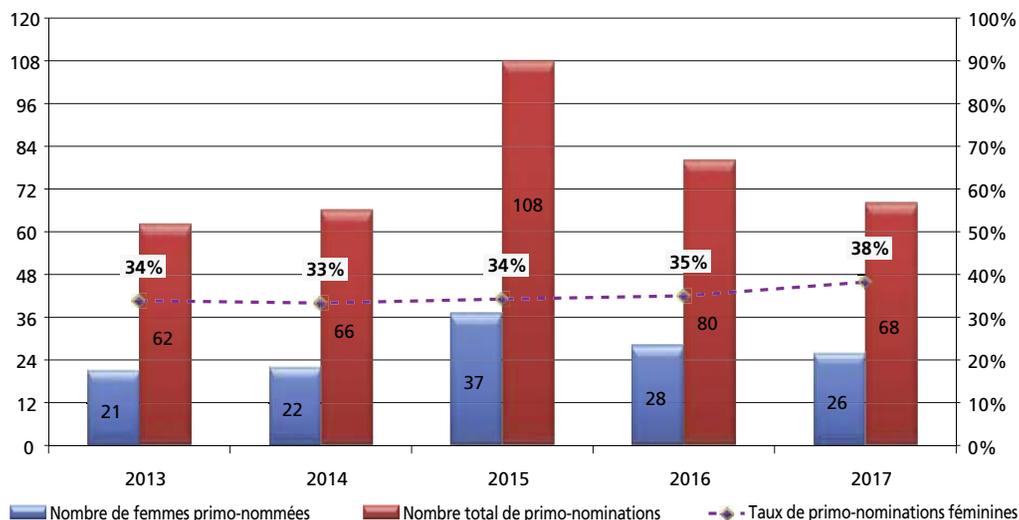


Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directeur général adjoint des services

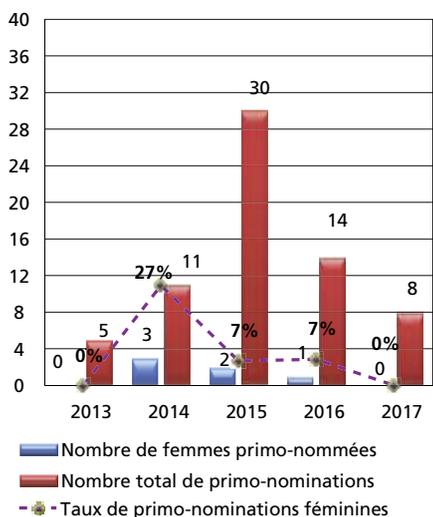


4 La fonction publique territoriale

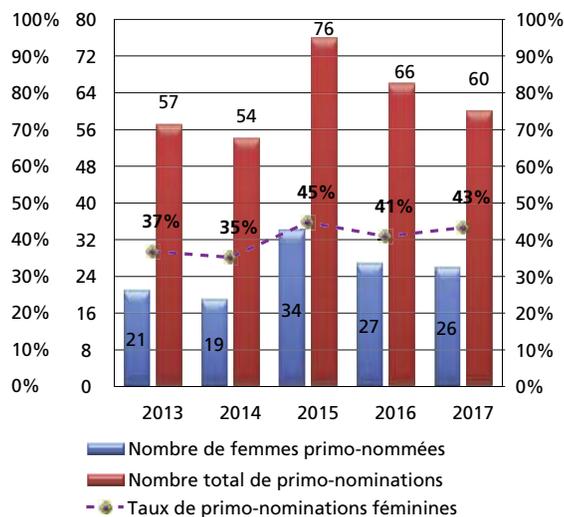
Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de direction des départements



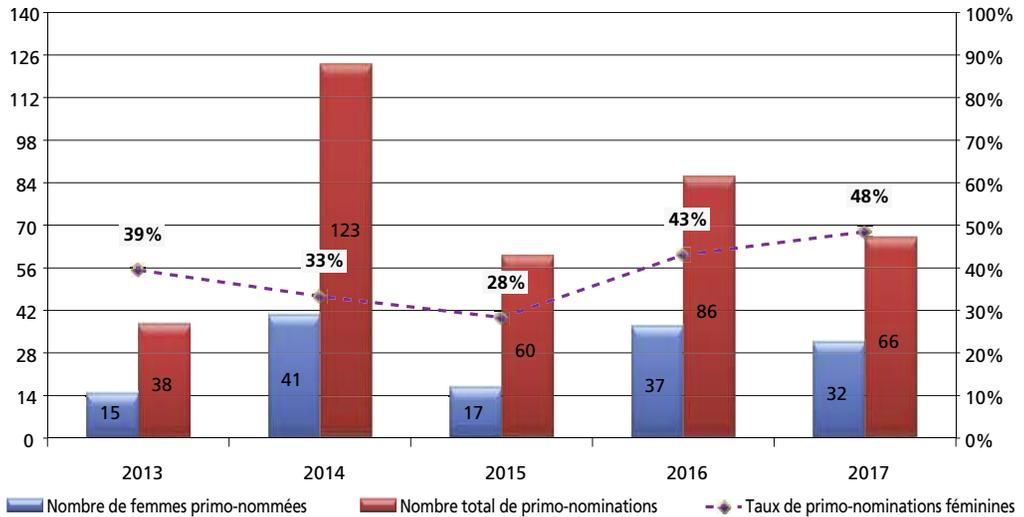
Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directeur général des services



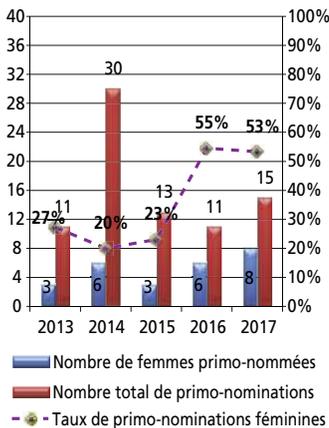
Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directeur général adjoint des services



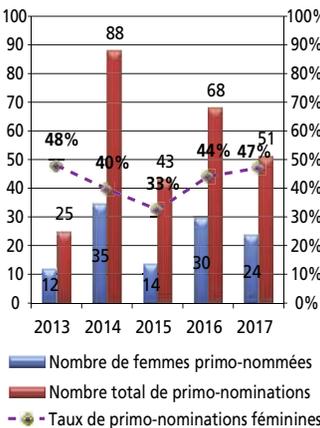
Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de direction des communes de plus de 80.000 habitants



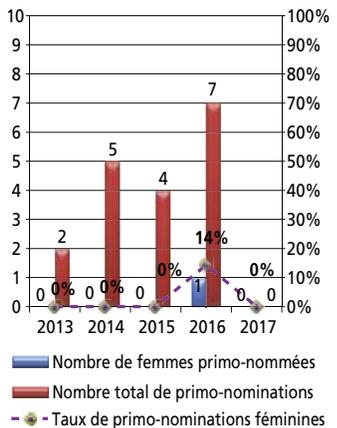
Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directeur général des services



Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directeur général adjoint des services

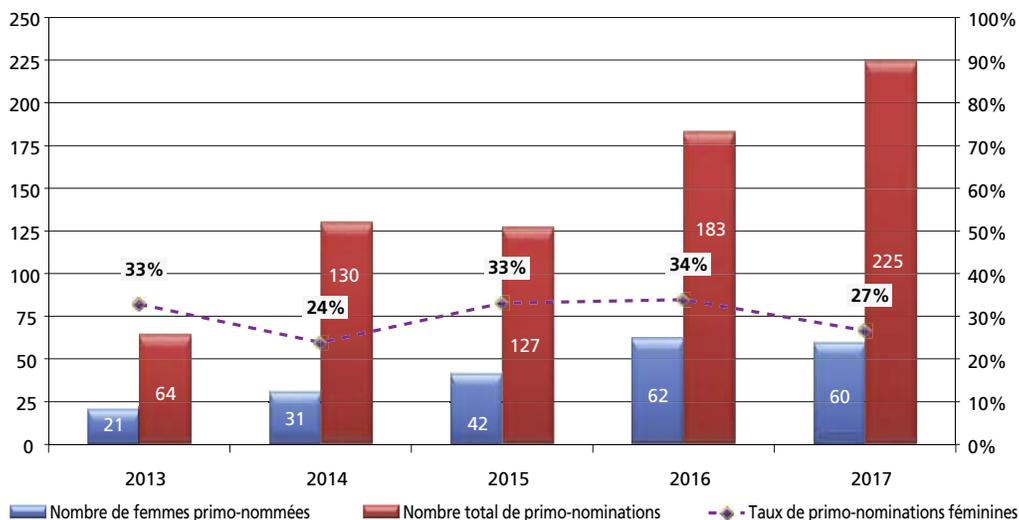


Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directeur général des services techniques

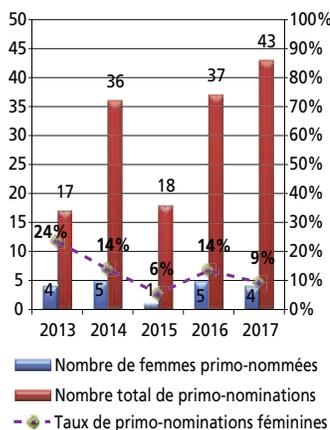


4 La fonction publique territoriale

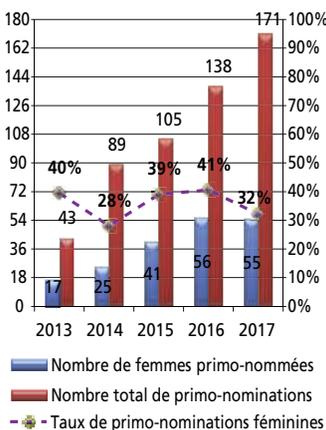
Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directions des EPCI de plus de 80 000 habitants



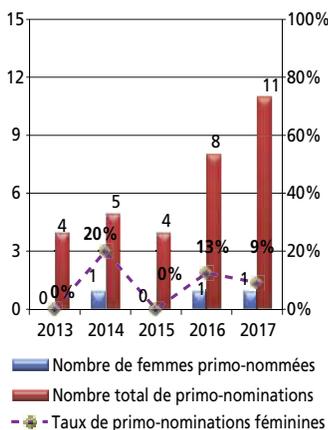
Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directeur général des services



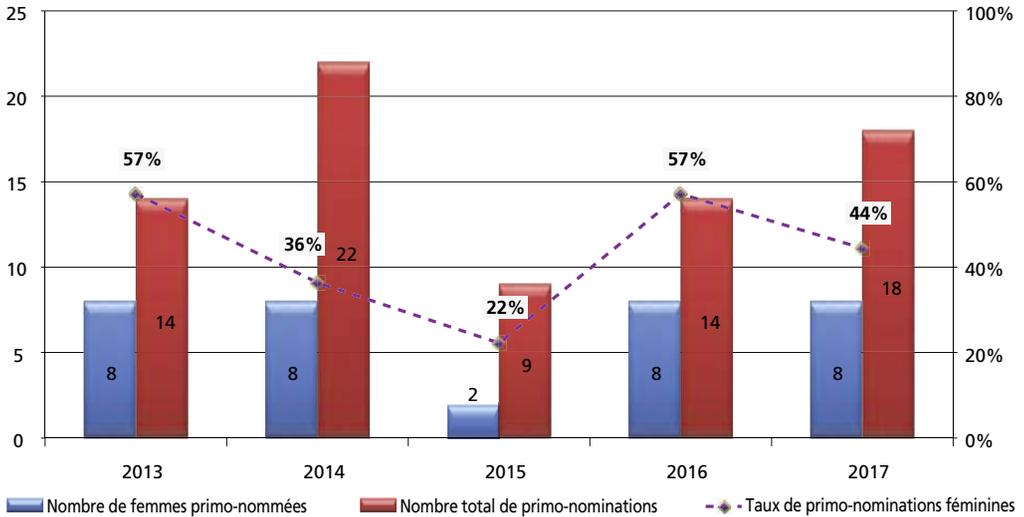
Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directeur général adjoint des services



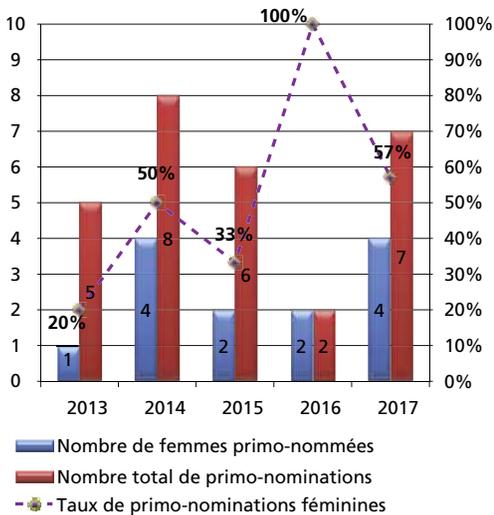
Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directeur général des services techniques



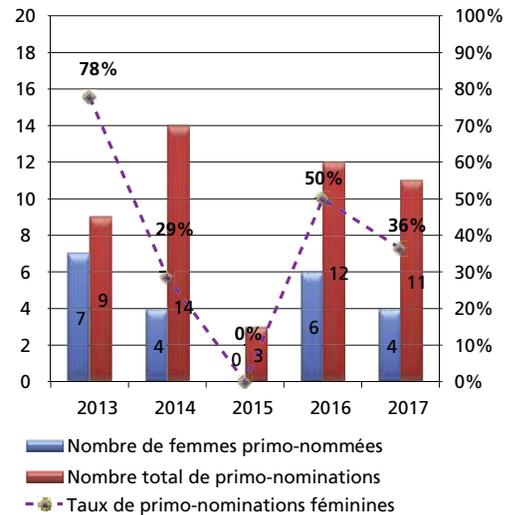
Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de direction de la Ville de Paris



Évolution du taux de primo-nominations féminines les emplois de directeur des administrations parisiennes



Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de sous-directeur des administrations parisiennes



4 La fonction publique territoriale

4.4.2 Les nominations et les primo-nominations dans les collectivités territoriales et EPCI ayant achevé ou accompli un cycle de 5 nominations successives en 2017

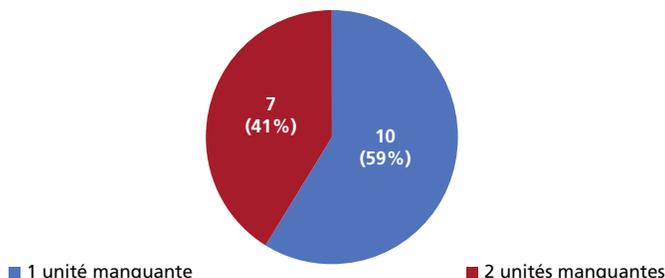
En 2017, 41 collectivités territoriales et EPCI ont achevé ou réalisé un cycle complet de 5 nominations. 17 d'entre eux, soit 41 %, n'ont pas atteint le taux légal de 40 % de primo-nominations personne de chaque sexe fixé pour l'année 2017.

Il s'agit de la région Guadeloupe, du département de l'Eure, des communes de Lille, Nice, Saint-Paul de la Réunion et de 12 EPCI.

Liste des collectivités territoriales et EPCI contraints au versement d'une pénalité financière au titre de l'année 2017

	Nombre de nominations		Montant de la contribution financière	Déroulement du cycle	
	Hommes	Femmes		Début du cycle (date de la 1 ^{ère} nomination)	Durée du cycle
Région Guadeloupe (971)	4	1	90 000 €	2015	3 ans
Département de l'Eure (27)	4	1	90 000 €	2013	5 ans
Commune de Nice (06)	4	1	90 000 €	2015	3 ans
Commune de Lille (59)	1	4	90 000 €	2015	3 ans
Commune de Saint-Paul (974)	4	1	90 000 €	2014	4 ans
Communauté d'agglomération (CA) Vichy Communauté (03)	4	1	90 000 €	2017	1 an
Communauté urbaine Caen la Mer (14)	4	1	90 000 €	2017	1 an
Communauté d'agglomération Quimper Bretagne Occidentale (29)	4	1	90 000 €	2017	1 an
Métropole Toulouse Métropole (31)	5	0	180 000 €	2014	4 ans
Communauté urbaine de Tour(S) Plus (37)	5	0	180 000 €	2015	3 ans
Communauté urbaine du Grand Reims (51)	5	0	180 000 €	2017	1 an
Communauté d'agglomération de la Région de Compiègne et de la Basse Automne (60)	6	2	90 000 €	2017	1 an
Communauté d'agglomération de Béthune-Bruay, Artois-Lys Romane (62)	6	0	180 000 €	2017	1 an
Communauté d'agglomération de Lens – Liévin (62)	5	0	180 000 €	2013	5 ans
Communauté d'agglomération du Pays de Saint-Omer (62)	6	0	180 000 €	2017	1 an
Communauté d'agglomération Amiens Métropole (80)	5	0	180 000 €	2013	5 ans
Communauté d'agglomération Roissy Pays de France (95)	4	1	90 000 €	2016	2 ans

Répartition des collectivités territoriales et EPCI ayant achevé ou accompli un cycle complet en 2017 sans atteindre l'objectif légal de primo-nominations en fonction du nombre d'unité manquante



Parmi les 17 entités contraintes au versement de la pénalité financière :

- 10 le sont en raison d'une unité manquante et doivent s'acquitter de la somme de 90 000 €
- 7 le sont en raison de deux unités manquantes et doivent s'acquitter de la somme de 180 000 €.

Le montant total des pénalités financières versées par ces 17 collectivités territoriales et EPCI au titre de l'application du dispositif des nominations équilibrées s'élève ainsi à 2 160 000 €.

En 2016, 3 des 60 collectivités territoriales et EPCI ayant achevé ou accompli un cycle de 5 nominations n'avaient pas atteint l'objectif légal de primo-nominations. Ils étaient 5 sur 28 en 2015 et 4 sur 16 en 2014.

L'augmentation du nombre d'entités contraints au versement d'une contribution financière s'explique par deux facteurs :

1. la pratique consistant, lors de la fusion de collectivités territoriales ou d'EPCI à nommer dans les emplois de direction de la nouvelle structure, les agents occupant les emplois de direction des structures fusionnées

Ce phénomène a déjà été observé en 2016 avec la création des nouvelles régions. En 2017, sur les 12 EPCI redevables d'une contribution, 7 sont des EPCI issus de fusion et nouvellement créés.

Ces fusions conduisent, en effet, à procéder à des nominations dans l'ensemble des emplois de direction des nouvelles structures créées. Cela entraîne les EPCI à accomplir un cycle complet de primo-nominations au cours de l'année. Si les emplois de direction des structures fusionnées étaient majoritairement occupés par des hommes, comme c'était le cas dans les 7 EPCI précités, notamment parce que ceux-ci pouvaient être auparavant d'une taille inférieure à 80 000 habitants, donc non soumis aux règles de nominations équilibrées, cela peut conduire à achever un cycle de nominations sans être en mesure de respecter l'objectif de nominations équilibrées.

La non-atteinte de cet objectif est, dans ce cas, conjoncturelle. Il s'agit donc du résultat d'une situation atypique et non d'un refus d'appliquer la loi.

4 La fonction publique territoriale

2. l'absence d'anticipation du passage du taux légal de primo-nominations à 40 % à compter du 1^{er} janvier 2017

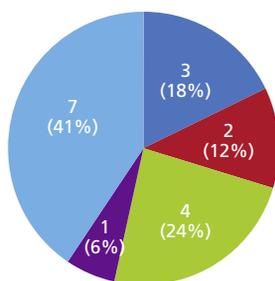
Le cycle de 5 nominations peut être réalisé sur plusieurs années mais le quota s'apprécie l'année où ce cycle s'achève. Or, il faut noter que 59 % des collectivités territoriales et EPCI contraints au versement d'une pénalité financière ont débuté leur cycle de nomination avant 2017 et réalisé, un cycle complet sur une durée de 2 à 5 ans.

- 3 d'entre eux ont débuté leur cycle en 2013 ;
- 2 d'entre eux, en 2014 ;
- 4 d'entre eux en 2015 ;
- 1 en 2016.

De ce fait, jusqu'en 2016, avec un quota de 30 %, nommer 4 personnes du même sexe sur 5 n'entraînait pas le versement d'une pénalité alors que l'application du quota de 40 % à compter de 2017 conduit à devoir nommer au minimum 2 personnes du même sexe sur 5 pour ne pas être pénalisé.

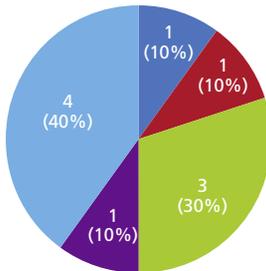
Les 7 entités ayant accompli leur cycle de nominations en 2017 sans atteindre l'objectif légal étant les 7 EPCI créés au cours de l'année 2017 mentionnés ci-dessus consécutivement aux fusions.

Répartition des collectivités territoriales et EPCI n'ayant pas atteint l'objectif légal de primo-nominations en 2017 en fonction de la durée de réalisation leur cycle de 5 nominations



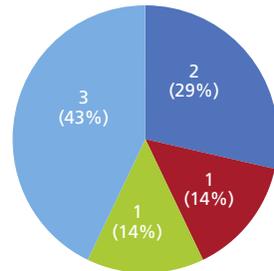
- 5 ans (cycle de nominations débuté en 2013*)
- 4 ans (cycle de nominations débuté 2014*)
- 3 ans (cycle de nominations débuté en 2015**)
- 2 ans (cycle de nominations débuté en 2016**)
- 1 an (cycle de nominations accompli au cours de l'année 2017***)

Répartition des collectivités territoriales et EPCI soumis au versement d'une pénalité financière en raison d'une unité manquante selon la durée de leur cycle de 5 nominations



- 5 ans (cycle de nominations débuté en 2013*)
- 4 ans (cycle de nominations débuté en 2014*)
- 3 ans (cycle de nominations débuté en 2015**)
- 2 ans (cycle de nominations débuté en 2016**)
- 1 an (cycle de nominations accompli au cours de l'année 2017***)

Répartition des collectivités territoriales et EPCI soumis au versement d'une pénalité financière en raison de deux unités manquantes selon la durée de leur cycle de 5 nominations ****



- 5 ans (cycle de nominations débuté en 2013*)
- 4 ans (cycle de nominations débuté en 2014*)
- 3 ans (cycle de nominations débuté en 2015**)
- 1 an (cycle de nominations accompli au cours de l'année 2017***)

* taux légal de 20 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe

** taux légal de 30 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe

*** à compter de 2017, taux légal de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe

**** aucune collectivité territoriale et aucun EPCI soumis au versement d'une pénalité financière en raison de deux unités manquantes n'a débuté son cycle de nominations en 2016

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

Les régions, les départements et les communes ayant achevé ou accompli leur cycle de 5 nominations au cours de l'année 2017 présentent des taux de primo-nominations féminines importants : 50 % des agents primo-nommés dans les régions sont des femmes, 46 % dans les départements et 48 % dans les communes alors que seules 25 % des primo-nominations intervenues dans les emplois de direction des EPCI ont concerné des femmes.

Si les résultats relatifs aux communes confirment le constat posé précédemment⁵⁵ relatif l'ouverture de leur emplois de direction aux femmes, les chiffres relatifs aux départements et régions doivent être nuancés au regard du faible nombre de primo-nominations intervenues dans ces collectivités territoriales :

- 2 agents, 1 femme et 1 homme ont été primo-nommés dans les deux régions ayant achevé leur cycle de nominations ;
- 13 agents, 6 femmes et 7 hommes ont fait l'objet d'une primo-nominations dans les 9 départements ayant achevé leur cycle de nominations.

Concernant les emplois, le constat posé ci-dessus⁵⁶ sur la plus grande accessibilité des emplois de DGA aux femmes semble également se confirmer : 35 % des DGA primo-nommés sont des femmes mais elles ne représentent que 27 % des primo-nominations dans les emplois de DGS.

55. cf. paragraphe III.C.1

56. *Idem*

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017

Rapport 2018

4 La fonction publique territoriale

La quasi absence de vivier féminin explique l'absence de primo-nominations féminines dans les emplois de directeur général des services techniques.

L'évolution des primo-nominations dans les emplois de direction des collectivités territoriales et EPCI ayant achevé et/ou réalisé au moins un cycle complet depuis l'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées

Régions	2013		2014		2015		2016		2017	
	Aucune région		1 région		3 régions		13 régions		2 régions	
	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes
DGS			0	0 %	3	33 %	12	8 %	1	0 %
DGA			5	0 %	12	25 %	95	35 %	1	100 %
DGST			0	0 %	0	0 %	1	0 %	0	0 %
Total	0	0 %	5	0 %	15	27 %	108	31,5 %	2	50 %

Départements	2013		2014		2015		2016		2017	
	1 département		2 départements		8 départements		13 départements		9 départements	
	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes
DGS	0	0 %	1	0 %	8	0 %	14	7 %	2	0 %
DGA	7	28,5 %	9	56 %	32	28 %	51	37 %	11	55 %
DGST	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Total	7	28,5 %	10	50 %	40	23 %	65	31 %	13	46 %

Communes de plus de 80 000 habitants	2013		2014		2015		2016		2017	
	1 commune (Ville de Paris)		9 communes		3 communes		14 communes		8 communes	
	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes
DGS ⁵⁷	5	20 %	22	36 %	11	45 %	14	21 %	9	56 %
DGA ⁵⁸	9	78 %	41	41,5 %	8	50 %	69	42 %	31	45 %
DGST			1	0 %	0	0 %	5	0 %	0	0 %
Total	14	27 %	64	39 %	19	47 %	88	36 %	40	48 %

EPCI de plus de 80 000 habitants	2013		2014		2015		2016		2017	
	Aucun EPCI		4 EPCI		14 EPCI		20 EPCI		22 EPCI	
	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes
DGS			2	0 %	15	20 %	22	9 %	14	14 %
DGA			19	21 %	56	32 %	102	40 %	86	28 %
DGST			1	0 %	1	0 %	5	20 %	4	0 %
Total			22 %	22 %	72	29 %	129	34 %	104	25 %

57. Les directeurs des administrations parisiennes sont assimilés à aux directeurs généraux des services

58. Les sous-directeurs des administrations parisiennes sont assimilés aux directeurs généraux adjoints des services

La fonction publique hospitalière 5

Les emplois de la fonction publique hospitalière
entrant dans le périmètre du dispositif
des nominations équilibrées 5.1

Les chiffres-clés 5.2

La fonction publique hospitalière :
un nombre global de primo-nominations
quasiment paritaire 5.3

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

Emplois de type 1

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

Emplois de type 2

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

5.2 Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2017

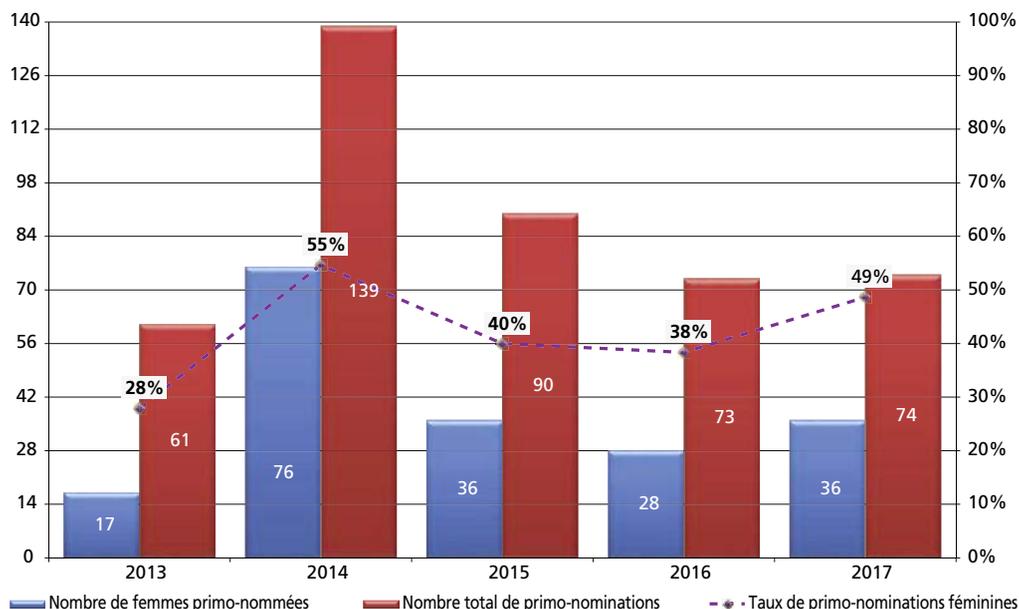
655 agents en fonction au 31 décembre 2017	<ul style="list-style-type: none"> • 388 hommes (59 %) • 267 femmes (41 %)
156 agents nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 97 hommes (62 %) • 59 femmes (38 %)
74 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 38 hommes (51 %) • 36 femmes (49 %)

Évolution entre 2013 et 2017

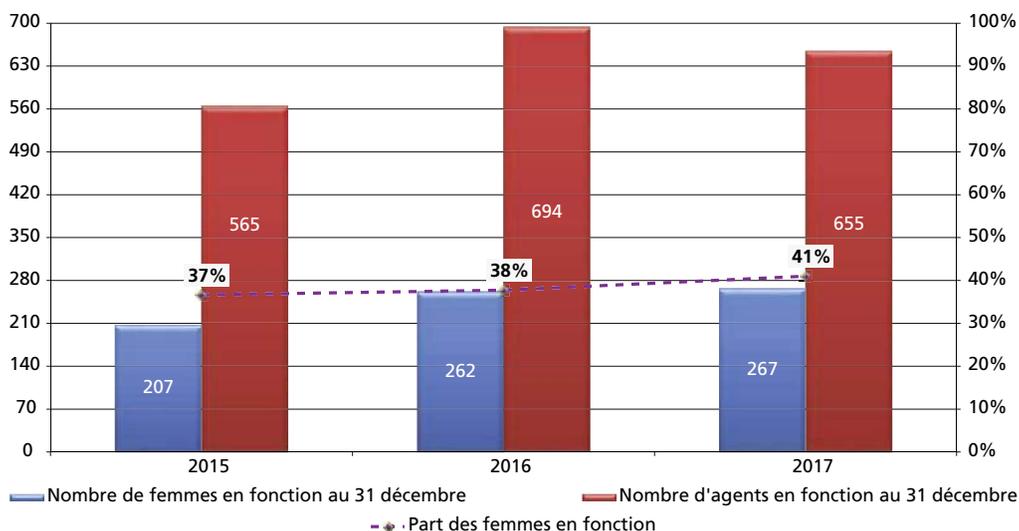
Emplois	Types d'emploi	Taux de nominations féminines					Taux de primo-nominations féminines					Part des femmes en fonction au 31 décembre		
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Directeurs généraux CHU-CHR	1	13 %	33 %	70 %	0 %	29 %	25 %	40 %	63 %	0 %	25 %	37 %	35 %	38 %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

5 La fonction publique hospitalière

Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique hospitalière entre 2013 et 2017



Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique hospitalière entre 2015⁵⁹ et 2017⁶⁰



59. Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

60. Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

5.3 La fonction publique hospitalière : un nombre global de primo-nominations quasiment paritaire

Le taux de primo-nominations féminines de la fonction publique hospitalière atteint 49 % en 2017, soit 11 points de plus qu'en 2016 et 9 points au-dessus de l'objectif légal.

Ce taux élevé repose notamment sur la progression importante du taux de primo-nominations féminines effectuées sur les emplois de directeur d'hôpital qui concentrent 75 % des nominations et 57 % des primo-nominations réalisées dans la fonction publique hospitalière en 2017. Le taux de primo-nominations féminines atteint 38 % sur ces emplois, en progression de 12 points par rapport à 2016.

Outre le volontarisme des établissements publics recruteurs, cette évolution s'appuie sur la féminisation progressive du corps des directeurs d'hôpital, principal vivier de ces emplois. En effet, les femmes représentaient 48 % du corps au 1^{er} janvier 2018 contre 41 % au 1^{er} janvier 2014.

Ce vivier devrait assurer un taux de primo-nominations féminines sur les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital autour de 40 % et contribuer ainsi à maintenir le taux global de la fonction publique hospitalière à un bon niveau dans les années à venir.

Par ailleurs, à l'instar des années précédentes, les taux de primo-nominations féminines effectués sur les emplois de directeur des soins et sur les emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel sont supérieurs à 50 % et participent de manière importante au taux élevé de primo-nominations féminines dans la fonction publique hospitalière.

Enfin, on observe que les nominations effectuées en 2017 ont permis d'augmenter de 3 points par rapport à 2016 la part des femmes occupant l'ensemble de ces emplois.

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

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

En 2017, 2 nominations sur 7 dont une primo-nomination ont bénéficié à des femmes sur les emplois de directeur général de CHU-CHR.

Ces emplois de cadre dirigeant étaient occupés à 38 % par des femmes au 31 décembre 2017, une proportion identique aux années 2015 et 2016.

5 La fonction publique hospitalière

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

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

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

S'agissant des emplois fonctionnels de directeur d'hôpital, le taux de primo-nominations féminines atteint 38 % en 2017, son plus haut niveau depuis le début de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées.

Les primo-nominations et, plus largement, les nominations effectuées en 2017 ont des conséquences sur la part relative des 320 emplois fonctionnels de directeur d'hôpital occupés par des femmes qui, au 31 décembre 2017, était de 35 % contre 23 % en 2016.

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

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

Le faible nombre d'emplois fonctionnels de directeurs des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux ne permet pas d'analyse pertinente quant aux nominations et primo-nominations.

Il faut, toutefois, noter que la primo-nomination féminine effectuée en 2017 sur ces emplois est la première nomination féminine réalisée depuis le début de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées.

c. Les emplois fonctionnels de directeur des soins

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

En 2017, les taux de nominations féminines et de primo-nominations féminines sur les emplois fonctionnels de directeur des soins sont supérieurs à 70 %. Cette tendance observée depuis 2014 conduit à une forte proportion de femmes sur ces emplois, 72 % au 31 décembre 2017.

La prépondérance des femmes s'explique par leur présence majoritaire dans le corps des directeurs des soins, vivier principal de ces emplois. Elles représentent, en effet, 74 % des effectifs de ce corps au 1^{er} janvier 2018.

Le dispositif des nominations équilibrées vise, à partir de 2017, à obtenir 40 % minimum de primo-nominations pour chacun des deux sexes sur certains emplois. Par conséquent, l'objectif reste une représentation équilibrée des deux sexes sur l'ensemble des postes.

c. Les emplois 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	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	147	256	211
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	51 %	46 %	51 %
Nombre de nominations	19	12	19	28	14
<i>Dont part de femmes</i>	32 %	17 %	63 %	46 %	64 %
Nombre de primo-nominations	16	9	18	24	12
<i>Dont part de femmes</i>	31 %	22 %	67 %	50 %	67 %

En 2017, 64 % des nominations et deux tiers des primo-nominations sur ces emplois ont bénéficié à des femmes.

Ces chiffres contribuent au maintien d'une parité s'agissant de l'occupation de ces emplois, parité observée depuis 2015.

ANNEXES

1. Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018 **371**
2. 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 **425**
3. Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat prévu par les articles 15 et 43 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat **427**
4. Circulaire NOR R DFF1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique **431**
5. Circulaire NOR CPAF1805157C du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique **437**
6. Circulaire NOR CPAF1903608C du 22 février 2019 relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État **453**



MINISTÈRE DE L' ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

2018

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

POLITIQUE
D'EMPLOI PUBLIC

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

**Accord relatif
à l'égalité professionnelle
entre les femmes
et les hommes
dans la fonction publique**

30 novembre 2018

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018

Axe 1	Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité	7
1.1.	Rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle »	7
1.2.	Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	8
1.3.	Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social	8
1.4.	Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle	8
1.5.	Déployer auprès des employeurs publics un ou des référents Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place	9
1.6.	Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle	9
1.7.	Créer un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique	9
1.8.	Déployer une communication appropriée auprès des agents publics favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle	10
Axe 2	Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles	11
2.1.	Développer la connaissance des métiers de la fonction publique, élargir les viviers et renforcer l'action des écoles de service public pour une plus grande mixité des métiers	11
2.2.	Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agents publics pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations	12
2.3.	Étendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique	12
2.4.	Mettre en place un diagnostic et le cas échéant, des solutions alternatives à la mobilité géographique	13
Axe 3	Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière	14
3.1.	Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics des trois versants de la fonction publique	14
3.2.	Intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération	15
3.3.	Assurer la transparence des rémunérations	15
3.4.	Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière	15
3.5.	Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental	16
3.6.	Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	16
Axe 4	Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle	17
4.1.	Reconnaître la coparentalité	17
4.1.1	<i>Création en 2019 d'une autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint agent public ou à la conjointe agente publique de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse</i>	17
4.1.2	<i>Sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation spéciale d'absence pour naissance, sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant</i>	17
4.2.	Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence	18
4.3.	Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux	18
4.4.	Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité	18
4.5.	Assouplir les règles d'utilisation du congé parental	18
4.6.	Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail	19
4.7.	Favoriser l'accès à une place en crèche pour les agents publics	19

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Axe 5	Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes	20
5.1.	Faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes une thématique obligatoire des plans d'action « égalité professionnelle » des employeurs publics	20
5.2.	Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public	20
5.3.	Former les publics prioritaires (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de service public) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes	21
5.4.	Accompagner les agents victimes de violences	21
5.5.	Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire	22
Annexes		
	Annexe 1 - Tableau de synthèse « Textes, actions et calendrier »	25
	Annexe 2 - Ressources statistiques	32
	Annexe 3 - Protocole d'accord du 8 mars 2013	33

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Préambule

La Constitution de la Vème République prévoit dans son article 1^{er} que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles. Le principe de l'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations entre les agentes et les agents publics est consacré par l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, depuis sa modification par la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En signant le 8 mars 2013 à l'unanimité l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les employeurs publics et les organisations syndicales ont engagé une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle dans les administrations, collectivités et établissements publics.

Dans le prolongement de la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012, qui a instauré un dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction des trois versants de la fonction publique, et en application de cet accord, de nombreuses mesures ont été prises pour faire évoluer le dialogue social, la gestion des ressources humaines et les cultures administratives. L'ensemble des mesures législatives ou réglementaires nécessaires à la mise en œuvre des stipulations de l'accord de 2013 ont été prises. La dernière à entrer en vigueur interviendra lors des élections professionnelles en fin d'année, avec l'application pour la première fois des règles de composition équilibrée des instances de concertation.

Des progrès notables ont été réalisés depuis cinq ans en matière de parité des jurys et comités de sélection, de nominations sur les emplois de direction, de renforcement des congés familiaux et d'amélioration des conditions de travail et d'articulation des temps de vie.

En même temps, les employeurs publics doivent être exemplaires, poursuivre et amplifier leurs mesures en matière d'égalité salariale et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes et s'engager résolument dans la prévention et le traitement de toutes les formes de violences sexuelles, de harcèlement et d'agissements et d'ambiances sexistes sur le lieu de travail.

Conformément à l'engagement du Président de la République en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, érigée en « grande cause du quinquennat » et en cohérence avec les orientations définies par le Premier ministre lors du Comité interministériel à l'égalité du 8 mars 2018, un nouveau cap doit être franchi dans la fonction publique.

S'appuyant sur le bilan de la mise en œuvre du protocole d'accord de 2013, une concertation relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été lancée, le 9 mars 2018, dans le cadre du Conseil commun de la fonction publique.

Cette concertation, structurée autour de cinq thématiques définies en lien avec les organisations syndicales et les employeurs publics, a donné lieu à six groupes de travail réunis entre mars et juillet 2018. Face à la volonté partagée par l'ensemble des acteurs de faire progresser l'égalité professionnelle dans la fonction publique, le Gouvernement a ouvert le 10 septembre 2018 un cycle de négociation afin de pérenniser les acquis de l'accord de 2013, veiller à la mise en œuvre effective d'une politique d'égalité professionnelle au sein des employeurs des trois versants de la fonction publique et aller plus loin en matière de prévention et de traitement des situations d'inégalités ou de violences entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail. L'objectif est d'intégrer des mesures contraignantes dans le projet de loi sur la fonction publique prévu au 1^{er} semestre 2019 et d'obtenir des résultats tangibles avant 2022.

Prenant appui sur les échanges nourris et constructifs qui ont eu lieu lors de la concertation, puis de la négociation, le présent accord est structuré autour de cinq axes :

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

L'ambition du Gouvernement et des signataires du présent accord est de transformer durablement les pratiques et de parvenir à des résultats concrets et mesurables, en s'appuyant notamment sur des plans d'actions obligatoires, contraignants, pouvant donner lieu à sanction en cas de non-respect des obligations fixées ainsi que sur des actions précises et opérationnelles et des calendriers volontaristes.

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Parallèlement, l'égalité professionnelle doit faire l'objet d'une démarche intégrée. C'est un principe fondamental si nous voulons progresser. La situation respective des femmes et des hommes fera ainsi l'objet d'un examen attentif visant à assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le cadre des quatre chantiers engagés par le Gouvernement au titre de la refondation du contrat social avec les agents publics, et plus largement dans le cadre des futures réformes ayant un impact sur les conditions d'emploi des agents publics, notamment dans celle relative aux retraites.

Le présent accord reprend et renforce les dispositions du protocole d'accord du 8 mars 2013, lequel est annexé au présent accord.

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 afin que l'ensemble des agents publics en bénéficie.

L'ensemble des employeurs publics s'engagent de manière déterminée à mettre en œuvre ces dispositions à tous les niveaux pertinents.

Les modalités de mise en œuvre et de suivi du présent accord seront définies dans le cadre d'un comité de suivi associant l'Etat, les employeurs publics territoriaux et hospitaliers et les organisations syndicales signataires du présent accord. Ce comité de suivi se réunira au moins une fois par semestre.

A l'issue de la phase d'élaboration par les employeurs publics des plans d'actions susmentionnés, soit au premier semestre 2021, un bilan de la mise en œuvre de cette obligation législative sera dressé en comité de suivi. Le Gouvernement s'engage à examiner les propositions d'évolution qui pourraient ressortir de ce bilan, et qui auraient vocation à s'appliquer à tout ou partie des trois versants de la fonction publique.

L'état d'avancement de la mise en œuvre du présent accord sera également précisé dans le cadre du rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle, présenté au Conseil commun de la fonction publique et adressé au Parlement.

Axe 1 Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle

Le Gouvernement et les signataires du présent accord s'engagent à mettre en place une gouvernance renforcée pour s'assurer de la mise en œuvre effective des mesures en faveur de l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique, et au plus près des services et collectifs de travail. Cette gouvernance s'appuie sur un dialogue social structuré, qui permet de suivre et d'évaluer l'efficacité des actions engagées.

Des dispositifs contraignants permettant d'impliquer et de responsabiliser toutes les parties prenantes seront mis en place, afin de mobiliser les leviers nécessaires à tous les niveaux pertinents.

Action 1.1 Rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle »

Afin de parvenir à des actions concrètes visant à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le Gouvernement rendra obligatoire, pour les employeurs publics des trois versants, l'élaboration d'un plan d'action dédié à l'égalité professionnelle au plus tard au 31 décembre 2020 et sa mise en œuvre dans un délai de trois ans au plus tard après son adoption. Cette mesure sera prévue par le futur projet de loi Fonction publique, sur la base d'un seuil restant à définir. Le champ d'application sera précisé par la loi pour les employeurs territoriaux et par décret pour les deux autres versants. Ce seuil ne doit pas avoir pour effet d'exclure les agents publics du bénéfice des dispositions du présent accord. En cas de non-respect de l'obligation législative, les employeurs s'exposeront à des pénalités financières dans la limite d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels. Le décret susmentionné précisera les modalités de contrôle mis en œuvre. Les autres employeurs publics seront incités à se doter de plans d'actions, en tenant compte de la spécificité de leur organisation, et pourront bénéficier d'un accompagnement particulier dans le cadre notamment des fonds prévus à l'action 1.7.

Le plan d'action pluriannuel devra comporter obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants :

1. la prévention et le traitement des écarts de rémunération ;
2. la mixité des métiers, les parcours professionnels et déroulements de carrière ;
3. l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
4. la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Un référentiel de plan d'action sera établi par la DGAFP, sur la base du présent accord, soumis à l'avis du comité de suivi du présent accord, puis mis à la disposition des employeurs publics d'ici la fin du premier trimestre 2019.

Les employeurs publics devront prendre toutes les mesures utiles visant à favoriser la négociation du plan d'action en application de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983. A défaut, le plan d'action devra avoir fait l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives dans le ministère, la collectivité territoriale ou l'établissement public concerné.

Mis en œuvre sur une durée maximale de trois ans, le plan d'action précisera les mesures auxquelles s'engage l'employeur public, les objectifs à atteindre, leurs indicateurs de suivi et d'évaluation, les moyens mis à disposition, notamment les moyens financiers, ainsi que le calendrier de mise en œuvre des mesures. Le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, rendu obligatoire dans les bilans sociaux depuis 2012 (cf. *infra*), sera obligatoirement intégré en annexe du plan d'action.

La concertation ou la négociation permettront de définir les modalités de gouvernance pour le suivi de la mise en œuvre du plan d'action ainsi que ses modalités de déclinaison à chaque niveau pertinent.

Enfin, le plan d'action sera mis en ligne sur les sites Internet et intranet du ministère, de la collectivité territoriale ou de l'établissement public concerné. Il sera également référencé sur le site Internet du ministère en charge de la fonction publique.

Chaque année un bilan médiaire du déploiement des plans d'action dans les trois versants sera présenté en formation spécialisée Egalité du Conseil commun de la fonction publique.

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Action 1.2 Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Le dialogue social représente un levier majeur pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Parties prenantes à l'élaboration des plans d'actions « égalité professionnelle », les comités techniques et comités d'hygiène de sécurité et de conditions de travail, et demain les futures instances en charge des questions collectives seront pleinement associés et consultés dans le cadre du suivi de leur mise en œuvre, en fonction de leur périmètre de compétences et selon des modalités pratiques définies dans ces mêmes plans d'actions.

Les employeurs publics veilleront à fournir aux instances toutes les informations et données statistiques par genre nécessaires à l'exercice de leurs compétences, notamment les données utiles pour apprécier les carrières des agents publics.

Les organisations syndicales représentatives seront également systématiquement informées et associées par les employeurs publics dans le cadre de la démarche de labellisation Egalité professionnelle.

Action 1.3 Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social

Pour la première fois, en 2018, seront appliquées les nouvelles règles en matière de composition équilibrée des instances de dialogue social, afin que celles-ci soient davantage représentatives des personnes ou services qu'elles représentent. Un bilan de la mise en œuvre de cette obligation prévue par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires sera dressé courant 2019.

Afin de prévenir toute discrimination liée à la grossesse, à la maternité ou à l'adoption dans l'exercice des fonctions de représentants du personnel, les agents en congé de maternité ou d'adoption pourront être remplacés pendant la durée de leur absence sans avoir à démissionner de leur mandat, et ce, selon les mêmes modalités que celles applicables aujourd'hui en cas de démission ou de perte de la qualité d'éligible. Cette mesure sera prévue par les textes relatifs aux instances de concertation.

Action 1.4 Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle

Depuis la loi du 12 mars 2012 *relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique* et le protocole du 8 mars 2013, la connaissance des situations comparées des femmes et les hommes dans la fonction publique a été améliorée par la production de statistiques sexuées publiées notamment dans le *Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* et dans les rapports de situation comparée des employeurs publics, ainsi que par des travaux économétriques et sociologiques. Ces rapports et études, qui seront présentés en Conseil commun de la fonction publique, demeurent des outils essentiels de connaissance de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui permettent de construire et d'orienter la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Afin de mieux outiller les employeurs publics et les représentants du personnel dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des plans d'action, les indicateurs des rapports de situation comparée des bilans sociaux feront l'objet, en 2019, d'un réexamen, dans le cadre d'un groupe de travail avec les signataires du présent accord. Ils seront notamment enrichis de données relatives aux violences sexuelles et sexistes. Le caractère obligatoire de la production de ces données sexuées, indispensable pour nourrir l'élaboration des plans d'actions, sera clarifié juridiquement dans le cadre du projet de loi fonction publique (cf. supra). Les employeurs publics sont tenus de transmettre annuellement l'ensemble de ces données pour la production des rapports et études susmentionnés.

La Base concours, prévue par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, qui organise la collecte des données pour les concours organisés à compter du 1^{er} janvier 2020, permettra de renforcer l'évaluation des politiques de recrutement dans la fonction publique et d'acquiescer ainsi une

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

meilleure connaissance des modalités et freins d'accès à l'emploi public des femmes et des hommes. D'autre part, afin d'améliorer la connaissance des discriminations dans l'accès à la fonction publique, notamment pour les contractuels, les travaux statistiques et de *testing* seront poursuivis. Une nouvelle campagne de *testing* aura notamment lieu sur l'année 2019-2020 sur les discriminations liées au sexe.

Enfin sera également menée, à partir de 2020, une étude de cohortes visant à comparer et analyser les trajectoires et parcours professionnels des femmes et des hommes. Le cahier des charges de cette étude sera examiné dans le cadre des formations spécialisées dédiées du Conseil commun de la fonction publique (formation spécialisée relative à la connaissance statistique, formation spécialisée relative à l'égalité) courant 2019.

Action 1.5 Déployer auprès des employeurs publics un ou des référents Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place

En fonction de son organisation et de ses effectifs, chaque employeur public sera doté d'un ou de plusieurs référents Egalité ou pourra s'appuyer sur un réseau de référents mutualisés chargés du déploiement des politiques d'égalité et de la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les politiques de ressources humaines.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique, la Direction générale des collectivités locales et la Direction générale de l'offre de soins publieront en 2019, après concertation avec les organisations syndicales représentatives, pour chaque versant de la fonction publique, une circulaire précisant les modalités de mise en œuvre de cette obligation, le rôle, le positionnement et les prérogatives du référent Egalité, l'articulation de son action avec celle des autres acteurs de l'égalité professionnelle ainsi que les modalités d'information des agents publics sur leur existence et leurs missions. Ces référents auront un rôle essentiel d'information, de conseil, d'alerte tant auprès des agents que de leur administration, sur toutes les questions relatives à l'égalité professionnelle. Les référents Egalité devront bénéficier d'un parcours de formation sur les enjeux liés à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et le harcèlement dans l'année suivant leur désignation. Les compétences acquises par ces référents dans leurs fonctions seront valorisées dans le cadre de leur parcours professionnel.

Action 1.6 Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

Afin de favoriser le déploiement des politiques d'égalité professionnelle, les personnels d'encadrement seront systématiquement formés aux questions d'égalité professionnelle, de mixité des métiers, de déconstruction des stéréotypes, et de prévention des violences sexuelles et sexistes (cf. Axe 2).

Par ailleurs les textes réglementaires relatifs à l'évaluation annuelle des cadres supérieurs et dirigeants seront modifiés en 2019 afin d'intégrer une évaluation de leur action en ce domaine. Cette évaluation permettra de vérifier que les encadrants ont bien suivi l'action de formation susmentionnée et portera, en complément des objectifs relatifs au management d'équipes, sur les actions entreprises en vue de favoriser la mise en œuvre concrète des plans d'action, notamment en matière de mixité des équipes, de prévention des discriminations, en particulier en matière d'attribution des primes ou autres éléments variables de rémunération, d'articulation des temps de vie et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Action 1.7 Créer un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Dès 2019, sera mis en place pour l'Etat et ses établissements publics administratifs, un fonds en faveur de l'égalité professionnelle sur le programme 148 *Fonction publique*. Ce fonds sera alimenté par des pénalités versées par les employeurs de la fonction publique d'Etat au titre du dispositif des nominations équilibrées et, à partir de 2022, du non-respect de l'obligation de plans d'action « égalité professionnelle ».

Par le biais d'appels à projets auprès des employeurs publics aux niveaux national et territorial, ce fonds cofinancera des actions de prévention et lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes, notamment une offre d'information, de communication ou de formation labellisée sur des sujets prioritaires (mixité des métiers, traitement des situations de harcèlement ou de violences sexuelles, etc.), des actions innovantes (*hackathon*, coaching, outils ludiques de communication et de sensibilisation auprès des agents publics), ou encore des travaux de recherche appliquée (études de cohortes, études sur les métiers à prédominance

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

féminine ou masculine), ou d'autres actions en faveur de l'égalité professionnelle. Ce dispositif pourra également être mobilisé pour accompagner le déploiement d'une politique d'égalité professionnelle au sein des administrations ou établissements publics à faibles effectifs.

Le pilotage du fonds sera confié à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, qui associera dans son comité de pilotage le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour la première année, le budget du fonds, inscrit en PLF 2019, correspondra aux pénalités versées par les administrations de l'Etat compte tenu des nominations effectuées en 2017. La liste des actions conduites au titre du fonds sera présentée par la DGAFP dans le cadre de la formation spécialisée Egalité du Conseil commun de la fonction publique.

Parallèlement, sera mis en place un groupe de travail avec les organisations syndicales signataires et les employeurs publics territoriaux et hospitaliers pour définir les modalités de mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement financier équivalent, au regard des pénalités versées, pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics d'une part, les établissements relevant de la fonction publique hospitalière d'autre part.

Action 1.8 Déployer une communication appropriée auprès des agents publics favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle

Sans préjudice du rôle des acteurs du dialogue social tel que rappelé dans les actions 1-1 et 1-2, les employeurs publics veilleront à informer et associer les agents publics dans le cadre de l'élaboration des plans d'actions Egalité professionnelle selon des formes adaptées (par exemple, consultation en ligne, constitution de groupe tests, appel à idées, etc.).

Les agents publics seront également informés de l'état d'avancement du plan d'actions, par tout moyen approprié.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

1

Axe 2 Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

L'article premier de la Constitution du 4 octobre 1958 prévoit, depuis 2008, dans son deuxième alinéa que la « loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Les employeurs publics s'engagent à renforcer les actions prévues et déjà mises en œuvre dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatives à l'égalité professionnelle dans les parcours professionnels, afin de développer la mixité des métiers et de favoriser l'égal accès à tous les emplois, y compris aux emplois d'encadrement.

L'évolution des mentalités et des comportements de tous (employeurs, cadres, services chargés des ressources humaines, représentants du personnel et agents), la lutte contre les discriminations à toutes les étapes du parcours professionnel (préparation aux concours, recrutements, formations, promotions et mutations), quel que soit le versant de la fonction publique et quel que soit le statut des agents, sont des facteurs essentiels de réussite de la politique d'égalité professionnelle.

Action 2.1 Développer la connaissance des métiers de la fonction publique, élargir les viviers et renforcer l'action des écoles de service public pour une plus grande mixité des métiers

Le développement de l'information et de l'orientation vers les métiers de la fonction publique constitue un moyen de favoriser l'élargissement des viviers pour l'accès à la fonction publique tout en favorisant la mixité des métiers.

Si la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a renforcé l'information sur les métiers et les voies d'accès de la fonction publique au sein des universités et la possibilité pour les élèves de troisième d'effectuer une période d'observation dans les organismes publics, possibilité renforcée pour les élèves des réseaux d'éducation prioritaire REP + par la circulaire du Premier ministre du 17 juillet 2018, de nouvelles actions doivent être menées pour développer la mixité des métiers.

Les ministères s'engagent à déployer au niveau national dès 2019, en lien étroit avec les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, des campagnes de communication sur la diversité des métiers et de la fonction publique auprès des lycéens et des étudiants. Dans chaque versant de la fonction publique, les écoles de service public, ainsi que les élèves et fonctionnaires stagiaires, seront mobilisés à cet effet.

Dans le cadre des conventions d'objectif et de performance établies avec les écoles de services publics, des objectifs pluriannuels liés à l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que des indicateurs de suivi seront fixés et les ministères pourront, le cas échéant, moduler la subvention pour charge de services publics en fonction de l'atteinte de ces objectifs. Outre le respect des règles relatives à la présidence et à la composition équilibrée des jurys de concours, des actions peuvent être conduites au niveau des écoles pour une plus grande mixité des candidatures aux concours, une plus grande mixité des intervenants ou enseignants, des actions de sensibilisation auprès des employeurs permettant de prévenir ou lutter contre les stéréotypes de genre lors de l'accueil en stage ou dans le cadre des processus d'affectation, etc.

Le recours à l'apprentissage sera également mis à profit dans les trois versants de la fonction publique pour mieux faire connaître les métiers et compétences recherchés dans la fonction publique, et contribuer, au même titre que les autres mesures de la présente action, au rééquilibrage progressif des filières à dominante masculine ou féminine. L'exploitation des données sexuées issues de la base concours à partir de 2020 permettra d'affiner l'évaluation de l'efficacité des actions mises en œuvre.

Les employeurs publics s'engagent à lutter, notamment dans leurs politiques et pratiques de recrutement, titulaire ou contractuel, contre les stéréotypes de genre afin d'assurer une véritable mixité dans leurs équipes et à lutter contre les discriminations à toutes les étapes du recrutement.

A ce titre, une attention particulière doit être portée aux avis de concours et de vacance d'emploi ainsi qu'aux campagnes de recrutement qui doivent être dénués de tout stéréotype de genre.

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Action 2.2 Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agents publics pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations

La sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations constitue une priorité afin de faire évoluer les comportements.

En complément de la formation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, qui est obligatoire (cf. *infra*) pour des publics spécifiques tels que les encadrants, les représentants des personnels, les agents des services de ressources humaines et les élèves des écoles de service public, une action de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations sera déployée pour tous les agents publics et les élèves des écoles de services publics, selon des modalités et un calendrier à préciser dans le cadre des plans d'action « égalité professionnelle ».

Un référentiel de formation sera mis à la disposition des employeurs publics et des écoles de service public courant 2019, ainsi que des outils de sensibilisation.

Pour la fonction publique de l'Etat, cette action constitue également une priorité du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat relatif au management, avec l'ambition de former en priorité d'ici à 2020 l'ensemble des personnels d'encadrement.

Action 2.3 Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, renforcée par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 *sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, a imposé aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique un taux de primo-nominations équilibrées de femmes et d'hommes de 40 % depuis 2017. Le non-respect de cette obligation par les employeurs publics est sanctionné par une pénalité financière d'un montant de 90 000 euros par bénéficiaire manquant. Le bilan de ce dispositif est positif, puisque le taux de primo-nominations de femmes a progressé depuis 2014 pour l'ensemble des emplois de direction concernés.

Conformément aux orientations définies lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, le dispositif sera élargi à l'ensemble des emplois de direction ou d'encadrement supérieur dans la fonction publique. Dans la fonction publique de l'Etat, seront désormais concernés les emplois de dirigeants d'établissements publics de l'Etat nommés en Conseil des ministres. Une réflexion sera également conduite pour favoriser l'égal accès aux nominations des plus hauts magistrats des ordres judiciaire et administratif ainsi qu'aux magistrats financiers, dans le respect des garanties afférentes à leur statut.

Dans la fonction publique territoriale, le seuil de soumission au dispositif des nominations équilibrée sera abaissé de 80 000 à 40 000 habitants. Le montant des pénalités financières sera adapté pour tenir compte de la spécificité de cette strate. Pour l'ensemble des collectivités concernées, le cycle de référence pour l'appréciation de la mise en œuvre du dispositif correspondra au renouvellement des assemblées délibérantes. Enfin, le dispositif de primo-nominations équilibrées ne s'appliquera que si la collectivité ou l'établissement dispose d'au moins trois emplois fonctionnels.

En outre, afin de mieux prendre en compte la gradation des responsabilités entre certains emplois et lutter contre le plafond de verre, les modalités de prise en compte de certains types d'emplois concernés par le dispositif des primo-nominations équilibrées seront révisés. Ainsi les emplois de type 2 de la fonction publique de l'Etat seront répartis en deux groupes au lieu d'un : d'une part sous-directeur, directeur de projet/expert de haut niveau, d'autre part chef de service/inspecteur civil du ministère des Armées. De même, dans la fonction publique hospitalière, les emplois de type 2 seront répartis en trois groupes au lieu d'un : d'une part emplois fonctionnels de directeur d'hôpital, d'autre part, emplois de directeurs de soins, enfin emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social et emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social exercés sur échelon fonctionnel.

La modification du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique sera réalisée en 2019, pour une entrée en vigueur progressive à compter du 1^{er} janvier 2020.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

1

Une réflexion sera conduite sur les autres emplois d'encadrement, non soumis à l'obligation de primo-nominations équilibrées, afin d'identifier les leviers permettant un égal accès des femmes et des hommes à ces emplois, notamment dans une logique de constitution de viviers pour les emplois fonctionnels.

Le dispositif de primo-nominations équilibrées vise à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois de direction et responsabilités supérieures des trois versants de la fonction publique, qu'ils soient pourvus par des titulaires ou des contractuels, ainsi que la mixité sur ces emplois et responsabilités.

Les plans d'action « égalité professionnelle » mentionnés au 1.1 détailleront les mesures mises en œuvre pour atteindre d'ici à 2022, sur l'ensemble de la population en poste, une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe et tendre à terme vers l'équilibre d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Dès l'année 2019, l'employeur public qui respecte la cible de 40 % au moins de personnes de chaque sexe sur les emplois fonctionnels soumis au dispositif de primo-nominations sera dispensé de pénalités en cas de non-respect de la cible de primo-nominations équilibrées sur ces emplois, sauf si le non-respect de cette cible remet en cause l'équilibre atteint sur l'ensemble des emplois.

Enfin, les employeurs publics veilleront à une représentation équilibrée des sexes à la fois au sein des comités d'audition et parmi les candidats auditionnés. Ces actions seront prévues et évaluées dans le cadre des plans d'action.

Au-delà de ces évolutions, l'égal accès des femmes et des hommes à des responsabilités supérieures sera renforcé, à travers la constitution de viviers, la formation et l'accompagnement.

Action 2.4 Mettre en place un diagnostic et le cas échéant, des solutions alternatives à la mobilité géographique

Les obligations de mobilité géographique constituent souvent un frein à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les déroulements de carrière. Dans l'élaboration de leur plan d'action « égalité », les employeurs publics établiront un diagnostic des règles juridiques ou de gestion prévoyant une obligation de mobilité géographique en vue de l'obtention, ou dans le prolongement, d'un avancement de grade ou d'une promotion de corps au plus tard le 31 décembre 2020.

Dans la fonction publique de l'Etat, ce diagnostic sera établi par corps et par direction, réseau ou univers professionnel. Au vu de ce diagnostic – et tout en tenant compte de la nécessité d'assurer la continuité du service public sur l'ensemble des territoires – les règles applicables seront revues, au plus tard le 31 décembre 2021. Elles feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation dans le cadre du plan d'action. Les évolutions viseront :

- soit à favoriser ou rendre possible les mobilités fonctionnelles en lieu et place des mobilités géographiques ;
- soit à mieux anticiper, mieux organiser les cycles de mobilités ou d'allonger la durée de préavis avant le changement d'emploi ;
- soit à mieux accompagner sur le plan social ou familial la mobilité (accompagnement à la mobilité du conjoint, etc.).

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Axe 3 Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière

Le Gouvernement et les employeurs publics s'engagent à mettre en œuvre, dans les trois versants de la fonction publique, des mesures d'évaluation et de traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, quel que soit leur statut, afin de garantir l'égalité des droits dans le déroulement de carrière des agentes et agents publics et l'égalité salariale.

Alors que l'égalité de traitement entre les membres d'un même corps ou cadre d'emplois est garantie par le statut de la fonction publique, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à corps, cadre d'emplois et fonction identiques, persistent. Ces différences de rémunération ont un impact non seulement au cours de la vie active mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions. De même, des écarts de rémunération à qualification et situation juridique égales entre les filières à prédominance féminine et masculine persistent.

Le Gouvernement et les parties signataires entendent aller plus loin que le protocole d'accord du 8 mars 2013 qui prévoyait de « mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes » par la mise en œuvre de plusieurs actions, dans le respect du principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale », garanti notamment par le droit international et le droit de l'Union européenne.

Une attention toute particulière devra être réservée à la situation des corps, cadres d'emploi ou filières à prédominance féminine ou masculine, sur la base notamment des travaux du Défenseur des droits dans le cadre du *Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine*.

En traitant les situations d'inégalités dans les rémunérations et les déroulements de carrière, les mesures ci-après définies auront aussi pour effet d'améliorer la situation des femmes dans leurs droits à pension.

Action 3.1 Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics des trois versants de la fonction publique

Depuis le protocole de 2013, la connaissance des inégalités entre les femmes et les hommes a été améliorée avec la production de statistiques sexuées. Néanmoins, l'évaluation des écarts de rémunération, préalable au traitement des inégalités, doit être améliorée et renforcée.

Les causes des écarts de rémunération sont multiples et doivent être clairement identifiées et chiffrées au niveau le plus proche des agents.

A cette fin, le Gouvernement entend fournir une méthodologie commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique, concertée avec les organisations syndicales signataires du présent accord. Une réunion spécifique de la formation spécialisée Statistiques du Conseil commun de la fonction publique sera également dédiée au premier trimestre 2019.

Dans le prolongement des travaux statistiques conduits au titre de l'accord du 8 mars 2013, le service statistique du ministère en charge de la fonction publique a développé une méthodologie d'autodiagnostic des écarts de rémunération entre les fonctionnaires permettant aux employeurs publics, de décomposer les différentes causes des écarts de rémunération, tels par exemple que la démographie, les conditions d'avancement et de déroulement de carrière, les primes, les heures supplémentaires, les temps partiel et temps non complet, les interruptions ou retards de carrière en raison des charges familiales.

Cet outil méthodologique sera mis à disposition des employeurs publics de manière progressive, en commençant par les administrations de l'Etat. Une circulaire du ministre en charge de la fonction publique précisera les modalités d'utilisation de cet outil, qui est à décliner par chaque employeur public, ses objectifs ainsi que l'accompagnement qui sera réalisé par le service statistique du ministère en charge de la fonction publique.

Courant 2019, l'outil méthodologique sera adapté afin d'intégrer l'évaluation des écarts de rémunération de l'ensemble des agents publics, puis l'évaluation des écarts dans les versants territorial et hospitalier.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Action 3.2 Intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération

Les plans d'action mentionnés au 1.1 devront obligatoirement comporter un axe dédié à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Cet axe comprendra :

1. le calendrier de déploiement de l'évaluation progressive des écarts de rémunération de l'ensemble des corps, cadres d'emplois et emplois sur la base notamment de l'outil d'évaluation et de l'accompagnement méthodologique de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique ;
2. des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération afin de les suivre. Ces indicateurs, prenant en compte toutes les composantes de la rémunération, seront intégrés au rapport de situation comparée de chaque employeur ;
3. des actions assorties d'objectifs chiffrés de résorption des écarts de rémunération à des échéances déterminées. Ces actions seront directement en lien avec les écarts de rémunérations constatés, qu'ils soient liés au déroulement de carrière ou à la rémunération des agents. La mise en œuvre de ces actions devra avoir été engagée au plus tard au 31 décembre 2020, et être achevée au terme du plan d'actions, soit au plus tard trois ans après son adoption.

Les employeurs publics veilleront en particulier, à corps et cadre d'emploi ou emploi identique, à analyser l'ensemble des éléments de rémunération et à évaluer les éventuels biais dans les dispositifs de cotation des postes, d'attributions des primes, dont les parts variables au mérite ou lors que un agent bénéficie d'un congé familial (congé maternité, congés pathologiques et maladies afférents à la grossesse, congé d'adoption, congé de paternité), d'heures supplémentaires, d'un compte épargne temps, ou encore d'un temps partiel.

Dans ce cadre, les employeurs publics sont incités à s'appuyer sur les travaux réalisés dans le cadre du rapport de Madame Françoise Descamps-Crosnier en 2017, par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique et par le Haut conseil à l'égalité.

Enfin, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique réalisera en 2019 un bilan sexué du déploiement du RIFSEEP.

Action 3.3 Assurer la transparence des rémunérations

La rémunération, en ce qu'elle constitue un facteur d'attractivité pour les employeurs publics et de motivation pour les agents publics, doit être plus lisible. Le manque de transparence, non généralisée, sur les éléments de la rémunération lors de recrutements directs ou d'une mobilité peut nuire à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ne permet pas une comparaison optimale des postes et l'identification de biais discriminatoires.

Les employeurs publics renforceront la transparence des éléments de la rémunération des agents publics lors des recrutements, que ce soit des recrutements par concours, sans concours, directs ou lors d'une mobilité ou dans le cadre des parcours professionnels. Les éléments de rémunération concernés sont notamment les grilles indiciaires, les critères d'attribution des primes et tout élément disponible permettant d'apprécier leur niveau.

Une circulaire visant à préciser les modalités de mise en œuvre de la transparence des rémunérations dans les trois versants de la fonction publique sera diffusée au premier semestre 2019.

Action 3.4 Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière

Le protocole d'accord du 8 mars 2013 rappelle que les congés familiaux dont « les congés de maternité, les congés pathologiques et maladies afférents à la grossesse, le congé de paternité et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents ». Toute disposition législative ou réglementaire sera prise pour assurer le maintien des primes et indemnités des agents publics pendant ces congés dans les trois versants de la fonction publique.

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Afin de résorber les écarts de carrière entre les femmes et des hommes dans la fonction publique, le Gouvernement souhaite que l'agente ou l'agent en position de congé parental ou bénéficiant d'une disponibilité pour élever un enfant, conserve en totalité ses droits à avancement d'échelon dans la limite de cinq ans au cours de la carrière. Les années passées dans ces positions, dans la limite de cinq ans, seront assimilées à des services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois pour l'appréciation des droits à avancement-promotion. Cette mesure est sans impact sur les droits à pension des agents concernés. Elle sera inscrite dans le futur projet de loi Fonction publique.

En outre, les parents pourront bénéficier de la disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'aux 12 ans de l'enfant.

Action 3.5 Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental

Afin de permettre aux agents publics de bénéficier d'une alternative au congé parental, tout agent public bénéficiant d'un temps partiel annualisé, pourra choisir de cumuler la période non travaillée sur une durée limitée dans le temps. Il s'agit pour l'agent de lisser l'impact de la période d'absence sur sa rémunération. A cette fin, les décrets relatifs au temps partiel dans les trois versants de la fonction publique seront modifiés au premier semestre 2019. Ce mode d'organisation sera de droit pour les parents d'un enfant de moins de trois ans.

Il est rappelé que l'exercice de fonctions à temps partiel ne peut être un motif de discrimination des agents dans les procédures d'évaluation, de nominations, avancements et promotions.

Action 3.6 Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

Les dispositions relatives à l'avancement de grade seront modifiées dans le cadre du projet de loi « fonction publique » afin de prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois et grades concernés lors de l'élaboration des tableaux d'avancement au choix.

En cas de déséquilibres constatés par rapport aux viviers d'agents promouvables, les plans d'actions mentionnés au 1.1 devront préciser les actions mises en œuvre pour garantir un égal accès des femmes et des hommes aux grades d'avancement concernés.

En outre, les tableaux d'avancement au choix devront préciser la part des femmes et des hommes dans les agents promouvables et les agents promus.

La mise en œuvre de ces actions fera l'objet d'un suivi dans le cadre des instances consultatives compétentes.

Axe 4 Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Le protocole d'accord du 8 mars 2013 a consacré un axe spécifique au thème de la meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il rappelle qu'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 » et qu'« 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 ».

Ces constats et responsabilités demeurent. Le présent accord vise à repenser les dispositifs d'articulation des temps de vie professionnelle et de vie personnelle et à mieux accompagner les situations de grossesse et de parentalité afin de prévenir les situations de décrochage ou d'éviction pour les parents. Il rappelle notamment qu'il est de la responsabilité des employeurs publics d'informer leurs agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel.

Action 4.1 Reconnaître la coparentalité

C'est un enjeu pour favoriser un partage égal des responsabilités entre les deux parents mais aussi pour accompagner la parentalité dans toutes ses composantes, et ainsi mieux prendre en compte l'évolution des structures familiales et de la société.

4.1.1 Création en 2019 d'une autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint agent public ou à la conjointe agente publique de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse

Afin que les agents publics bénéficient de droits équivalents à ceux existants pour les salariés de droit privé, les circulaires relatives aux congés de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents des fonctions publiques de l'Etat et hospitalière seront modifiées afin de prévoir que l'autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires pendant et après la grossesse au titre du code de la santé publique, soit étendue au conjoint agent public ou à la conjointe agente publique de la femme enceinte, à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. S'agissant de la fonction publique territoriale, une circulaire précisera ces évolutions. Ces autorisations d'absence s'appliquent également en cas de recours à une assistance médicale à la procréation (PMA), conformément à la circulaire du ministère de la fonction publique du 24 mars 2017.

4.1.2 Sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation spéciale d'absence pour naissance, sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

L'instruction n° 7 du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence prévoit un congé supplémentaire de 3 jours pour le « chef de famille » agent public à l'occasion de chaque naissance. La liste des bénéficiaires de cette autorisation d'absence sera redéfinie de manière à couvrir l'agent public père de l'enfant ainsi que, le cas échéant, l'agent public conjoint ou l'agente publique conjointe de la mère ou l'agent public lié ou l'agente publique liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Action 4.2 Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence

Afin de protéger les femmes enceintes, les congés de maladie pendant la grossesse seront exclus du champ d'application de la journée de carence, qu'ils résultent ou non d'un état pathologique lié à la grossesse. Cette mesure sera portée dans le cadre du projet de loi fonction publique.

Action 4.3 Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux

Afin d'atteindre un traitement identique de l'ensemble des agents publics, le Gouvernement va étendre aux agents de l'Etat la possibilité d'utiliser, de droit, à leur demande, les jours de congés accumulés sur leur compte épargne temps à l'issue des congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou de solidarité familiale.

Le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature sera modifié à cet effet courant 2019, sur le modèle des dispositions réglementaires de la fonction publique territoriale (article 8 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale) et de la fonction publique hospitalière (article 9 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière). Dans ces cas, les dispositions relatives à l'absence maximale de 31 jours dans le cadre des congés annuels ne trouveront plus à s'appliquer.

Action 4.4 Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité

La grossesse ne doit pas être un obstacle ou une source de discrimination à l'encontre des femmes qui réussissent un concours de la fonction publique. Afin de favoriser une meilleure prise en compte de l'état de grossesse des lauréates de concours, élèves ou stagiaires dans les écoles de service public, un état des textes ou pratiques de gestion qui leur sont applicables sera réalisé début 2019. Sur cette base, un groupe de travail avec les organisations syndicales signataires du présent protocole sera réuni en 2019 pour examiner les pistes d'harmonisation envisageables. Les décrets concernés seront modifiés d'ici 2020 afin de garantir aux élèves enceintes de ne pas être pénalisées par leur état durant la scolarité ou pour leur classement de sortie.

De même, les écoles de service public s'assureront de l'absence de discrimination liée à la parentalité dans les parcours de scolarité. Il est rappelé que les fonctionnaires stagiaires bénéficient du droit au congé de maternité, de paternité ou d'adoption dans les mêmes conditions que les autres agents publics et que la prolongation de stage imputable à l'un de ces congés est sans effet sur la date de titularisation dans le corps ou cadre d'emplois.

Action 4.5 Assouplir les règles d'utilisation du congé parental

Afin de donner plus de souplesse dans l'utilisation du congé parental et de mieux satisfaire les besoins des agentes et des agents, la durée minimale de placement en congé parental sera réduite à deux mois, contre six mois aujourd'hui et les règles de renouvellement du congé parental seront simplifiées. Ces assouplissements seront intégrés dans les décrets relatifs aux positions statutaires courant 2019.

En outre un bilan de la précédente réforme du congé parental, prévue par la loi « déontologie » de 2016 sera conduit courant 2019, afin d'en évaluer l'impact, notamment s'agissant du recours à ce congé par les deux parents.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

1

Action 4.6 Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail

Le protocole de 2013 incite les employeurs à définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, passant notamment par la négociation de chartes du temps et leur suivi.

Il convient de poursuivre et amplifier les efforts en la matière pour mieux répondre aux attentes des agents publics.

Sans préjudice de l'ouverture d'une concertation en 2019 dans le cadre de l'agenda social sur la qualité de vie au travail, les employeurs préciseront dans leur plan d'action « égalité professionnelle », dans les conditions prévues à l'action 1.1, les mesures qu'ils mettent en place pour favoriser l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle, notamment relatives à l'organisation du temps de travail, assorties d'indicateurs de suivi. En cohérence avec le rapport de situation comparée, des indicateurs concernant le temps partiel, et le passage du temps partiel au temps complet, ainsi que les horaires atypiques seront mis en place.

Une attention toute particulière devra être accordée aux femmes en état de grossesse, aux parents de jeunes enfants ainsi qu'aux aidants familiaux.

Ainsi, favoriser le recours au télétravail et/ou au travail sur site distant pour les femmes en état de grossesse permettrait aux agentes concernées de réduire leurs déplacements et leur état de fatigue. 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* sera modifié en 2019 afin de prévoir une dérogation à la quotité de 3 jours par semaine pour l'exercice des fonctions sous forme de télétravail pour les agentes publiques en état de grossesse, sur avis du médecin de prévention ou du travail.

Le Gouvernement rappelle que les aménagements de poste et des conditions d'exercice pouvant être nécessaires pour les femmes enceintes doivent être réalisés, notamment pour les métiers comportant des sujétions physiques.

Action 4.7 Favoriser l'accès à une place en crèche pour les agents publics

Les employeurs publics s'engagent à renforcer les dispositifs d'accompagnement des parents de jeunes enfants, notamment par la mise à disposition de solutions de garde d'enfants, à tous les niveaux pertinents. Ils veilleront également à prendre en considération la question des horaires atypiques dans les dispositifs mis en œuvre à l'attention des parents de jeunes enfants.

Au sein de l'Etat, le Gouvernement créera d'ici à trois ans 1 000 berceaux supplémentaires répartis sur l'ensemble du territoire et destinés aux enfants des agentes et agents de l'Etat, soit une augmentation de 30 % de l'offre disponible. Les modalités de mise en œuvre de cet engagement, notamment la répartition entre les régions des places supplémentaires, seront examinées dans le cadre du comité interministériel de l'action sociale.

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Axe 5 Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

L'axe 4 du protocole d'accord du 8 mars 2013 portait sur la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral. Il comprenait une mesure visant à ce que les employeurs publics prévoient et prennent les mesures utiles pour traiter les violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Conformément aux engagements pris par le Président de la République le 25 novembre 2017, lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, et rappelés par le Premier ministre lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes, les employeurs publics doivent être exemplaires en matière de lutte contre les violences sexuelles et sexistes. La circulaire conjointe, du 9 mars 2018, du ministère de l'Action et des Comptes publics et du secrétariat d'Etat en charge de l'Egalité entre les femmes et les hommes, relative à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, a ainsi renforcé les obligations des employeurs publics en ce domaine.

Le gouvernement rappelle que l'article 6 Ter A de la loi du 13 juillet 1983 précise qu'« aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime (...) dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions » et que la responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des violences dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail, indépendamment des actions pouvant être conduites à l'encontre des personnes à l'origine de ces violences.

Le Gouvernement et les signataires du présent accord s'engagent à mettre en œuvre une politique active de prévention et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement moral et sexuel, et d'agissements ou d'ambiances sexistes sur le lieu de travail ou repérées sur le lieu de travail, et garantir dans la fonction publique la mise en œuvre du principe de « Tolérance zéro ».

Action 5.1 Faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes une thématique obligatoire des plans d'action « égalité professionnelle » des employeurs publics

Les plans d'action « égalité professionnelle » comporteront obligatoirement un axe relatif à la prévention et la lutte contre l'ensemble des violences sexuelles et sexistes, qui précisera le calendrier et les modalités de mise en œuvre des mesures définies dans le cadre de la circulaire du 9 mars 2018 et rappelées aux points 5.2 et 5.3, ainsi que de toute autre mesure poursuivant les mêmes objectifs. Des indicateurs de suivi des signalements et de leur traitement seront également inclus dans les plans d'action.

Les comités techniques, les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et à l'avenir les futures instances de dialogue social connaissant des questions de santé et sécurité au travail seront pleinement associées à la mise en œuvre des actions figurant dans les plans.

Action 5.2 Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public

Cette obligation prévue par la circulaire du 9 mars 2018 vise à s'assurer que toutes les situations de violences sexuelles et sexistes, y compris de harcèlement moral ou sexuel, auxquelles peuvent être confrontés l'ensemble des agents seront traitées dans le respect du principe de « Tolérance zéro ». La prévention couvre l'ensemble des personnes exerçant leurs fonctions sur le lieu de travail, y compris les agents en contrat à durée déterminée, les apprentis, les intérimaires, les sous-traitants, etc.

Les employeurs publics auxquels s'impose l'obligation de mise en place d'un plan d'action pluriannuel seront tenus par la loi de mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexistes et sexuelles.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

A chaque fois que cela est possible, la mise en place d'un dispositif collégial ou d'une équipe pluridisciplinaire sera privilégiée, afin d'associer les différentes parties prenantes concernées. A minima, une personne ressource doit être désignée et bénéficier de toutes les garanties nécessaires de confidentialité.

Des mesures d'accompagnement et de protection des victimes seront systématiquement prévues dans les dispositifs mis en place.

Le dispositif pourra être mutualisé au niveau national ou local, notamment pour couvrir les structures administratives qui, du fait de leur organisation ou de leurs effectifs, ne sont pas en mesure de mettre en place une cellule d'écoute.

Une charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violence sera élaborée au premier semestre 2019 par la direction générale de l'administration et de la fonction publique afin d'assurer l'égalité de traitement des agents. La formation des acteurs du dispositif pourra s'appuyer sur le référentiel de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les trois versants de la fonction publique, mis à disposition des employeurs publics en 2018.

Chaque année, un bilan des signalements reçus dans le cadre du dispositif et des suites qui y ont été données sera présenté à l'instance compétente pour les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Un représentant du personnel, membre de cette instance, sera également désigné par les membres de cette instance pour exercer les fonctions de « référent » sur ces questions pour la durée du mandat. Ce référent bénéficiera d'une formation spécifique lui permettant de mener à bien sa mission dans l'année suivant sa désignation. Un temps spécifique sera libéré pour l'exercice de cette fonction dans de bonnes conditions.

Enfin, les employeurs publics sont incités à étendre l'application de ce dispositif aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail.

Action 5.3 Former les publics prioritaires (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistant sociaux, élèves des écoles de service public) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

La formation des agents publics constitue un levier déterminant pour prévenir et mieux traiter ces situations de violences. L'engagement pris lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, de déployer un plan de formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique et les écoles de service public, dont les modalités sont prévues dans la circulaire du 9 mars 2018, est en cours de mise en œuvre. Le référentiel de formation des publics cibles, associant des acteurs des trois versants de la fonction publique, sera mis à disposition des employeurs des trois versants en 2018. En outre, s'agissant de l'Etat, cette formation constitue une action prioritaire du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie. Les plans d'action « égalité professionnelle » susmentionnés préciseront le calendrier de déploiement de la formation, assorti d'indicateurs de suivi pour les publics prioritairement concernés.

Action 5.4 Accompagner les agents victimes de violences

En lien étroit avec les acteurs de la prévention (notamment médecine de prévention ou du travail, service social du personnel, instance connaissant des questions de santé et sécurité au travail), les employeurs publics sont tenus de prendre toutes les mesures visant à assurer le soutien et l'accompagnement des agents victimes d'actes de violences sexuelles, de harcèlement ou d'agissements sexistes.

L'agent victime ne sera pas déplacé durant l'enquête administrative, sauf à sa demande expresse, et l'auteur présumé des violences devra faire l'objet de mesures conservatoires pour permettre la neutralité de l'enquête et assurer la protection de la victime.

Conformément aux engagements prévus dans le cadre du protocole de 2013, une attention particulière doit également être réservée aux agents victimes de violences conjugales, notamment dans le cadre de l'action sociale et de la mise à disposition de logements d'urgence ou lors de l'examen des demandes de mobilité.

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Action 5.5 Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire

L'ensemble des dispositifs juridiques relatifs à la sanction des violences sexuelles et sexistes doit être mis en œuvre par les employeurs publics. Dès lors, ce sont tant, comme le rappelle la circulaire du 9 mars 2018, les procédures répressives prévues par le code pénal que les procédures disciplinaires prévues par les dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui doivent être mises en œuvre par les employeurs publics.

Les employeurs prendront toutes mesures utiles pour engager les procédures disciplinaires dans les plus brefs délais.

Afin d'accompagner les employeurs dans cette démarche, un guide de la procédure disciplinaire, accompagné de cas pratiques, sera publié au premier semestre 2019.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

1

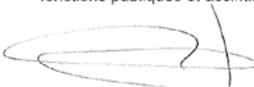
Ont signé le présent accord, à Paris, le 30 novembre 2018

Le Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de
l'action et des comptes publics



Olivier DUSSEPT

Pour l'Union des fédérations CFDT des
fonctions publiques et assimilés



Mylène JACQUOT

Pour l'Union des fédérations de
fonctionnaires UNSA-Fonction publique



Luc FARRÉ

Pour la fédération syndicale Unitaire FSU



Bernadette GROISON

Pour l'Union syndicale « Solidaires Fonction
publique
Le 20 Décembre 2018



Gaëlle MARTINEZ

Pour l'Union des fédérations de
fonctionnaires CFTC



Denis LEFEBVRE

Pour l'Union fédérale des cadres des
fonctions publiques CFE-CGC



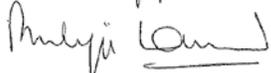
Nathalie MAKARSKI

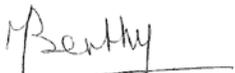
Pour la Fédération Autonome de la Fonction
Publique FA FP



Bruno COLLIGNON

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Pour l'Association des Maires de France
Association des Maires de France

Philippe LAURENT

Pour l'Assemblée des Départements de France

Michèle BERTHY

Pour l'Association des Régions de France

Béatrice de LAVALETTE

Pour la Fédération Hospitalière de France

Zaynah RIET

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

1

Annexes

Annexe 1 - Tableau de synthèse « textes, actions et calendrier »

Accord	Contenu de la mesure	Textes et actions	Calendrier
Préambule		Mise en place d'un comité de suivi associant l'Etat, les employeurs publics et organisations syndicales signataires du présent accord. Ce comité de suivi se réunira au moins une fois par semestre. L'état d'avancement de la mise en œuvre du présent accord sera également précisé dans le cadre du rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle, présenté au Conseil commun de la fonction publique et adressé au Parlement. Mise en place d'un bilan de la mise en œuvre de l'obligation d'élaboration des plans d'action	Début 2019 pour la constitution du comité Dès le rapport annuel 2019 pour le point sur l'état d'avancement Premier semestre 2021

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité			
1.1 Rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle »	Obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action dédié à l'égalité professionnelle	Projet de loi Fonction publique. Le champ d'application sera précisé par la loi pour les employeurs territoriaux et par décret pour les deux autres versants	Loi prévue au 1 ^{er} semestre 2019 Décret d'application au 2 nd semestre 2019 Elaboration des plans d'actions au plus tard au 31 décembre 2020 Durée maximale de 3 ans pour la mise en œuvre des plans
	Pénalités financières dans la limite d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels, en cas de non élaboration d'un plan d'action	Le décret susmentionné précisera les modalités de contrôle et de sanction mises en œuvre	2 nd semestre 2019
		Elaboration d'un référentiel de plan d'action par la DGAFP, soumis à l'avis du comité de suivi puis mis à la disposition des employeurs publics	Premier trimestre 2019.
1.2. Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	Elaboration et suivi de la mise en œuvre des plans d'actions dans le cadre des instances de concertation	Compétence de droit commun des instances de concertation Modalités pratiques définies dans les plans d'action	Permanent
1.3. Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social	Réalisation d'un bilan de la mise en œuvre de l'obligation de composition équilibrée des instances de dialogue social	Obligation de la loi « déontologie » de 2016	2019
	Remplacement des agents représentants des personnels en congé de maternité d'adoption pendant leur l'absence tout en leur conservant leur mandat	Modification des textes relatifs aux instances de concertation	A partir du 2 nd semestre 2019
1.4. Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle	Réexamen des indicateurs des rapports de situation comparée des bilans sociaux	Mise en place d'un GT avec les signataires du présent accord Clarification de l'obligation juridique de produire ces données dans P.J.L Fonction publique	2019 2019
	Exploitation des données issues de la Base concours	Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté	Début de la collecte en 2020 A partir du 1 ^{er} janvier 2021 pour l'exploitation des résultats
	Testing et travaux statistiques pour améliorer la connaissance des discriminations liées au sexe dans l'accès à la fonction publique	Nouvelle campagne	2019-2020
	Étude de cohortes visant à comparer et analyser les trajectoires et parcours professionnels des femmes et des hommes	Le cahier des charges de cette étude sera examiné dans le cadre des formations spécialisées dédiées du Conseil commun de la fonction publique (formation spécialisée relative à la connaissance statistique et formation spécialisée relative à l'égalité) Conduite de l'étude	Courant 2019 A partir de 2020

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

1

1.5. Déployer auprès des employeurs publics un ou des référents Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place	Obligation d'avoir un ou plusieurs référents Egalité (en fonction des effectifs), ou appui sur un réseau de référents mutualisés	Après concertation avec les organisations syndicales représentatives, la DGAFP, la DGCL et la DGOS publieront une circulaire d'application par versant	Circulaire en 2019
1.6 Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle	Prise en compte de l'action des encadrants dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes	Modification des textes réglementaires relatifs à l'évaluation annuelle des cadres supérieurs et dirigeants	2019
1.7 - Créer un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique	Fonds en faveur de l'égalité professionnelle sur le programme 148 <i>Fonction publique</i> , pour l'Etat	Mise en place du fonds Etat Lancement d'appels à projets Création d'un comité de pilotage dirigé par la DGAFP, en associant à ce comité le SDFE Pour la FPH/FPT, mise en place d'un GT pour créer un dispositif équivalent	2019 2019 2019 2019
1.8. Déployer une communication appropriée auprès des agents publics favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle	Association des agents publics dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans d'actions par tout moyen approprié, et information des agents		Permanent

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles			
2.1. Développer la connaissance des métiers de la fonction publique, élargir les viviers et renforcer l'action des écoles de service public pour une plus grande mixité des métiers	Campagnes nationales de communication sur la diversité des métiers et de la fonction publique auprès des lycéens et des étudiants	Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté Circulaire du Premier ministre du 17 juillet 2018, à renforcer	Dès 2019
	Fixer aux écoles de service public des objectifs pluriannuels liés à l'égalité entre les femmes et les hommes, et des indicateurs de suivi	Conventions d'objectif et de performance établies avec les écoles de service public.	Dès 2019, au fur et à mesure du renouvellement des conventions d'objectif et de performance
2.2. Renforcer la formation et la sensibilisation pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations	Action de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations déployées pour tous les agents publics et les élèves des écoles de service public.	Modalités à préciser dans les plans d'actions	Dès 2019
		Référentiel de formation mis à la disposition des employeurs et des écoles de service public	Courant 2019
		Formation de l'ensemble des personnels d'encadrement de la fonction publique de l'Etat	2020
2.3. Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique	Elargissement du dispositif de primo-nominations pour les emplois de direction et d'encadrement : Elargissement du dispositif aux dirigeants d'établissement publics dans la fonction publique de l'Etat Abaissement du seuil de soumission des communes et de leurs établissements publics dans la fonction publique territoriale + évolution des règles de calcul	Projet de loi Fonction publique et modification du décret n°2012-601 du 30 avril 2012	2019 Modalités d'entrée en vigueur progressive
		Evolution du mode de décompte des emplois : les emplois de type 2 de la fonction publique de l'Etat seront répartis en deux groupes au lieu d'un ; en trois groupes pour la fonction publique hospitalière	Modification du décret n°2012-601 du 30 avril 2012
	Atteinte d'une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe sur l'ensemble de la population en poste d'ici à 2022	Définition dans les plans d'action des mesures pour atteindre cet objectif, et mise en œuvre des actions	D'ici à 2022
	Dispense de pénalités en cas de non-respect de la règle des primo-nominations une fois la cible de 40% atteinte sur la population en poste	Projet de loi Fonction publique	2019
	Veiller à une représentation équilibrée des sexes à la fois au sein des comités d'audition et parmi les candidats auditionnés		Déploiement en lien avec les plans d'actions
	Réflexion sur la situation des magistrats judiciaires, administratifs et financiers		Dès 2019
	2.4. Mettre en place un diagnostic et le cas échéant, des solutions alternatives à l'obligation de mobilité géographique	Diagnostic des règles prévoyant une obligation de mobilité géographique. Révision des règles applicables par corps/direction/réseau/univers professionnel pour la fonction publique de l'Etat	

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

1

Axe 3 : Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière			
3.1. Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics des trois versants de la fonction publique	Méthodologie commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique, concertée avec les représentants des personnels	Réunion de la formation spécialisée Statistiques du CCFP Déploiement de la méthodologie	Premier trimestre 2019 A partir de 2019 et progressivement pour la fonction publique de l'Etat, puis déploiement progressif dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière
3.2. Intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération	Le plan d'action doit comporter un calendrier, des indicateurs et des actions chiffrées pour parvenir à l'égalité salariale	Plan d'actions	Au plus tard 31 décembre 2020
	Bilan sexué du déploiement du RIFSEEP.	Etude DGAFP	2019
3.3. Assurer la transparence des rémunérations	Renforcer la transparence des éléments de la rémunération des agents publics lors des recrutements (concours, sans concours, mobilité...) ou dans les parcours professionnels	Circulaire visant à préciser les modalités de mise en œuvre de la transparence des rémunérations dans les trois versants de la fonction publique	Premier semestre 2019
3.4. Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière	Evolution des règles relatives aux congés de maternité, aux congés parentaux et aux disponibilités pour raisons familiales dans les trois versants	Dispositions législatives et réglementaires	2019
3.5. Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental	Possibilité de choisir de cumuler la période non travaillée sur une durée limitée dans le temps, pour lisser la rémunération	Décrets relatifs au temps partiel dans les trois versants de la fonction publique	1 ^{er} semestre 2019
Action 3.6. Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	Modification des dispositions relatives à l'avancement de grade afin de prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois et grades concernés lors de l'élaboration des tableaux d'avancement au choix.	Projet de loi Fonction publique	2019

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle			
4.1. Reconnaître la coparentalité 4.1.1 Création en 2019 d'une autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint agent public ou à la conjointe agente publique de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse	Étendre la possibilité d'absence au conjoint agent public ou à la conjointe agente publique de la femme enceinte, à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. Ces autorisations d'absence s'appliquent également à la procréation médicalement assistée (PMA).	Modification des circulaires relatives aux congés de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents des fonctions publiques de l'Etat et hospitalière. Circulaire pour la FPT Circulaire du 24 mars 2017	2019
4.1.2 Sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation spéciale d'absence pour naissance, sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant	Redéfinir la notion de « chef de famille » de manière à couvrir l'agent public père de l'enfant ainsi que, le cas échéant, l'agent public conjoint ou l'agente publique conjointe de la mère ou l'agent public lié ou l'agente publique liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.	Modification de l'instruction n° 7 du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence	2019
Action 4.2 - Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence		Projet de loi Fonction publique	2019
4.3. Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux	Étendre aux agents de l'Etat la possibilité d'utiliser les jours de congés accumulés sur leur compte épargne temps à l'issue des congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou de solidarité familiale	Modification du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature	2019
4.4. Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité	Réaliser un état des textes ou pratiques de gestion applicables aux femmes enceintes	Réunion d'un groupe de travail avec les organisations syndicales signataires de l'accord, dans l'objectif de modifier les décrets	Début 2019 pour le diagnostic 2020 pour la modification des décrets
4.5. Assouplir les règles d'utilisation du congé parental	Durée minimale de placement en congé parental réduite à deux mois, et règles de renouvellement simplifiées Bilan de la réforme du congé parental de 2016	Décrets relatifs aux positions statutaires	2019 2019
4.6. Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail	Concertation sur la qualité de vie au travail dans la fonction publique Favoriser le recours au télétravail et/ou au travail sur site distant pour les femmes en état de grossesse	Modification du 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	2019 2019
Action 4.7. Favoriser l'accès à une place en crèche pour les agents publics	Création de 1000 berceaux supplémentaires	Amendement budgétaire sur le programme 148	2019-2021

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

1

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

5.1. Faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes une thématique obligatoire des plans d'action « égalité professionnelle » des employeurs publics	Obligation d'un axe relatif à la prévention et la lutte contre l'ensemble des violences sexuelles et sexistes, qui précise le calendrier et les modalités de mise en œuvre des mesures, ainsi que les indicateurs de suivi des signalements et de leur traitement	Plans d'action	Au plus tard le 31 décembre 2020
5.2. Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public	Mise en place du dispositif	Projet de loi Fonction publique Modalités pratiques définies dans les plans d'action Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violence élaborée par la DGAFP	2019 Au plus tard le 31 décembre 2020 Premier semestre 2019
	Présentation devant les instances compétentes d'un bilan des signalements et actions mises en œuvre Désignation d'un référent « violences » au sein des instances de concertation compétentes sur les questions collectives	Modification des textes instances de concertation	Dès 2019 Dès 2019
5.3. Former les publics prioritaires (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de service public) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes	Plan de formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique et les écoles de service public	Les plans d'action « égalité professionnelle » précisent le calendrier de déploiement	Calendrier inscrit dans les plans d'action
5.4 Accompagner les agents victimes de violences	Assurer le soutien et l'accompagnement des agents victimes d'actes de violences sexuelles, de harcèlement ou d'agissements sexistes		Permanent
5.4 Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire	Mise en œuvre des procédures disciplinaires (loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) et des procédures répressives prévues par le code pénal.	Guide de la procédure disciplinaire, accompagné de cas pratiques	Premier semestre 2019

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Annexe 2 - Ressources statistiques

1. Rapports et études

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFP, 2018 www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/RA-egalite-2017.PDF

Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFP, 2018 www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/CC-egalite-2017.pdf

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, DGAFP, 2018, www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2018

Etude *Femmes et hommes, l'égalité en question*, Insee, 2017 www.insee.fr/fr/statistiques

Rapport *La force de l'égalité : les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, Françoise Descamps-Crosnier, 2017 www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapports-missionnes/Rapport-La-force-de-l-egalite.pdf

Etude sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFP, 2015 www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/etudes/remunerations-femmes-hommes.pdf

Etude *Le plafond de verre dans les ministères*, sous la direction de Catherine Marry, 2014 www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/etudes/Plafond-de-verre.pdf

2. Liste des indicateurs contenus dans le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et les rapports de situation comparée

Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social de l'Etat <https://www.legifrance.gouv.fr/>

Arrêté du 28 août 2017 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale <https://www.legifrance.gouv.fr/>

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 <https://www.legifrance.gouv.fr/>

Arrêté du 5 décembre 2012 fixant les modalités d'adoption et le contenu du bilan social des établissements publics énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière <https://www.legifrance.gouv.fr/>

Annexe 3 - Protocole d'accord du 8 mars 2013

**Protocole d'accord
relatif à l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes
dans la fonction publique
du 8 mars 2013**

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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 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

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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 2^e 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.

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

1

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 de dialogue social

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 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 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.

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

1

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.

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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'examen 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'examen 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.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

1

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 présentielles 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.

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

1

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.

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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 intégreront 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.

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

1

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 comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise	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'indicateurs à satisfaire	
	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	
1 ^{er} Conditions générales d'emploi	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 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
	b) Durée et organisation du travail	Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps incomplet/non complet	Idem	SIASP ; enquête Emploi Insee	3
		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
	c) Comptes épargne-temps	Nombre d'agents ayant ouvert un CET ; nombre de jours stockés ; nombre de jours utilisés	Idem	SIASP/DADS ; enquête Emploi Insee	4 bis
	d) Embauches et départs	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	Enquête CET, DGAFP ; enquête ponctuelle DGCL sur la FPT ; enquêtes ponctuelles DGOS sur la FPH	5
			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
		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 (DGFP - 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
	e) Positionnement	Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants	Idem	SIASP ; articulation avec centres de gestion pour la FPT ; CNG FPH	9
		Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)	Idem	Remontées DGAFP ; DGCL ; DGOS	10
		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	

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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 comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise		Socle d'indicateurs du rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique <i>Toutes les données sont par sexe</i>	Indicateurs 3FP présents dans le Rapport annuel "Egalité professionnelle" présenté devant le CCFP <i>Toutes les données sont par sexe et issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique</i>	Sources pour les Indicateurs F3P	Nombre d'indicateurs à satisfaire 27
1° Conditions générales d'emploi	f) Promotions	Répartition des agents bénéficiant d'une promotion interne par corps ou cadre d'emploi	Idem	SIASP ultérieurement dans version 4DS	13
		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	Idem	Enquête DGAFP (à relancer) ; FPT et FPH à préciser	15
2° Rémunérations		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par PCS ; rémunérations par décile	Idem	SIASP	16
		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 professionnelles ; prochaine enquête en lien avec la négociation 2013 Santé et sécurité au travail ; FPT : DGCL et BS ; FPH : enquêtes et BS. ATI : SRE et CNRACL	20
5° Congés		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	Idem	Enquête annuelle TEMS FPE ; BS pour FPT ; à préciser pour FPH	21
		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
6° Organisation du temps de travail	a) Organisation	Nombre de chartes du temps	Idem	BS	24
	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)	Idem	Combinaison entre enquête Emploi Insee et SIASP pour chaque versant FP	25
		Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Idem	Combinaison entre enquête Emploi Insee et SIASP pour chaque versant FP	26
	c) Services de proximité	Dépenses d'action sociale (en euros) pour garde d'enfants (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.)	Idem	LF1/DGAFP FPE ; CGOS FPH ; DGCL/CNFPT	27
		<i>Part de familles monoparentales (sexe de la personne de référence du ménage)</i>	<i>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)</i>	<i>27bis</i>	

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

17

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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 structurant 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 : Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels dans 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'examen, 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 "Egalité, 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
	Représentation équilibrée dans les jurys et comités de sélection	Décret	Présentation du projet de décret devant le CCFP 1 ^{er} trimestre 2013
	Présidence alternée F-H des jurys et comités de sélection	Circulaire	1 ^{er} trimestre 2013

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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 articulation 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 : Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral			
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

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

En présence du Premier ministre



Jean-Marc AYRAULT

La ministre de la réforme de l'État,
de la décentralisation et de la fonction publique



Marylise LEBRANCHU

Pour la CGT Fonction Publique



Jean-Marc CANON

Pour l'Union des fédérations CFDT
des fonctions publiques et assimilés



Brigitte JUMEL

Pour l'Union inter-fédérale des agents
de la fonction publique Force Ouvrière



Christian GROILIER

Pour l'Union des fédérations de fonctionnaires
UNSA-Fonction publique



Guy BARBIER

Pour la Fédération syndicale unitaire FSU



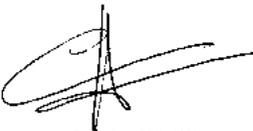
Bernadette GROISON

Pour l'Union syndicale «Solidaires Fonction publique »



Thi-Trinh LESCURE

Pour l'Union des fédérations de fonctionnaires
CFTC



Christian CAILLIAU

Pour l'Union fédérale des cadres
des fonctions publiques CFE-CGC



Nathalie MAKARSKI

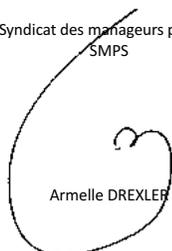
1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Pour la Fédération autonome de la fonction publique territoriale FA-FPT



Bruno COLLIGNON

Pour le Syndicat des managers public de santé SMPS



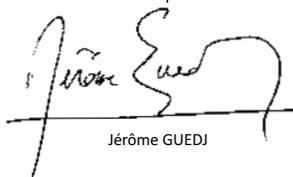
Armelle DREXLER

Pour l'Association des régions de France



Michel NEUGNOT

Pour l'Assemblée des départements de France



Jérôme GUEDJ

Pour l'Association des maires de France



Françoise DESCAMPS-CROSNIER

Pour la Fédération hospitalière de France



Frédéric VALLETOUX





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		
1° Conditions générales d'emploi	a) Effectifs	Effectifs physiques et en ETP (en ETPR pour la FPH) des titulaires et non-titulaires et autres statuts (militaires, ouvriers d'Etat, 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
	b) Durée et organisation du travail	Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps incomplet/non complet
		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

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

	c) Comptes épargne-temps	Nombre d'agents ayant ouvert un CET ; nombre de jours épargnés ; nombre de jours utilisés
	d) Embauches et départs	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
		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
	e) Positionnement	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
	f) Promotions	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
	2° Rémunérations	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
3° Formation	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)	
4° Conditions de travail	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)	
	Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et formation suite à concours interne ou changement de corps	
5° Congés	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	
	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	
6° Organisation du temps de travail	Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental	
	a) Organisation	Nombre de chartes du temps
	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)
		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.)	
		Part de familles monoparentales (sexe de la personne de référence du ménage)

Fait le 27 décembre 2013.

Jean-Marc Ayrault

Par le Premier ministre :

Le ministre de la réforme de l'Etat,
de la décentralisation
et de la fonction publique,
Marylise Lebranchu

Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37...



JORF n°0302 du 28 décembre 2017
texte n° 111

Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat prévu par les articles 15 et 43 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

NOR: CPAF1736244A

ELI: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrrete/2017/12/22/CPAF1736244A/jo/texte>

Le ministre de l'action et des comptes publics,

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment ses articles 15 et 43 bis ;

Vu le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, notamment son article 18-1 ;

Vu le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 modifié relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, notamment son article 37 ;

Vu l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat prévu par les articles 15 et 43 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, Arrête :

Article 1

L'annexe mentionnée à l'article 1er de l'arrêté du 23 décembre 2013 susvisé est remplacée par l'annexeau présent arrêté.

Article 2

Les dispositions de l'annexe au présent arrêté sont applicables à compter du 1er janvier 2018 en vue de l'établissement du bilan social 2019.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

► Annexe

ANNEXE INDICATEURS DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DEVANT APPARAÎTRE DANS LES BILANS SOCIAUX

Toutes les données du rapport de situation comparée sont à ventiler par sexe.

1° Conditions générales d'emploi.

a) Effectifs.

Effectifs physiques et en ETP au 31/12 :

- selon le statut (fonctionnaires, contractuels, ouvriers d'Etat et autres statuts (militaires, magistrats judiciaires, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et, pour les contractuels, par type de contrat ;
- Age moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).

b) Embauches et départs (effectifs physiques) au cours de l'année :

- nombre d'agents fonctionnaires recrutés ;
- par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ;
- par corps et par voie d'accès (concours externe, troisième voie, personnels handicapés, recrutement sans concours, par la voie du Pacte, au titre des emplois réservés ;
- nombre d'agents contractuels recrutés par niveau et par type de contrat ;
- nombre d'affectations en provenance d'un autre ministère (mise à disposition, accueil en détachement d'agents relevant de corps extérieurs au ministère, intégration directe d'agents relevant de corps extérieurs au ministère) ;
- nombre d'apprentis recrutés ;
- nombre de personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé ;
- répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par circonstance :
 - départs définitifs de personnes fonctionnaires : retraite et âge moyen de départ à la retraite (distinguer catégories actifs et sédentaires), décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, révocation, concours ou recrutement sortant, fin de détachement, inaptitude définitive ;
 - départs définitifs de personnels contractuels : retraite, décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, licenciement, concours, inaptitude définitive, fin de contrat ;

3 Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37...

- départs temporaires d'agents fonctionnaires : détachement, affectation dans une autre administration, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois ;
- départs temporaires d'agents contractuels : congé pour mobilité, congé pour création d'entreprise, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois ;
- effectif d'agents fonctionnaires dont la pension est entrée en paiement * (1) ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives).

c) Positionnement :

- effectifs physiques au 31/12 des emplois supérieurs et dirigeants ;
- flux annuels de primuminations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012) * (1) ;
- nombre des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis).

d) Promotions :

- nombre d'agents promouvables par grade ; répartition des agents promus par grade ; durée moyenne entre deux promotions ;
- promotion de corps : concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude. Avancement de grade :
- pourcentage de promus sur le nombre de promouvables, le cas échéant répartis par examen professionnel, concours professionnel, choix ;
- part des agents en mobilité parmi les agents promus (mobilité entrante/mobilité sortante) ;
- taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle ;
- part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels.

2° Rémunérations * (1).

- rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ;
- rémunérations par décile ;
- part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).

3° Formation.

- nombre moyen par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) de jours de formation initiale statutaire* (1) et de jours de formation professionnelle continue (T1-T2-T3) ;
- nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps.

4° Organisation et temps de travail.

a) Organisation du travail :

- répartition des effectifs selon les cycles de travail (forfait, cycle annuel, hebdomadaire, autre cycle) au 31/12 ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end (avec définition) au 31/12 ;
- nombre d'agents soumis à des astreintes au 31/12, nombre d'intervention et d'heures d'intervention au cours de l'année ;
- existence d'une charte du temps et nombre d'agents couverts au 31/12 ;
- nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail par catégorie hiérarchique au 31/12.

b) Temps partiel :

- répartition des effectifs par catégorie hiérarchique au 31/12 :
- sur emploi à temps complet :
- temps plein ;
- temps partiel, par quotité de travail ;
- sur emploi à temps incomplet (agents contractuels [2]) par tranche de durée hebdomadaire du travail (moins de 17 h 30, 17 h 30 à moins de 28 h, 28 h ou plus) ;
- nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ;
- nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).

c) Compte épargne temps (CET) :

Répartition par catégorie hiérarchique de :

- nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31/12, dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année ;
- nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année ;
- nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31/12, dont nombre de jours versés au cours de l'année ;
- nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours l'année par type de consommation (décret n° 2010-531 du 20 mai 2010).

d) Heures supplémentaires :

- dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écrites ;
- nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires rémunérées et nombre d'heures supplémentaires rémunérées.

e) Congés :

- nombre de jours de congés (congés annuels, RTT, jours de fractionnement) :
- accordés (par type de congés) ;
- pris (total) ;
- non pris et non versés au CET (total) ;
- nombre d'autres jours de congés accordés à l'ensemble du personnel au sein d'un même établissement (par exemple : jours fériés locaux).

f) Absences au travail (hors absences pour raison de santé) :

- nombre d'agents et nombre total de journées d'absence par motif par âge :
- congé de maternité et d'adoption ;
- congé de paternité et d'accueil ;
- autorisations d'absence autres que celles accordées au titre des articles 13 et 15 du décret n° 82-447 : pour événements

Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37...

familiaux, concours et examens, etc ;

- prise de congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie hiérarchique ;
- nombre d'agents ayant pris un congé ;
- nombre de jours de congés pris en moyenne par agent en comparaison du nombre de jours de congés théoriques ;
- 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 des 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.

5° Conditions de travail.

- nombre d'accidents de travail au cours de l'année (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI).

6° Absences au travail pour raison de santé.

Répartition par tranches d'âge du nombre total de journées d'absence des fonctionnaires et des contractuels sur emploi permanent selon les motifs suivants :

- maladie ordinaire ;
- longue maladie (fonctionnaires), maladie de longue durée et pour grave maladie (contractuels) ;
- congé de longue durée ;
- accident du travail imputable au service ;
- accident du travail pour raison de trajet ;
- maladie professionnelle ;
- disponibilité d'office (état de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions).

(1) Le symbole « * » signifie que l'indicateur relève du niveau central, comme par exemple le plafond ministériel d'emploi. Dans ce cas, l'indicateur est néanmoins rappelé dans le bilan social de niveau local comme élément de mise en perspective.

(2) Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels.

AUTRES INDICATEURS (à renseigner en ETP en l'absence de mention contraire)

1° Plafond d'emplois.

Rappel du plafond ministériel d'emplois autorisés en ETPT* (1).

2° Pyramide des âges.

Pyramide des âges de la structure au 31/12 par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et type de statut (CDI, CDD).

3° Répertoire des métiers.

Existence d'un répertoire ministériel des métiers et, si oui, date de dernière mise à jour* (1).

4° Agents contractuels.

- nombre d'agents contractuels (effectifs physiques, ETP, données par sexe) répartis de la manière suivante :
- agents contractuels sur emplois permanents, par type de besoins (en fonction des articles de la loi) et type de contrat (CDI, CDD) ;
- agents contractuels recrutés pour des besoins temporaires, par type de besoins.

Distinguer les agents contractuels à temps incomplet.

- nombre de passages de CDD en CDI dans l'année ;
- nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012 ;
- nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation ;
- répartition des titularisations par sexe et par catégorie hiérarchique (A/B/C).

5° Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées.

- effectifs physiques par catégorie hiérarchique et par corps ;
- évolution du taux d'emploi sur trois ans.

6° Tutelle des ministères sur leurs opérateurs* (1).

- nombre d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires ;
- effectifs globaux par type d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires ;
- parmi ces effectifs : part des agents issus de corps du ministère de tutelle, de corps d'autres ministères toutes voies confondues (affectation, détachement, mise à disposition), agents contractuels.

7° Flux entrants par sexe, par catégorie, par corps, par voie d'accès.

- voir rapport de situation comparée.

8° Flux sortants par sexe, par catégorie et par circonstance.

- voir rapport de situation comparée.

9° Avancements par sexe.

- voir rapport de situation comparée.

10° Mobilité.

- nombre de postes publiés sur la BIEP sur le nombre total de postes publiés par la structure ;
- nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP.

11° Rémunérations.

- masse salariale en euros * (1) : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions) par programme ;
- nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA, par catégorie et par sexe.

3 Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37...

12° Risques professionnels.

- nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service ;
- nombre de décès imputables au service ;
- nombre d'accidents du travail ;
- accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité (préciser : permanente ou temporaire) ;
- taux de couverture des agents par un médecin de prévention ;
- coût de la formation des membres des CHSCT ;
- pourcentage de membres de CHSCT formés durant sept jours ;
- nombre de jours d'arrêts pour maladie, rapporté au nombre total d'agents, en distinguant : congé pour maladie ordinaire, congé de longue maladie/congé de longue durée, accident du travail, maladie professionnelle ;
- nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention pour 100 agents ;
- nombre d'actes de violence physique envers le personnel (émanant du personnel, avec/sans arrêt de travail, émanant des usagers avec/sans arrêt de travail) ;
- taux de rotation : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année.

13° Formation.

a) Formation continue :

- nombre de journées de formation par catégorie, par sexe et par type d'action (T1, T2, T3) ;
- coût de la formation par catégorie et par sexe ;
- nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation, par sexe, par tranche d'âge et par catégorie.

b) Formation initiale statutaire :

- nombre d'agents en formation initiale, par catégorie et par sexe :
- après un concours externe ;
- après un concours interne ;
- après un troisième concours ;
- après changement de corps au choix ou sur examen professionnel.

14° Relations professionnelles.

a) Instances de représentation et de concertation (article 15 du décret n° 82-447 modifié) :

- niveau de déconcentration des CAP par catégorie statutaire * (1) ;
- répartition par sexe des représentants du personnel (préciser titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CAP) ;
- nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CAP) ;
- nombre de reconvoications du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel ;
- nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation visée au I de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 ;
- nombre de journées d'autorisation d'absence accordées en application du II de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation.

b) Congrès et organismes directeurs des syndicats (article 13 du décret n° 82-447 modifié) :

- nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordés pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982.

c) Moyens humains accordés aux syndicats (article 16 du décret n° 82-447 modifié) :

- nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures) ;
- nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS).

d) Autres :

- locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année) ;
- nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local ;
- nombre et nature des accords négociés.

15° Action sociale.

- exécution n-1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation (garde d'enfants, CESU, places en crèche, activités parascolaires, logement, restauration, aides financières, loisirs...) et de dépenses (titres II, III et V) ;
- nombre de bénéficiaires par type de prestation, le cas échéant répartition actifs/retraités, répartition par catégorie et par tranche d'âge en % des effectifs totaux pour chaque groupe ;
- dépenses d'action sociale (en euros) selon l'origine du financement (interministériel ou ministériel) pour garde d'enfants * (1) (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.).

(1) Le symbole « * » signifie que l'indicateur relève du niveau central, comme par exemple le plafond ministériel d'emploi. Dans ce cas, l'indicateur est néanmoins rappelé dans le bilan social de niveau local comme élément de mise en perspective.

Fait le 22 décembre 2017.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général de l'administration et de la fonction publique,

T. Le Goff



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 : RDFS1636262C

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

PJ : Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013

Résumé : 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.

Mots-clés : 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 ».

4 Circulaire NOR RДФF1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

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. Décliner l'accord du 8 mars 2013 dans chacune des administrations publiques (axe 1 de l'accord du 8 mars 2013)

- **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 DGAPP, 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.

Circulaire NOR RDDFF1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

- **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. 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)

- **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.

4 Circulaire NOR RDFS1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

- **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 méconnaître 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.

Circulaire NOR RDDFI636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

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.

4 Circulaire NOR RDFS1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

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



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'Action et des Comptes publics
Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes
Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics

**Circulaire du 9 mars 2018
relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique**

NOR : CPAF1805157C

Le ministre de l'action et des comptes publics
La secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes
Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics

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 9 mars 2018

Objet : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

PJ : Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 ; circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique; circulaire NOR RDFS1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Résumé : la présente circulaire précise la mise en œuvre des engagements pris par le Président de la République, le 25 novembre 2017, dans le cadre de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique. Elle s'inscrit en cohérence avec l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013 et les textes associés.

Mots-clés : égalité professionnelle femmes-hommes ; stéréotypes ; formation professionnelle ; prévention des violences sexuelles et sexistes ; harcèlement sexuel ; harcèlement moral ; agissement sexiste ; sexisme ; agression sexuelle ; prévention des discriminations ; cellule d'écoute ; accompagnement des victimes ; *testing* ; dispositif d'alerte ; Label Egalité ; Label Diversité ; obligation de protection des agents ; comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; médecin de prévention ; médecin du travail ; sanction des auteurs.

Textes de référence : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 ; 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 ; loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

5 Circulaire NOR CPAF1805157C du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Le 25 novembre 2017, dans le cadre de la grande cause du quinquennat pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le Président de la République s'est engagé à ce que soit mis en œuvre un plan d'action ambitieux contre les violences sexuelles et sexistes, dans tous les domaines de la vie sociale et économique du pays.

Au titre de l'exemplarité, les employeurs publics ont un rôle déterminant à jouer pour faire évoluer les mentalités et garantir à leurs agents la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la condamnation des actes de violences sur le lieu de travail.

Deux chiffres doivent nous faire réagir : 20 % des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle et près de 30 % des victimes n'en parlent à personne¹.

Ainsi les engagements pris par le Président de la République le 25 novembre dernier renforcent et amplifient la portée des orientations fixées par le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des employeurs publics et des organisations syndicales représentatives des fonctionnaires, et par les lois n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Ces engagements s'articulent autour de trois axes, qui constituent la trame d'un plan de prévention et de traitement des violences sexuelles et sexistes qu'il convient de mettre en place dans vos services.

Axe 1. Prévenir les violences sexuelles et sexistes² dans la fonction publique

1.1 Déployer à partir de 2018 un plan ambitieux de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Une formation initiale et continue dédiée à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes sera élaborée dans les trois versants de la fonction publique.

Cette offre de formation devra être adaptée, au-delà des enseignements fondamentaux qui en constitueront le tronc commun, aux spécificités de chaque fonction publique et de chaque contexte professionnel. Elle devra être prioritairement déclinée :

- A destination des **agents en situation d'encadrement**, des **référénts Egalité et Diversité**, des **agents des services ressources humaines** qui pourront ainsi relayer et amplifier l'action, des médecins du travail et médecins de prévention, des inspecteurs de santé et sécurité au travail (FPE), des agents en charge d'une fonction d'inspection (FPT), des inspecteurs du travail (FPH), des assistants et conseillers de prévention, ainsi que des **représentants du personnel**, notamment des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

¹ Enquête Défenseur des droits 2014.

² Les violences sexuelles (viol, agression sexuelle, harcèlement sexuel) et sexistes (agissement sexiste) sont définies par le code pénal et le statut de la fonction publique (cf. l'annexe 1 de la présente circulaire).

Circulaire NOR CPAF1805157C du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

- A l'intention des **élèves des écoles de service public** dans le cadre de leur formation initiale. Chaque école devra, au plus tôt et avant la fin de l'année 2018, inclure dans son programme de formation un module de formation dédié.

Afin d'assurer le déploiement à la fois large et cohérent de cette offre de formation, **un référentiel commun sera mis à disposition des employeurs publics des trois versants de la fonction publique et des écoles de service public** qui pourront ainsi s'appuyer sur celui-ci pour élaborer une offre de formation circonstanciée. Ce référentiel commun sera élaboré par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) en partenariat avec la Mission interministérielle de protection des femmes contre les violences et de lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF), le Service des droits des femmes et à l'égalité (SDFE), la Fédération hospitalière de France (FHF) et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les écoles des trois versants de la fonction publique.

Ces formations doivent permettre aux agents concernés d'acquérir les compétences nécessaires à l'identification, la qualification et le traitement des différents types de situations de violences rencontrés ainsi qu'à l'écoute et l'accompagnement des agents victimes.

S'agissant de la fonction publique d'Etat, cette action constitue une priorité du nouveau schéma directeur de la formation professionnelle. Aussi les formations rentrant dans le cadre de cette priorité bénéficieront de l'exonération de régulation budgétaire des crédits de formation concernés.

1.2 Informer et sensibiliser le plus grand nombre d'agents sur les situations de violences et les acteurs à mobiliser

En complément des actions de formation susmentionnées, les employeurs publics **mettront en place tout dispositif d'information, de communication et de sensibilisation auprès de leurs agents, sur la prévention et le traitement des situations de violences**. L'enjeu est d'éclairer les agents publics sur les différentes situations de violence et la qualification juridique de celles-ci, ainsi que sur les acteurs à mobiliser en cas de difficultés rencontrées sur le lieu de travail : les services des ressources humaines, les représentants du personnel, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les médecins de prévention, les inspecteurs santé et sécurité au travail, les assistants de service social, les assistants et conseillers de prévention³.

Ces informations devront être « contextualisées » afin d'en renforcer la pertinence et l'efficacité auprès des publics concernés.

En particulier, les employeurs publics peuvent par exemple :

- Mettre en place un affichage dédié dans les espaces communs, reposant sur un message fort (« Zéro tolérance en matière de violences sexuelles et sexistes »), le rappel du numéro vert 3919 « Violences femmes info », ainsi que des dispositifs mis en place localement (cf. *infra*) ;
- Indiquer les informations essentielles à connaître et rappeler l'interdiction de tels agissements dans les livrets d'accueil ou d'intégration des nouveaux agents publics ;
- Créer un dépliant *ad hoc* permettant à tout agent de savoir qui contacter et quelle procédure suivre lorsqu'il est victime de tel acte ou qu'il en a connaissance ;
- Organiser des réunions de sensibilisation au bénéfice de leurs agents, a minima une fois par an, avec l'appui des acteurs de la prévention des violences faites aux femmes internes à la structure ou extérieurs.

³ Le rôle de ces différents acteurs est détaillé en annexe 2.

5 Circulaire NOR CPAF1805157C du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Les réseaux professionnels, notamment les réseaux de femmes, créés au sein de certains organismes publics, pourront être mobilisés pour contribuer à cette information.

Les mesures d'application de cet axe feront l'objet d'un bilan, qui sera inséré dans le rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Nous vous invitons également à veiller à la diffusion de ces informations au plus près des agents publics pour contribuer à leur appropriation par tous.

Axe 2. Traiter les situations de violences sexuelles et sexistes

2.1 Définir et mettre en œuvre un dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes

Les employeurs publics **sont tenus de définir et de mettre en place un dispositif de signalement (cellule d'écoute ou dispositif équivalent) et de traitement des violences sur le lieu de travail ainsi qu'un circuit RH de prise en charge permettant d'accompagner les agents victimes.**

- Mise en place d'une cellule d'écoute ou d'un dispositif équivalent :

En vue de la mise en place d'une cellule d'écoute, vous veillerez à avoir un temps de concertation avec les partenaires sociaux et les parties prenantes concernées pour préparer au mieux l'installation de ce nouveau dispositif.

Afin de faciliter et d'opérationnaliser la mise en œuvre de cette obligation, les employeurs publics qui ont obtenu la labellisation des pratiques de ressources humaines au titre du Label diversité pourront s'appuyer sur les **cellules d'écoute mises en place obligatoirement dans ce cadre**. D'autres dispositifs préexistants peuvent également être mobilisés à cet effet à l'instar des dispositifs de signalement et d'accompagnement des victimes *ad hoc* déjà mis en place par certaines administrations (Ministère des Armées, Ministères sociaux).

Quel que soit le format retenu (cellule d'écoute, personne référente, etc.), le dispositif doit comporter toutes les garanties nécessaires en termes d'accueil, de confidentialité, d'expertise, de qualité et de rapidité de traitement et de suivi des saisines. Toute saisine doit donner lieu à une réponse, et si nécessaire, à des mesures concrètes visant à protéger la victime et assurer l'arrêt de la violence concernée. La cellule d'écoute peut être un dispositif internalisé ou externalisé assurant le respect des garanties précitées.

Ces dispositifs doivent faire l'objet d'une information large et régulière avec notamment un affichage dédié dans chaque structure, sur le site interne, une communication régulière via intranet par exemple, une information systématique des personnes nouvellement recrutées, etc.

Dans les petites structures, les employeurs publics, qui ne sont pas en mesure de mettre en place une cellule d'écoute ou une personne ressource dédiée, veilleront à assurer une prise en charge et un accompagnement adapté des agents victimes de violences sexuelles et sexistes, le cas échéant dans le cadre de dispositifs mutualisés.

Circulaire NOR CPAF1805157C du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

- Mise en place d'un circuit RH de traitement des signalements :

Les employeurs publics doivent mettre en place un processus de traitement des signalements, comportant notamment d'une fiche de signalement accessible à l'ensemble des agents (un exemple de fiche figure en annexe 3).

Lorsque des faits constitutifs d'une violence sexuelle ou sexiste sont signalés par un agent, l'administration doit dans les délais les plus brefs, notamment :

- Procéder à une enquête interne ;
- Orienter le plaignant vers les acteurs adéquats (services RH, médecine de prévention, service social...) ;
- Faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire y compris l'éloignement de l'auteur supposé des faits ou de la victime ;
- S'assurer que la victime des actes de violences ne subit pas de la part de quiconque d'actes de représailles⁴.

Un suivi des signalements effectués (nature, nombre) et des suites qui y sont données (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires) est à mettre en place afin d'être en mesure d'évaluer les actions mises en œuvre par les employeurs publics. Ces données sont conservées par les services de ressources humaines des employeurs publics de manière à assurer la confidentialité tant de la nature des faits en cause, des victimes et auteurs des actes concernés et des suites données. Les CHSCT seront tenus informés des cas de violence identifiés et des suites qui y sont données, dans les services auprès desquels ils sont placés.

2.2 Protéger et accompagner les victimes

L'obligation de protection des agents s'impose à tout employeur public.

L'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 précise que « *la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ». Les agents contractuels régis par la loi de 1983 bénéficient de ces mêmes garanties (article 32 de la loi n°83-634).

La protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre trois obligations :

- de **prévention** : une fois informée des agissements répréhensibles, l'administration doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent victime est exposé, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée (par exemple, mesure interne de changement d'affectation voire suspension de la personne présumée agresseur dans l'attente du conseil de discipline) ;
- d'**assistance juridique** : il s'agit principalement d'apporter à l'agent victime une aide dans les procédures juridictionnelles engagées ; l'administration peut payer les frais de l'avocat désigné par l'agent victime dès lors qu'elle a signé une convention avec ledit avocat et à certaines conditions⁵.
- de **réparation** : la mise en œuvre de la protection accordée par l'administration ouvre à la victime le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques.

⁴ Cf. article 6 de la loi n°83-634.

⁵ Elle peut notamment refuser de prendre en charge la totalité des frais « *lorsque le nombre d'heures facturées ou déjà réglées apparaît manifestement excessif* » (cf. décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit).

5 Circulaire NOR CPAF1805157C du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

La [circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique](#), le [Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique](#) (DGAFP, 2017) ainsi que les « *Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique* » (SDFE-ministères sociaux, DGAFP, Défenseur des droits, 2018) et le [Kit pour agir contre le sexisme. Trois outils pour le monde du travail](#) (CSEP, 2016) constituent des appuis méthodologiques utiles pour l'accompagnement des victimes⁶.

Les agents victimes seront tenus informés des suites données à leur signalement par leur employeur.

Il est rappelé que la responsabilité de l'employeur peut être engagée **en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des violences dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail, indépendamment des actions pouvant être conduites à l'encontre des personnes à l'origine de ces violences.**

En outre, il convient de rappeler l'obligation de signalement fondée sur les dispositions du deuxième alinéa de l'article 40 du code de procédure pénale, qui prévoient que tout fonctionnaire « *qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs* ». S'il s'agit d'une obligation qui revêt un caractère personnel, le juge admet que le signalement puisse être effectué par le supérieur hiérarchique du fonctionnaire qui a eu connaissance des faits délictueux (Cass. crim, 14 décembre 2000, n° 00-86595).

Enfin, les employeurs publics sont incités à **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 les 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 (violence familiales, conjugales...), comme le prévoit la [circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#).

Axe 3. Sanctionner les auteurs de violences sexuelles et sexistes

Les employeurs se doivent d'être exemplaires dans la sanction des violences sexuelles et sexistes.

Le code pénal, qui s'applique à l'ensemble des agents publics, sanctionne les violences sexuelles et sexistes (viol, agression sexuelle, harcèlement sexuel) de peines variables pouvant aller jusqu'à quinze ans de réclusion criminelle (cf. annexe 1). En outre, la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit plus spécifiquement des sanctions pour les faits de harcèlement sexuel : l'article 6 ter précise ainsi qu'« *est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel* » et d'agissement sexiste (l'article 6 bis interdit l'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* »).

Les actes constitutifs de violences sexuelles ou sexistes doivent être sanctionnés par le biais de la procédure disciplinaire et/ou par le juge pénal. Ils peuvent également donner lieu à une indemnisation par le juge civil. Les procédures disciplinaires, administratives et pénales sont indépendantes les unes des autres.

⁶ Une liste d'outils méthodologique récents est indiquée en annexe 4.

Pour rappel, les mesures administratives applicables, qui peuvent être prises par les employeurs publics, sont les suivantes :

- mesure de suspension de l'auteur présumé des faits ;
- sanctions disciplinaires proportionnées à la gravité des faits pouvant aller jusqu'à la révocation.

Afin de mettre en œuvre les trois axes de ce plan, vous pourrez compter sur **un accompagnement méthodologique** mis en place par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, en étroite collaboration avec le Service des droits des femmes et à l'égalité.

Nous attirons votre attention sur le fait que la mise en œuvre concrète et opérationnelle des engagements présidentiels pourra être approfondie et précisée dans le cadre de la future concertation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Le ministre de l'action et des comptes publics,



Gérald DARMANIN

La secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre,
chargée de l'égalité entre les femmes et les
hommes,

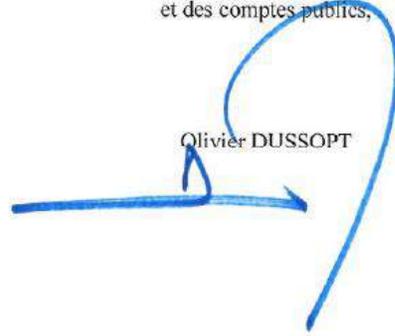


Marlène SCHIAPPA

5 Circulaire NOR CPAF1805157C du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'ac
et des comptes publics.

Olivier DUSSOPT



ANNEXE 1 – Définitions**Viol :**

L'article 222-23 du code pénal dispose que *« tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol »*.

Le viol est puni au pénal, d'une peine de 15 ans de réclusion criminelle (art. 222-23 du code pénal).

Agression sexuelle :

L'article 222-22 du code pénal rappelle que *« constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise »*.

L'article 222-22-2 du code pénal précise que *« constitue également une agression sexuelle le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers »*.

L'agression sexuelle est punie par le juge pénal d'une peine de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende (article 222-27 du code pénal). Les sanctions disciplinaires sont également applicables.

Harcèlement sexuel :

L'article 222-33 du code pénal (repris dans l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) définit le harcèlement sexuel comme :

- *« le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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 »* ;

- *« le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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 »* (paragraphe II du même article).

Le harcèlement sexuel est puni par le juge pénal de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 30 000 euros (article 222-33 du code pénal). Les sanctions disciplinaires sont également applicables.

Agissement sexiste :

L'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 repris de l'article L. 1142-2-1 du code du travail, interdit l'agissement sexiste qu'il définit 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 »*.

L'agissement sexiste est puni par des sanctions disciplinaires.

5 Circulaire NOR CPAF1805157C du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

ANNEXE 2 – Acteurs de la prévention

• Les **autorités en charge de la protection des agents** ont pour charge d'assurer que les agents publics disposent de conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique dans l'exercice de leur travail : **le chef de service dans la fonction publique de l'État, l'autorité territoriale dans la fonction publique territoriale et l'employeur public dans la fonction publique hospitalière.**

En matière d'hygiène et de sécurité, des décrets prévoient que les règles définies par le code du travail s'appliquent dans les trois versants de la fonction publique. L'article L 4121-2 du code du travail prévoit que « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :*

- *des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;*
- *des actions d'information et de formation ;*
- *la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. »*

• Les **comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** jouent un rôle dans la protection de la santé physique et mentale des agents, notamment en participant à l'analyse des situations et des relations sociales au travail et en veillant à la légalité et à la pertinence des décisions prises par l'administration en matière de sécurité au travail. Ils comprennent des représentants désignés par les organisations syndicales les plus représentatives proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections aux comités techniques. Ils comprennent également un président qui est l'autorité auprès de laquelle le CHSCT est placé et un responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines.

Un membre du CHSCT qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un fonctionnaire ou d'un agent qui fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité administrative ou son représentant. Les CHSCT contribuent également à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscitent toute initiative qu'ils estiment utile dans cette perspective. Ils peuvent proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel définis aux articles 6 ter et 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Par ailleurs, le CHSCT coopère aux actions de prévention du harcèlement mises en place à destination du personnel. Lorsque le CHSCT émet des propositions, notamment en matière de harcèlement moral et sexuel, la présidente ou le président informe par écrit des suites réservées à ces propositions. Si une suite favorable n'a pas été réservée aux propositions, les motifs en seront donnés dans l'information écrite au CHSCT.

Le CHSCT analyse les risques professionnels et les conditions de travail et effectue des visites et des enquêtes. Il joue un rôle essentiel dans l'élaboration du programme de prévention annuelle des risques professionnels établi à partir des analyses qu'il a réalisées.

Il est habilité à prévenir et prendre en charge les situations de violence.

Le CHSCT peut également demander à l'autorité administrative de faire appel à un expert agréé en application de l'article R. 236-40 du code du travail en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service, ou de maladie à caractère professionnel. Les frais d'expertise sont supportés par l'administration ou l'établissement dont relève le comité d'hygiène et de sécurité. Le chef de service ou d'établissement fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. L'expert est enfin soumis à une obligation de discrétion. La décision de l'administration refusant la désignation d'un expert doit être substantiellement motivée, et communiquée au CHSCT.

• Le **comité technique** (dans la fonction publique de l'Etat et dans la fonction publique territoriale) et **comité technique d'établissement** (dans la fonction publique hospitalière) sont des instances de concertation chargées d'examiner les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services. Ils sont appelés à se prononcer sur l'organisation interne générale des services à l'exclusion de

situations particulières. Lorsqu'un CHSCT lui est associé, le comité technique peut le saisir de toute question d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Dans le cas contraire, lorsqu'il n'y a pas de CHSCT, le comité technique doit être consulté sur ces questions.

- Dans les versants étatique et territorial de la fonction publique, **le médecin de prévention** a pour rôle d'éviter toute altération de santé des agents du fait de leur travail ; dans la fonction publique hospitalière ce rôle est assuré par **le médecin du travail**. Le médecin du travail ou le médecin de prévention est compétent pour conseiller l'administration en matière d'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services.

Il peut par ailleurs accorder un **soutien psychologique**, une écoute ou accorder les premiers soins à la victime si cela est nécessaire. En effet, la médecine de prévention ou du travail permet aux personnes se sentant harcelées de verbaliser leur souffrance, et de trouver les solutions et les ressources pour agir. Elle analyse la situation et voit si les faits avérés sont réels (étude de site et de poste, rencontre d'autres personnes au sein du service...). Il convient de souligner qu'en cas de violence grave, l'examen de médecine légale est organisé conjointement avec la police ou la gendarmerie par un médecin spécialiste. Le médecin du travail ou de prévention peut aussi **orienter vers les services, personnes ou instances compétentes pour gérer la situation**. Il peut faire un rapport à l'employeur (DRH). Il établit un **certificat ou un courrier qui alerte l'employeur** des agissements dont il a connaissance. Le signalement du médecin de prévention ou du travail peut être collectif ou individuel si l'agent ou agente victime en est d'accord.

La médecine de prévention ou du travail peut aider, par son action, à interrompre le processus en liaison avec la direction de l'établissement, le CHSCT et d'autres professionnels relevant du service de médecine de prévention ou de santé au travail (psychologue, assistant social ou assistante sociale).

- Les **inspecteurs santé et sécurité au travail** (FPE), les **agents chargés d'une fonction d'inspection (FPT)** ou les **inspecteurs du travail** (FPH) contrôlent l'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, ils conseillent le chef de service, chef d'établissement ou autorité territoriale pour mieux prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Lors de leurs visites, ils consultent le DUERP et le registre santé et sécurité au travail (SST).

- Les **assistants et conseillers de prévention** sont chargés d'assister et de conseiller les chefs de service, l'autorité territoriale ou les chefs d'établissements dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité. Ils peuvent être en charge de la rédaction du DUERP et à ce titre de participer à l'élaboration du diagnostic en matière de RPS avec les agents. Ce sont également eux qui tiennent le registre SST dans les versants État et territorial de la fonction publique.

- Les **représentants du personnel** peuvent être interlocuteurs d'une victime de harcèlement ou de violence. Ils jouent un rôle d'accompagnement des victimes dans les démarches administratives et procédurales que celles-ci pourront mettre en œuvre.

- Les **assistants de service social** sont soumis au secret professionnel et peuvent être des interlocuteurs privilégiés. Ils peuvent faire le lien avec le médecin de prévention ou du travail, le ou la psychologue du travail. Ils exercent au sein du **service social du personnel** dont l'objet est de concourir à l'amélioration des conditions de travail des agents.

- Des **associations spécialisées dans la lutte contre les violences et le harcèlement** peuvent intervenir dans l'accompagnement des victimes et dans la gestion des situations de harcèlement ou de violences. Selon les administrations, ces associations peuvent être ou non présentes.

Les victimes et les professionnels ou proches qui les accompagnent peuvent appeler le 39 19 afin de recevoir une écoute, des conseils et une orientation, ainsi qu'une aide pour identifier les associations compétentes.

5 Circulaire NOR CPAF1805157C du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

En outre, la fédération nationale des associations d'aide aux victimes, Francevictimes dispose d'un numéro national d'aide aux victimes qui permet également d'identifier les associations compétentes.

- Le **Défenseur des droits** est une autorité indépendante, qui défend les droits de manière gratuite. Outre ses actions en faveur de la promotion de l'égalité et de l'accès aux droits, il reçoit et traite les réclamations des personnes s'estimant, notamment, atteintes dans leurs droits ou discriminées. Il peut ainsi être saisi de situations de harcèlement sexuel au titre de sa compétence en matière de lutte contre les discriminations. L'agent victime peut le saisir directement et aucune mesure de représailles ne peut être prise à son encontre pour ce motif. Le Défenseur des droits dispose de larges pouvoirs d'investigation. Il peut demander des explications à toute personne physique ou morale mise en cause devant lui, procéder à des auditions ainsi qu'à des vérifications sur place. Si le harcèlement sexuel est reconnu, il peut faire des recommandations, demander des poursuites disciplinaires, proposer une transaction financière ou présenter des observations devant les juges. Des délégués du Défenseur des droits effectuent des permanences sur l'ensemble du territoire.

ANNEXE 3 – Exemple de fiche de signalement

Fiche de signalement d'une situation de travail dégradée comportant des troubles psychosociaux	
Mode d'emploi	
A quoi sert ce formulaire dématérialisé ? Il a pour unique finalité d'alerter l'assistant de prévention et le chef de service sur une situation de travail, en vue de permettre son traitement et de prévenir sa récurrence dans le cadre de la procédure définie au sein de chaque administration. Il n'a pas vocation ni à établir ou qualifier une situation, ni à être utilisé à des fins statistiques.	
Qui en est destinataire ? Ce document est à renseigner de préférence de manière dématérialisée et à adresser par courriel à l'assistant de prévention du service concerné par le signalement, qui en assure la transmission au chef de service l'accompagnant, si besoin, d'éléments d'information complémentaires recueillis par ses soins. Le CHSCT pourra être informé immédiatement de certaines situations. Dans les autres cas, le CHSCT sera informé périodiquement des situations signalées et des mesures de prévention mises en œuvre et/ou envisagées.	
Qui peut l'utiliser ? Cette fiche peut être renseignée par tout agent, quel que soit sa fonction, pour sa propre situation ou pour celle de collègues, y compris l'assistant de prévention.	
Dans quelles situations ? Cette fiche est destinée à alerter lorsque les situations d'exposition aux risques psychosociaux déclenchent des troubles, notamment dans les cas de conflits interpersonnels, de violence (lien fiche RPS) entre agents, de souffrance au travail... Elle concerne aussi bien les situations collectives que les situations individuelles.	
Que se passe-t-il après le signalement ? Une procédure de traitement des situations de travail dégradées comportant des troubles psychosociaux est définie par chaque administration. Elle peut faire appel au médecin de prévention ou, plus largement, à l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail qui peut associer des psychologues du travail, l'assistant de service social...	
L'alerte est-elle anonyme ? L'objectif est de traiter les situations difficiles et de prévenir leur récurrence, ce qui n'est possible qu'en analysant ces situations de travail qui doivent donc se rattacher explicitement à un service et parfois à des fonctions ou des personnes. Les éventuels destinataires des informations contenues dans les fiches de signalement sont couverts par le secret professionnel ou par une obligation de discrétion. Les données individuelles figurant dans une fiche de signalement ne sont consignées ni dans le dossier administratif de l'agent ni dans son dossier médical en santé au travail.	
SIGNALEMENT	
Service concerné par le signalement	
Nom du service :	Nom et prénom de l'assistant de prévention :
Nom et prénom du Chef de service :	Nom et prénom du médecin de prévention :
Auteur du signalement	
Nom et prénom :	Fonction :
	Courriel :
Service (si différent de celui du signalement) :	Téléphone :
Date du signalement : .. / .. / ..	

5 Circulaire NOR CPAF1805157C du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Noms, qualités et fonctions des personnes concernées et des témoins		
<i>Noms et prénoms de personnes concernées</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Qualité</i>
		Agents de service
		Usagers
		Autres
<i>Noms et prénoms des témoins</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Qualité</i>
		Agents de service
		Usagers
		Autres
Description de la situation donnant lieu à un signalement		
Description chronologique des faits (sans interprétation ni jugement personnel) :		<p><i>La situation ou l'évènement se sont-ils déjà produits avant les faits décrits ?</i> OUI NON</p> <p><i>Si oui, indiquer la ou les dates ou périodes :</i> </p> <p><i>Une arme a-t-elle été utilisée ?</i> OUI NON</p> <p><i>Si oui, indiquer quel type d'arme :</i> </p>
Conséquences en termes d'arrêts de travail, de déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle, de dépôt de plainte		Le cas échéant, description des actions déjà menées par les agents et/ou la hiérarchie et des mesures déjà décidées
<p>Arrêt(s) de travail : (date début/date fin)</p> <p>Déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle (rayer la mention inutile) déposée le : (date)</p> <p>Dépôt de plainte le (indiquer la date) Pour : (indiquer le motif)</p>		

NB : Cette fiche constitue un exemple qui doit être adapté à chaque service au regard de la procédure existante.

ANNEXE 4 – Outils méthodologiques

« *Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique* » (SDFE-Ministères sociaux, Défenseur des droits, DGAFP, 2018, accessible sur le site <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr>, le site <https://www.defenseurdesdroits.fr/et> le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr/>).

Défenseur des droits, [*Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale*](#), 2017.

DGAFP, [*Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique*](#), 2017.

CSEP, [*Kit pour agir contre le sexisme. Trois outils pour le monde du travail*](#), 2016.

Circulaire NOR CPAF1903608C du 22 février 2019 relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État



Ministère de l'Action et des Comptes publics
Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics

Circulaire du 22 février 2019

relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État

NOR : CPAF1903608C

Le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics

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)

Le 22 février 2019

Objet : Appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle au titre de l'année 2019

PJ : 3 annexes

Annexe 1 Missions des différents acteurs pour le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle

Annexe 2 Caractéristiques techniques du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle

Annexe 3 Gestion des dossiers projets du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle

Résumé : Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018, la présente circulaire précise les modalités de fonctionnement et les critères de sélection de l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'Etat.

Mots-clés : appel à projet ; égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; stéréotypes ; formation professionnelle ; sensibilisation ; prévention des violences sexuelles et sexistes ; harcèlement sexuel ; harcèlement moral ; agissements sexistes ; prévention des discriminations ;

Textes de référence : Accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018.

Circulaire NOR CPAF1903608C du 22 février 2019 relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État

Le Président de la République a déclaré l'égalité entre les femmes et les hommes grande cause nationale du quinquennat. A ce titre, et dans le cadre des engagements pris par le Gouvernement lors du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, une négociation a été engagée avec les partenaires sociaux et les employeurs publics pour franchir un nouveau cap en matière d'égalité professionnelle dans la fonction publique.

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par sept organisations syndicales représentant une majorité des suffrages exprimés par les agents publics aux dernières élections professionnelles et l'ensemble des représentants des employeurs publics¹.

Cet accord prévoit la création en 2019 d'un fonds en faveur de l'égalité professionnelle pour l'Etat et ses établissements publics administratifs qui, « *par le biais d'appels à projets auprès des employeurs publics aux niveaux national et territorial, (...) cofinancera des actions de prévention et lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes, notamment une offre d'information, de communication ou de formation labellisée sur des sujets prioritaires (mixité des métiers, traitement des situations de harcèlement ou de violences sexuelles, etc.), des actions innovantes (hackathon, coaching, outils ludiques de communication et de sensibilisation auprès des agents publics), ou encore des travaux de recherche appliquée (études de cohortes, études sur les métiers à prédominance féminine ou masculine), ou d'autres actions en faveur de l'égalité professionnelle. Ce dispositif pourra également être mobilisé pour accompagner le déploiement d'une politique d'égalité professionnelle au sein des administrations ou établissements publics à faibles effectifs* ».

Le fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP), alimenté notamment par le produit des pénalités versées en cas de non-respect des obligations légales en matière de nominations équilibrées sur les emplois de direction de l'Etat, permettra d'accompagner les services de l'Etat dans la mise en place de projets visant à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (cf. annexe 2 sur les thèmes de l'appel à projet).

Il soutiendra financièrement les projets :

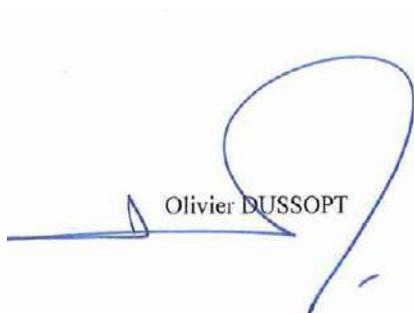
- ayant un caractère partenarial, voire interministériel ;
- ayant éventuellement un caractère participatif, quelle que soit la forme de cette participation, et favorisant l'association directe des agents ;
- les plus aisément capitalisables et reproductibles.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique est chargée, en lien avec le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, de sélectionner les projets dans le cadre d'un appel à projet national et de suivre leur mise en œuvre. Gestionnaire de ce fonds, elle est également chargée de veiller à sa bonne articulation avec d'autres financements et dispositifs d'appui existants (tels que le fonds d'innovation RH ou le fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail).

Les projets éligibles au financement du fonds peuvent être conduits soit au niveau central, soit au niveau déconcentré. Les candidatures seront déposées uniquement en ligne via un formulaire disponible sur le site Démarches-simplifiées (cf. annexe 3). Il appartient à chaque porteur de projet de faire valider au préalable sa candidature par l'autorité compétente au sein de son administration. L'ensemble des modalités de dépôt des candidatures et de fonctionnement des fonds, ainsi que leurs caractéristiques techniques, sont détaillées en annexe à la présente circulaire. Les dossiers doivent être déposés en ligne au plus tard le lundi 15 avril 2019.

¹ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/pour-legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes-la-fonction-publique-sengage-0>

Je souhaite que ce fonds réponde aux attentes et aux besoins exprimés par les services et leurs agents et permette de faire progresser concrètement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique.



Olivier DUSOPT

ANNEXE 1

Missions des différents acteurs du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP)**1. La structure porteuse du projet**

Il s'agit du service qui est à l'origine de la demande de financement par le fonds.

Le service porteur désigne un chef de projet dont les coordonnées figurent dans le dossier de candidature.

Le chef du projet est responsable du projet. Il élabore le dossier de demande de fonds, met en œuvre les moyens nécessaires au développement du projet, a en charge la production des livrables attendus. Il rend compte de l'état d'avancement du projet au SGAR / PFRH si le projet est territorial ou provenant d'un établissement public, ou au SG ministériel pour les projets relevant de l'administration centrale, ainsi qu'au comité de pilotage, le cas échéant.

2. Le SGAR / plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) en lien avec la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) (pour les projets territoriaux et d'établissements publics) ou le secrétariat général - SG ministériel (pour les projets de l'administration centrale)

Le SGAR / PFRH est le service relais entre le service porteur de projet et la DGAFP.

Il coordonne l'ensemble des projets du fonds égalité professionnelle de la région ou du ministère et est l'interlocuteur direct de la DGAFP. Pour ce faire, le SGAR/PFRH, en lien avec de la DRDFE, ou le SG ministériel identifie un correspondant dont les coordonnées figurent également dans le dossier de candidature (correspondant administratif). Ce correspondant pourra être sollicité pour avis par la DGAFP.

Les SGAR/PFRH en lien avec la DRDFE, et SG ministériel sont garants de la bonne application de la circulaire de la DGAFP et de la cohérence entre les différentes demandes de financement relevant de leur périmètre.

Ces services accompagnent les porteurs de projets dans le cadrage des projets et la constitution du dossier de demande. Ils participent aux COPIL et sont destinataires de toute information relative au projet.

Ils diffusent les fiches d'évaluation de chaque projet relevant de leur périmètre à la DGAFP et gèrent la procédure administrative et budgétaire des projets. Pour ce dernier point, il convient d'associer étroitement les services financiers (centres de service partagé CHORUS). Une attention particulière doit être portée à l'imputation budgétaire des dépenses liées aux projets financés, afin d'éviter d'éventuelles écritures correctives ultérieures.

Un suivi budgétaire précis devra être mis en place au niveau du porteur et/ou du correspondant administratif. Il permettra de justifier auprès de la DGAFP de la nature des dépenses réalisées dans le cadre de la mise en œuvre du projet. En effet, le porteur est responsable de sa réalisation ainsi que de l'exécution des crédits y afférent.

3. La direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP)

La DGAFP instruit les dossiers de demande de financement. Elle organise les comités de sélection et attribue les budgets du fonds aux projets lauréats.

Elle suit l'avancement des projets lauréats à partir des fiches projet transmises par le SGAR/PFRH, en lien avec la DRDFE, ou le SG ministériel et participe, si besoin, aux comités de pilotage organisés par les porteurs de projet.

Elle apporte son expertise sur les domaines concernés et suit la consommation globale des crédits alloués.

Les correspondants privilégiés des porteurs sont le bureau du recrutement et des politiques d'égalité et de diversité (2REDIV) : fep.dgafp@finances.gouv.fr

Circulaire NOR CPAF1903608C du 22 février 2019 relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État**ANNEXE 2****Caractéristiques techniques du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP)****1. Généralités**

Le présent document a pour objet de définir les modalités de l'appel à projets relatif au financement d'actions en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'Etat. Son financement est assuré par le fonds égalité professionnelle (FEP), porté par le programme 148 « Fonction publique ».

Le FEP a pour vocation de venir en appui des projets et non de se substituer à l'employeur public. Ce financement doit en conséquence avoir un effet levier et ne pas induire une dépense pérenne. Les projets peuvent néanmoins porter sur des actions pluriannuelles d'au maximum 3 ans, à la condition que celles-ci soient fractionnables par tranches annuelles.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique, gestionnaire de ce fonds en lien avec le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, est chargée de veiller à sa bonne articulation avec d'autres financements et dispositifs d'appui existants (grand plan d'investissement, fonds du ministère chargé de l'agriculture, Fonds innovation RH et Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FIAC) de la DGAFP, ...). Dans ce cadre, elle peut être amenée à conseiller les porteurs de projet dans leur démarche de candidature afin que ces derniers retravaillent le contenu de leur projet pour le rendre éligible au fond ou sollicitent le bon vecteur de financement.

2. Thèmes de l'appel à projets pour l'année 2019

- Dispositifs d'appui à la mise en place d'une politique de promotion de l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique de l'État ;
- Dispositifs favorisant la mise en réseau, le partage d'expériences et la mutualisation des bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle ;
- Dispositifs favorisant la constitution de viviers de femmes pour les corps fortement masculinisés et de viviers d'hommes pour les corps fortement féminisés ;
- Dispositif de sensibilisation ou de formations à l'égalité professionnelle et/ou d'outils favorisant l'accès aux formations, ayant un caractère innovant ;
- Dispositifs favorisant la mixité des métiers dans la fonction publique de l'État ;
- Dispositifs favorisant une meilleure articulation entre les temps de vie professionnel et personnel notamment en termes d'organisation du travail ;
- Dispositifs favorisant la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes ;
- Etudes, travaux de recherche appliquée visant à améliorer l'information sur les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, tel que par exemple des études de cohortes ou études sur les métiers à prédominance féminine ou masculine, etc.

Les projets pourront donner lieu à différentes actions, comme par exemple des colloques, l'élaboration d'outils ou la réalisation de campagnes de communication.

Cette liste n'a pas vocation à être exhaustive mais permet de fixer les grands principes qui justifieraient la mobilisation du fonds en faveur de l'égalité professionnelle.

ANNEXE 3

Gestion des dossiers projets du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle

1. Opérations financées

Les opérations financées par le fonds relèvent des crédits de fonctionnement (titre 3).

Les dépenses de rémunération (titre 2) ne peuvent pas donner lieu à une participation financière au titre du FEP. Un même projet ne peut solliciter des financements au titre du FEP et au titre du fonds pour d'innovation RH (FIRH) ou du fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FIAC)² en même temps.

Le financement alloué aux services ne saurait servir à financer des dépenses liées à des investissements (titre 5) comme l'achat d'équipements de sécurité, d'engins ou de véhicules.

2. Porteurs de projets et bénéficiaires

Un porteur de projet unique relevant de la fonction publique d'Etat sera l'interlocuteur privilégié de l'administration relais et de la DGAFP, dès l'instruction de la demande jusqu'à l'évaluation de la mise en œuvre du projet (cf. annexe 1).

Si le projet associe plusieurs administrations, un chef de file, dit porteur de projet, est désigné. Le cas échéant, des organismes relevant des fonctions publiques territoriale et hospitalière peuvent être associés par le porteur de projet à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet. De même, les partenariats avec des associations d'agents publics, notamment les associations ayant pour objet de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, sont les bienvenus.

3. Constitution des dossiers de candidature

Pour ce qui concerne les projets proposés au niveau local, les plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) ou les Directions régionales aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) sont chargées, sous la responsabilité des secrétaires généraux pour les affaires régionales, d'aider à la constitution des dossiers de « candidature » en lien avec le ou les services de l'Etat concernés. Le bureau 2REDIV (bureau du recrutement et des politiques d'égalité et de diversité) de la DGAFP ainsi que le bureau de l'égalité des femmes du SDFE apporteront, si nécessaire, un appui pour aider à préciser le projet et en définir les modalités opérationnelles.

Contenu du dossier de candidature :

Le porteur est pleinement responsable de l'intégralité du dossier transmis à la DGAFP.

Il veillera au respect des règles de l'achat public et devra s'assurer que le(s) prestataire(s) présente(nt) des garanties suffisantes (agrément le cas échéant, crédibilité quant au choix des outils et/ou de la méthode d'intervention...)

Le porteur devra veiller à pouvoir disposer librement du produit final. Le contrat avec le prestataire doit clairement prévoir la cession des droits de propriété intellectuelle au porteur. En matière de développements informatique, le cahier des charges de l'appel d'offre doit autant que possible prévoir l'utilisation de logiciels libres de droit, la cession du code source et des droits patrimoniaux sur le développement spécifique ainsi que le transfert de compétences au porteur.

4. Dépôt des dossiers de candidature

La procédure de dépôt de projet est entièrement dématérialisée. Les candidatures seront déposées uniquement en ligne via le site internet démarches simplifiées : pour le FEP <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/fe2019>.

² Cf. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonds-dinnovation-rh-et-fiact-appel-a-projets>

Circulaire NOR CPAF1903608C du 22 février 2019 relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État

Vous trouverez également toutes les informations utiles et ces liens sur le site de la fonction publique <https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonds-egalite-professionnelle>

Aucun dossier transmis par une autre voie ne sera recevable.

Le dossier de candidature doit être suffisamment précis pour permettre de juger de la pertinence et de la faisabilité du projet. Il s'agit principalement de présenter le contexte, les objectifs, les acteurs ainsi que les modalités et le calendrier de réalisation du projet. Le dossier devra, par ailleurs, être accompagné de toute la documentation utile sur les plans techniques et financiers (descriptifs, devis) et suffisamment précise pour que l'objet du financement demandé soit identifiable.

Les dossiers doivent être déposés en ligne au plus tard le **lundi 15 avril 2019**.

5. Instruction et sélection des dossiers

Un comité de sélection instruira les demandes de financement sollicitées.

La DGAFP assure le secrétariat et la présentation des dossiers devant cette instance.

Le comité de sélection est composé, outre des représentants de la DGAFP elle-même, du bureau égalité professionnelle du Service des droits des femmes/DGCS, de la direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre ainsi que de personnalités qualifiées.

Le comité examine les dossiers au regard des critères de sélection suivants :

- la qualité de l'analyse du besoin et la pertinence de la réponse apportée (impacts sur l'égalité professionnelle) ;
- le caractère participatif du projet, suivant diverses formes possibles et éventuellement, le nombre d'agents concernés ;
- le caractère éventuellement reproductible de l'action ;
- le cas échéant, adéquation du projet avec la démarche de labellisation Egalité professionnelle ;
- le montant du projet, la part de co-financement de la structure voire d'autres sources ;
- l'exhaustivité du dossier, notamment en matière de coût (présentation de devis obligatoire) ;
- le calendrier prévisionnel de mise en œuvre.

Les comités de sélection feront part aux porteurs de projets de leur décision au mois de mai 2019 de manière à ce que les crédits soient mis en place dès que possible et que les projets sélectionnés puissent être mis en œuvre sans délai.

6. Modalités de financement

S'agissant de projets portés aux niveaux déconcentrés et par des établissements publics, le financement est délégué au secrétariat général pour les affaires régionales via une mise à disposition de crédits du programme 148 vers les unités opérationnelles (UO) régionales du budget opérationnel de programme (BOP) services locaux. Les porteurs de projet sont invités à prendre contact en amont avec les responsables des plateformes Chorus en région avec l'aide des PFRH.

S'agissant de projets portés au niveau central, le financement sera assuré par la voie du rétablissement de crédits (facturation interne) conformément aux préconisations de la circulaire du 15 juin 2011 de la direction du budget relative aux nouvelles règles applicables aux décrets de virement et de transfert de crédits de faible montant. En effet, un décret de virement ou de transfert de crédits n'est possible que pour les mouvements dont le montant total est supérieur à 500 000 € (et supérieur à 100 000 € par programme). Ainsi, une convention passée entre la DGAFP et le ministère concerné fixera le montant des crédits à rembourser à ce dernier. Le ministère devra ensuite produire un état liquidatif afin de permettre l'octroi des crédits. Il est indispensable que le service porteur du projet travaille en collaboration étroite avec son service financier pour la mise en place efficace de la convention.

Circulaire NOR CPAF1903608C du 22 février 2019 relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État

Une attention particulière doit être apportée à la consommation effective des crédits. En effet, ceux-ci doivent être consommés au cours de l'année budgétaire considérée, en AE et en CP, sauf dérogation expresse accordée par la DGAFP.

7. Suivi et évaluation de la mise en œuvre des projets

Tout projet accepté par le comité de sélection devra se doter de moyens pour suivre et évaluer sa mise en œuvre.

A cet effet, le chef du projet sélectionné mettra en place un comité de pilotage (COFIL). La DGAFP, ou, par délégation, la PFRH pour un projet en région, pourra y participer en tant que membre permanent.

La DRDFE y est associée. Le COFIL examinera, sur la base des éléments transmis par le chef de projet, les conditions d'avancement de ce dernier, son adéquation avec les objectifs fixés et arbitrera le cas échéant en cas de difficultés rencontrées au cours de sa mise en œuvre.

Le dossier comprendra tous les éléments et indicateurs pertinents pour évaluer chacun de ces points. A minima il sera constitué des pièces suivantes :

- un planning précis des différentes phases du projet avec identification des jalons de réception de chaque livrable attendu ;
- un tableau de financement présentant le coût global du projet, et celui de chaque phase, ainsi que l'échéancier des paiements, qui en tout état de cause n'excéderont pas l'année civile en cours ;
- un état descriptif de chaque livrable et des indicateurs de qualité associés.

L'exécution budgétaire du projet fera l'objet d'un suivi précis par le porteur et d'une communication régulière à la DGAFP.

Enfin, l'attention des porteurs de projet est appelée sur le fait que, en cas d'absence de compte rendu d'exécution ou de démarrage des travaux de mise en œuvre du projet, la DGAFP se réserve le droit de mettre fin à son engagement financier envers le porteur ou d'examiner des réallocations du budget au sein du fonds concerné en fonction des résultats.

8. Communication, capitalisation, et bilan annuel

La DGAFP souhaite être en mesure de communiquer sur les projets réalisés et faciliter ainsi le partage d'information entre les différentes administrations, et à la formation spécialisée de l'égalité, de la mobilité et des parcours professionnels du Conseil commun de la fonction publique.

Pour cette raison, les administrations qui bénéficient d'un financement au titre du FEP s'engagent à mettre à disposition de la DGAFP les documents utilisés dans le cadre du projet, à apporter d'autres éléments permettant sa valorisation (photo, vidéo, plaquette, ...) et à accepter leur diffusion, éventuellement après anonymisation, ainsi que d'apposer le logo du fonds concerné sur les supports de communication.

La capitalisation pourra prendre plusieurs formes :

- communication DGAFP ;
- publication sur le site internet « fonction publique » ;
- participation à des réunions de retour d'expérience ou aux instances de dialogue social ;
- mise à disposition au sein de la Bibliothèque des initiatives RH constituée par la DGAFP d'une notice, de références et de points de contacts permettant à toute administration qui le souhaite de disposer des éléments nécessaires à la reproduction du projet.

La DGAFP établit un bilan annuel des projets financés au titre du FEP. Ce document met en exergue l'utilisation du fonds, rend compte, de façon synthétique et imagée, de l'intérêt qu'il représente pour les services RH ainsi que du panel de projets développés. Pour cela, il est indispensable que les porteurs des projets lauréats transmettent régulièrement les éléments décrivant le développement de leur projet, ainsi qu'une fiche synthétique de bilan à l'issue de sa mise en œuvre.

Un bilan des actions FEP 2019 sera disponible au printemps 2020. Il sera présenté au comité de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2018. Il fera également l'objet d'une présentation aux directions des ressources humaines ministérielles.

Rapport annuel sur
l'égalité professionnelle
entre les femmes
et les hommes dans
la fonction publique

Édition 2018

Cette cinquième édition du *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* présente l'actualité de la politique d'égalité en 2018 et des retours d'expérience issus des trois versants de la fonction publique qui mettent en perspective ces politiques et pratiques innovantes. De nombreuses données statistiques sexuées portant sur les effectifs, les recrutements, les rémunérations, les conditions de travail et l'action sociale, notamment, offrent un panorama complet et comparé de la situation des agents publics. Est également présenté le Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées aux emplois de direction et à la décision du Gouvernement pour l'année 2017.

Outil de connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique, ce rapport au Parlement a pour vocation d'éclairer l'ensemble des acteurs, au premier rang desquels les employeurs publics, les agents publics et leurs représentants.

Direction générale de l'administration et de la fonction publique
ISBN : 978-2-11-152095-0 - Imprimé par le Groupe Jouve - Ouvrage non vendu

RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFF. Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés 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.

CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique - encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité - cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le *Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime)*, des guides ponctuels comme *L'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat*, ou encore des kits d'outils pratiques comme celui sur *Les instances médicales dans la fonction publique*, en font ainsi partie.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.