



ÉDITION 2020

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019





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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019

Introduction	5
Explication du dispositif	5
1/ Objectifs et origines du dispositif	5
2/ Emplois concernés par le dispositif	5
3/ Appréciation des effets du dispositif et éventuelles sanctions	6
Remarques générales	7
Synthèse de l'ensemble de la fonction publique	9
Fonction publique de l'Etat (FPE)	11
A Synthèse	11
B Fonction publique de l'Etat par type d'emplois	13
1/ Les emplois de l'administration centrale de l'Etat dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement	13
2/ Les primo-nominations dans les emplois de direction des administrations centrales de l'Etat	15
3/ Les primo-nominations dans les emplois de l'administration territoriale de l'Etat	20
C Fonction publique de l'Etat par département ministériel	21
1/ Ministère de l'Europe et des affaires étrangères	22
2/ Ministères chargés des affaires sociales	24
3/ Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	26
4/ Ministère de la culture	28
5/ Ministère des armées	30
6/ Ministères chargés de l'écologie et de la cohésion des territoires	32
7/ Ministères économiques et financiers	35
8/ Ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	37
9/ Ministère de l'intérieur	39
10/ Ministère de la justice	41

Sommaire

11/ Les services du Premier ministre	43
Conclusion	44
Fonction publique territoriale (FPT)	45
A Synthèse	46
B Fonction publique territoriale par type de collectivité territoriale et EPCI	49
1/ Les régions et collectivités territoriales à statut particulier (Martinique, Guyane)	49
2/ Les départements	51
3/ Les communes	52
4/ Les EPCI	54
Conclusion	55
La fonction publique hospitalière (FPH)	56
A Synthèse	56
B Fonction publique hospitalière par type d'emplois	57
1/ Les emplois de directeur de centre hospitalier universitaire et de directeur de centre hospitalier régional	57
2/ Les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital	58
3/ Les emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social	59
4/ Les emplois fonctionnels de directeur de soins	60
5/ Les emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel	60
Conclusion	61
Annexes	63
Annexe 1 : tableau des différents types d'emplois entrant dans le périmètre du DNE	63
Annexe 2 : informations transmises par les 11 départements ministériels	65
Annexe 3 : informations fournies par la fonction publique territoriale	73

Explication du dispositif

1/ Objectifs et origine du dispositif

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

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

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

Exemple :

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

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

2/ Emplois concernés par le dispositif

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

Ces emplois sont divisés en différents types selon deux critères :

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

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

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

3/ Appréciation des effets du dispositif et éventuelles sanctions

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

L'appréciation du respect de ce dispositif par les différents employeurs se fait de manière annuelle pour la fonction publique de l'Etat et pour la fonction publique hospitalière. En ce qui concerne la fonction publique territoriale, le contrôle du respect de l'obligation de nominations équilibrées a lieu à l'issue d'un cycle de cinq nominations successives, afin d'adapter le DNE à des organismes qui peuvent ne pas effectuer, ou n'effectuer qu'une primo-nomination lors d'une année¹.

En cas de non-atteinte des objectifs fixés par le dispositif, les employeurs (département ministériel dans la fonction publique de l'Etat, collectivité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale dans la fonction publique territoriale et centre national de gestion dans la fonction publique hospitalière) sont redevables d'une **contribution financière pour chaque unité manquante** permettant d'atteindre le taux requis annuellement, le nombre d'unités manquantes étant arrondi à l'entier inférieur². Cette contribution est prévue par le II de l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Son montant, prévu par l'article 3 du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012, est fixé à **90 000 € depuis 2017**.

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

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

Le suivi du dispositif est réalisé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la mission cadres dirigeants du secrétariat général du gouvernement (SGG) pour la fonction publique de l'Etat, par la direction générale de l'offre de soins (DGOS) et le centre national de gestion (CNG) pour la fonction publique hospitalière et par la direction générale des collectivités locales (DGCL) pour la fonction publique territoriale.

Le contrôle du versement de la contribution due, le cas échéant, est effectué par les services de contrôle budgétaire et comptable ministériels (CBCM) pour la fonction publique de l'Etat, l'agent comptable du centre national de gestion pour la fonction publique hospitalière et par les comptables

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

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

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 2012³.

Remarques générales

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

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

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

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

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

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

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

- le taux de primo-nominations par rapport au nombre total de nominations, qui permet d'apprécier dans quelle proportion le dispositif pèse sur les flux ;
- les taux de nominations ainsi que de primo-nominations parmi les agents en poste, ce qui permet d'apprécier dans quelle mesure les flux touchés ou non par le dispositif font évoluer la composition du stock ;
- l'évolution de la composition du stock dans le temps.

Les deux premières données donnent une indication sur la vitesse de renouvellement des cadres en poste. Elles mettent en évidence le fait que le dispositif des nominations équilibrées engendre un renouvellement du personnel de direction et d'encadrement à moyen et long terme, comme en témoigne la troisième donnée.

³ 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/ Ensuite, la composition initiale des viviers des emplois concernés par le dispositif constitue un facteur majeur influant sur l'efficacité actuelle du dispositif de nominations équilibrées au regard de l'objectif final d'augmentation du nombre de femmes en fonctions dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant.

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

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

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

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

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

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

Cet ancrage du dispositif des nominations équilibrées dans un cadre plus étendu, en particulier le travail spécifique sur les viviers des emplois de l'encadrement supérieur que l'accord incite à mettre en œuvre, ne pourra que renforcer l'efficacité de ce dispositif, dont le présent rapport a pour objet de dresser le bilan au titre de l'année 2019.

I/ Synthèse de l'ensemble de la fonction publique

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

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

5731 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 3839 hommes (67 %)
- 1892 femmes (33 %)

1896 agents nommés

- 1271 hommes (63 %)
- 625 femmes (33 %)

835 agents primo-nommés

- 487 hommes (58 %)
- **348 femmes (42 %)**

Au 31 décembre 2019, 5 731 agents, dont 33 % 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 2018.

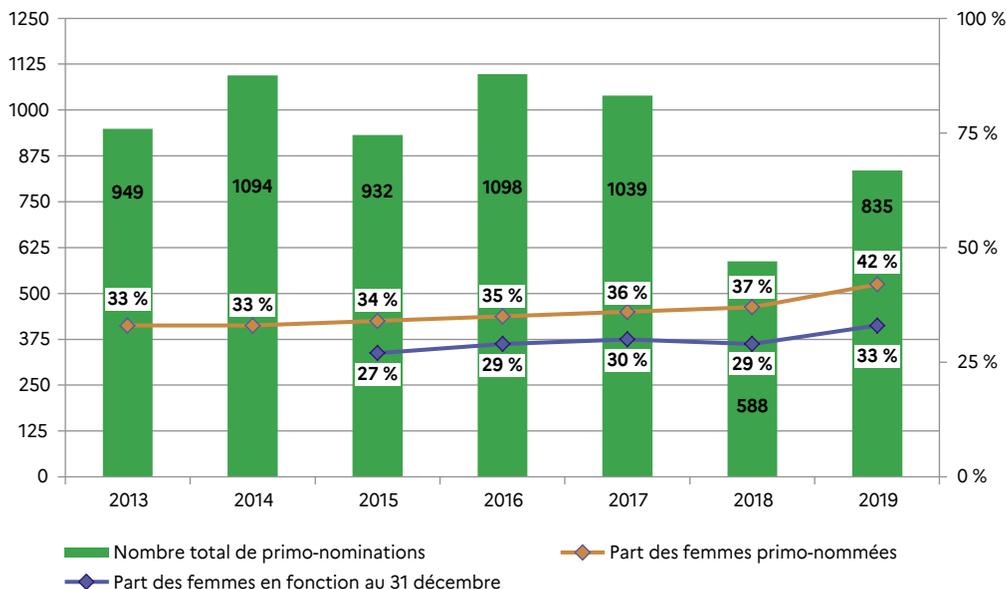
En 2019, 44 % des nominations à ces emplois ont été des primo-nominations, ce qui permet au dispositif d'exercer une forte influence sur la féminisation de ces fonctions.

Les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant ont été renouvelés cette année à hauteur de 33 % dont 15 % par des personnes primo-nommées.

Au cours de l'année 2019, les primo-nominations féminines ont représenté 42 % des primo-nominations dans l'ensemble des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique.

Cette évolution, dans un contexte de volume d'emplois peu évolutif (5 709 agents étaient en fonctions en 2018), atteste de l'effectivité des politiques d'égalité et en particulier du DNE. En effet, depuis 2015, la part des femmes en fonctions augmente de façon continue. Elle était de 27 % en 2015, 28 % en 2016, 30 % en 2017, 31 % en 2018 et 33 % en 2019.

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant dans l'ensemble de la fonction publique entre 2013 et 2019



Ces résultats sont en cohérence avec l'objectif de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe. En outre, **pour la première fois depuis 2012, l'objectif de 40 % de primo-nominations a été atteint et même dépassé pour l'ensemble de la fonction publique.**

En 2019, seule la fonction publique de l'Etat (FPE), avec 37 % de primo-nominations féminines, n'a pas atteint le taux de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe, tandis qu'au sein des fonctions publiques hospitalière (FPH) et territoriale (FPT), le taux de primo-nominations féminines atteint 47 %.

Ces résultats se traduisent par la soumission, pour plusieurs employeurs publics de la FPE et de la FPT, au versement d'une pénalité financière pour ne pas avoir atteint l'objectif annuel fixé à 40 % :

- au sein de la FPE, tout comme en 2017 et 2018, **6 des 11 départements ministériels n'ont pas atteint l'objectif légal de primo-nominations en 2019 et sont soumis au versement d'une pénalité financière.** Le montant global de la pénalité financière due est de 2 160 000 € et correspond à 24 unités manquantes. Ce chiffre est en augmentation par rapport au montant des pénalités pour l'année 2018 mais en diminution de 6 % comparativement à l'année 2017.
- au sein de la FPT, **14 des 37 collectivités territoriales ou EPCI ayant achevé ou accompli un cycle complet de nominations, soit 38 %, n'ont pas atteint l'objectif de primo-nominations.** Les collectivités dans ce cas étaient en 2018 20 sur 45, soit 45 %. Le montant total de la pénalité financière due par ces employeurs territoriaux au titre de 2019 s'élève à 1 350 000 € et correspond à 15 unités manquantes.

Ainsi, le montant total de la pénalité financière due par les employeurs publics de l'Etat et territoriaux s'élève à 3 510 000 € (contre 4 140 000 € en 2018, soit une baisse de 8 %). Le nombre d'unités manquantes au sein de ces deux versants de la fonction publique est de 39.

II/ Fonction Publique de l'Etat (FPE)

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

A/ Synthèse

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

3444 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 2372 hommes (69 %)
- 1072 femmes (31 %)

1311 agents nommés

- 911 hommes (69 %)
- 400 femmes (31 %)

552 agents primo-nommés

- 350 hommes (63 %)
- **202 femmes (37 %)**

Pour l'ensemble de la fonction publique de l'Etat, le taux de primo-nominations féminines est resté inchangé entre 2018 et 2019 mais a augmenté de 4 points depuis 2013. Il atteint 37 % pour l'année 2019.

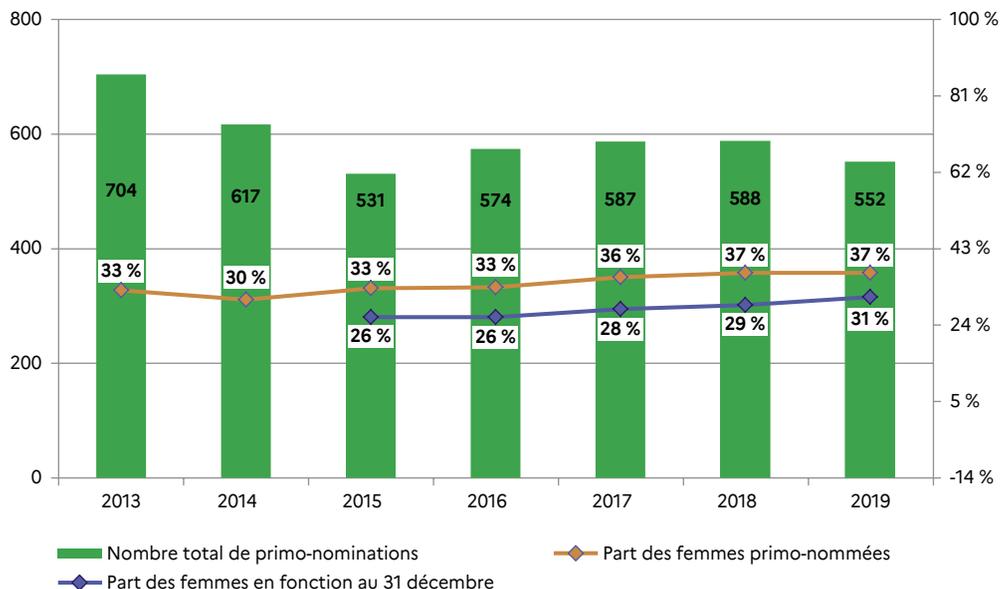
Pour autant, on constate une **augmentation du pourcentage de femmes en fonctions, de 2 points entre 2018 et 2019 et de 5 points depuis 2015**. Ainsi, 31 % des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant de la FPE sont occupés par des femmes au 31 décembre 2018 contre seulement 26 % en 2015.

Ces emplois ont été renouvelés cette année à hauteur de 38 % dont 16 % par des personnes primo-nommées.

42 % des nominations à ces emplois ont été des primo-nominations, ce qui permet au dispositif d'exercer une influence certaine sur la féminisation de ces fonctions.

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

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant dans l'ensemble de la fonction publique de l'Etat entre 2013 et 2019



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

Ces chiffres relatifs à l'ensemble de la fonction publique de l'Etat recouvrent également d'importantes disparités entre départements ministériels : **six départements ministériels sur onze n'ont pas atteint l'objectif de 40 %** de primo-nominations féminines au cours de l'année civile 2019.

Il manque 19 primo-nominations féminines sur 552 à l'échelle de la fonction publique de l'Etat pour atteindre l'objectif de 40 % de primo-nominations féminines. **Le montant global des pénalités financières dues par les employeurs de la fonction publique de l'Etat au titre du dispositif des nominations équilibrées pour l'année 2019 s'élève ainsi à 2 160 000 euros**, réparti comme suit entre les différents départements ministériels :

Département ministériel	Montant de la contribution financière	Nombre d'unités manquantes
Affaires étrangères	720 000 €	8
Intérieur	450 000 €	5
Service du Premier ministre	180 000 €	2
Armées	180 000 €	2
Culture	180 000 €	2
Économie	450 000 €	5
TOTAL	2 160 000 €	24

L'ensemble des employeurs assujettis au paiement d'une contribution au titre de l'année 2016 et 2017 se sont acquittés de celle-ci. Pour l'année 2018, à ce jour, seule une procédure de mise en paiement est encore en cours.

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

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

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

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

Cette catégorie d'emplois regroupe l'ensemble des emplois de type 1, soit pour les emplois de type 1 interministériels, les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale, commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre et chef du service de corps d'inspection et de contrôle. Les emplois de type 1 ministériels sont également pris en compte¹.

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

574 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 405 hommes (70 %)
- 169 femmes (30 %)

197 agents nommés

- 134 hommes (68 %)
- 63 femmes (32 %)

113 agents primo-nommés

- 71 hommes (63 %)
- 42 femmes (37 %)

A titre liminaire, il convient de noter que ces emplois ont fait l'objet en 2019 d'un nombre important de primo-nominations. Ces emplois ont été renouvelés cette année à hauteur de

¹ A savoir, les emplois d'ambassadeur, de préfet en poste territorial, de directeurs des services actifs de police en fonctions à l'administration centrale et chef du service de l'inspection générale de la police nationale, de recteur d'académie, les emplois de vice-président, de président de section et de secrétaire général du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux, de vice-président, de président de l'autorité environnementale, de président de section et de président de la commission permanente des ressources naturelles du Conseil général de l'environnement et du développement durable et de direction du Conseil général de l'industrie, de l'énergie et des technologies, directeurs généraux des agences régionales de santé, ne sont pas interministériels.

Fonction Publique de l'Etat (FPE)

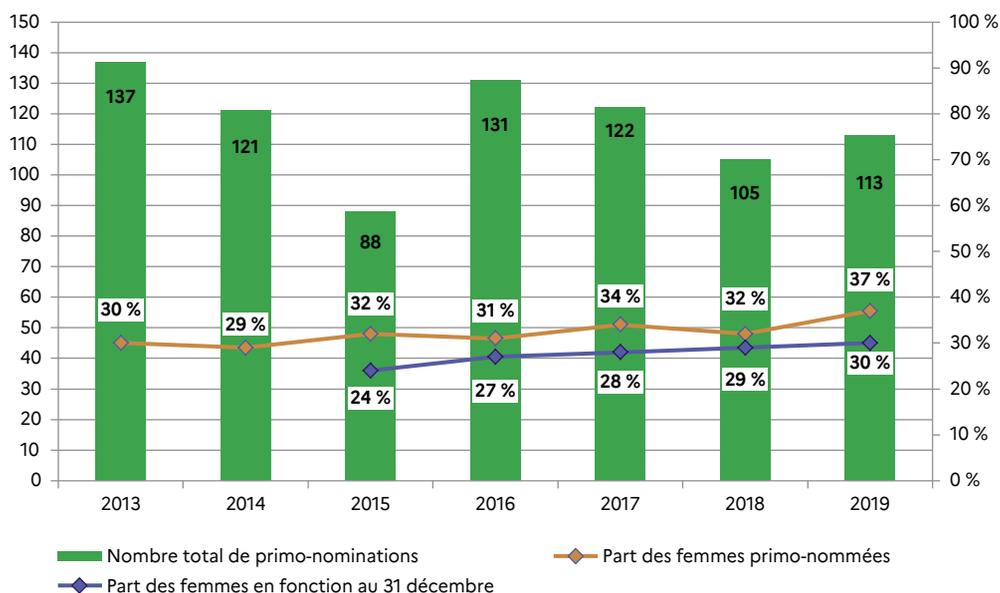
34 % dont 20 % par des personnes primo-nommées. **57 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations**, ce qui permet au dispositif d'exercer une forte influence sur la féminisation de ces fonctions.

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

Les chiffres relatifs à la féminisation de ces emplois pour l'année 2019 font état d'une amélioration. Le taux de primo-nominations féminines aux emplois dont la nomination est laissée à la décision du gouvernement s'établit en effet à 37 % au 31 décembre 2019, soit une augmentation de 5 points par rapport à 2018.

Le pourcentage de femmes en poste sur un de ces emplois continue d'augmenter puisqu'il s'établit à 30 % en 2019, soit une hausse d'un point par rapport à 2018. Depuis 2015, le pourcentage de femmes occupant un emploi dont la nomination est laissée à la décision du gouvernement (EDG) est passé de 24 % à 30 %, soit une augmentation de 6 points.

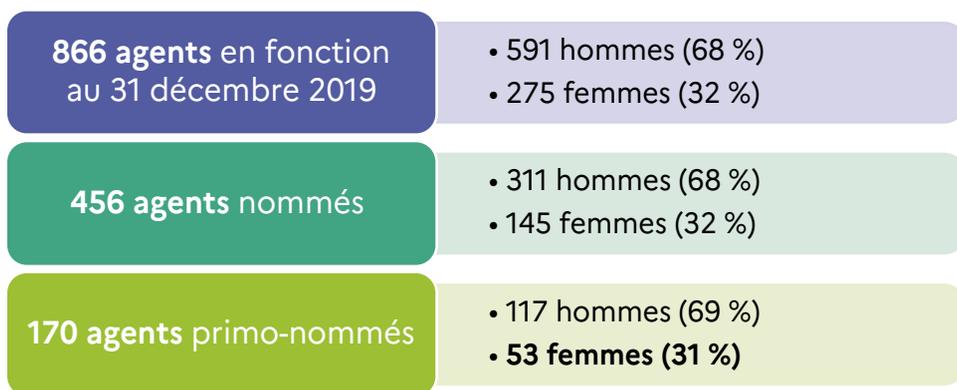
Evolution de la féminisation dans les emplois pour lesquels la nomination est laissée à la décision du gouvernement entre 2013 et 2019



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

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

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



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

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

Ces emplois ont été marqués en 2019 par un fort taux de renouvellement : 53 % dont 20 % par des personnes primo-nommées. 37 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

² Il s'agit des emplois de :

- chef de service et de sous-directeur des administrations de l'Etat régis, en 2019, 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, en 2019, 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

1/ Les emplois de chef de service :

Informations générales concernant les emplois de chef de service :

209 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 150 hommes (72 %)
- 59 femmes (28 %)

114 agents nommés

- 82 hommes (78 %)
- 32 femmes (22 %)

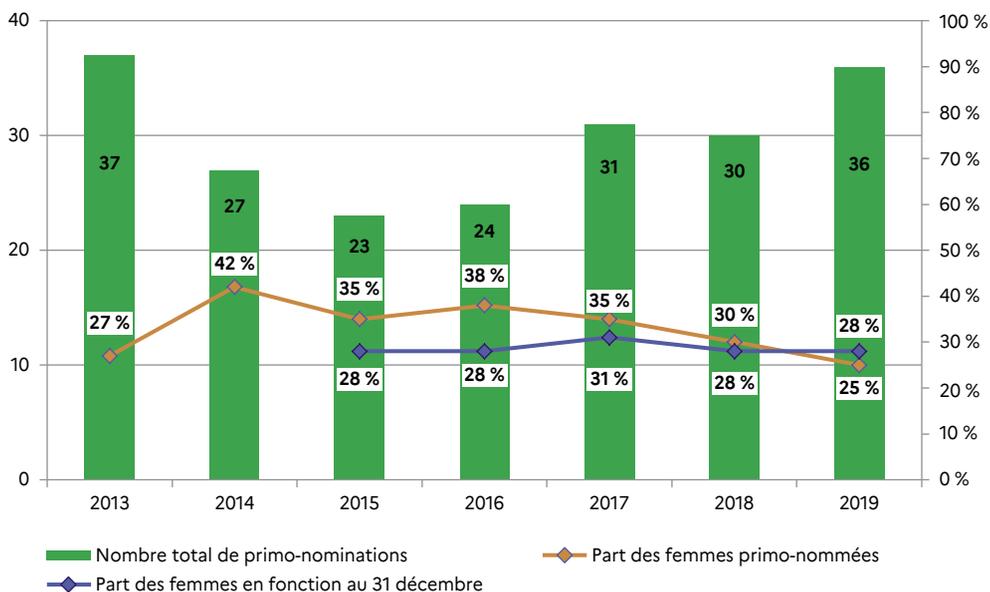
36 agents primo-nommés

- 27 hommes (75 %)
- 9 femmes (25 %)

Les emplois de chef de service sont au 31 décembre 2019 occupés à 28 % par des femmes. Le taux de primo-nominations féminines sur ces emplois est de 25 % pour l'année 2019. Ce dernier chiffre est en baisse par rapport au chiffre obtenu pour l'année 2018. Le taux de primo-nominations féminines a ainsi diminué de 5 points en un an (de 30 à 25 %), mais le pourcentage de femmes effectivement en poste sur ces emplois est resté stable.

Ces emplois ont été marqués en 2019 par un fort taux de renouvellement : 55 % dont 17 % par des personnes primo-nommées. 32 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations. Ces mauvais résultats s'expliquent en partie par une mobilisation forte des viviers existants de femmes dans les premières années de mise en œuvre du dispositif (42 % de primo-nominations féminines sur les emplois de chef de service en 2014), puis par une attrition de ces derniers alors que le taux de renouvellement des emplois de chef de service est très important en 2019. Cependant, la féminisation continue des emplois de sous-directeur (+1 % de primo-nominations féminines et +2 % du stock) favorise la reconstitution de ces viviers.

Evolution de la féminisation des emplois de chef de service entre 2013 et 2019



2/ Les postes de sous-directeur :

Informations générales concernant les emplois de sous-directeur :

520 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 355 hommes (68 %)
- 165 femmes (32 %)

279 agents nommés

- 194 hommes (70 %)
- 85 femmes (30 %)

104 agents primo-nommés

- 76 hommes (73 %)
- **28 femmes (27 %)**

Les primo-nominations féminines pour l'année 2019 aux emplois de sous-directeur **ont représenté 27 % du total des primo-nominations à ces emplois**. Au 31 décembre 2019, **32 % des emplois de sous-directeur sont occupés par des femmes**. Ces deux chiffres sont en baisse par rapport à 2018.

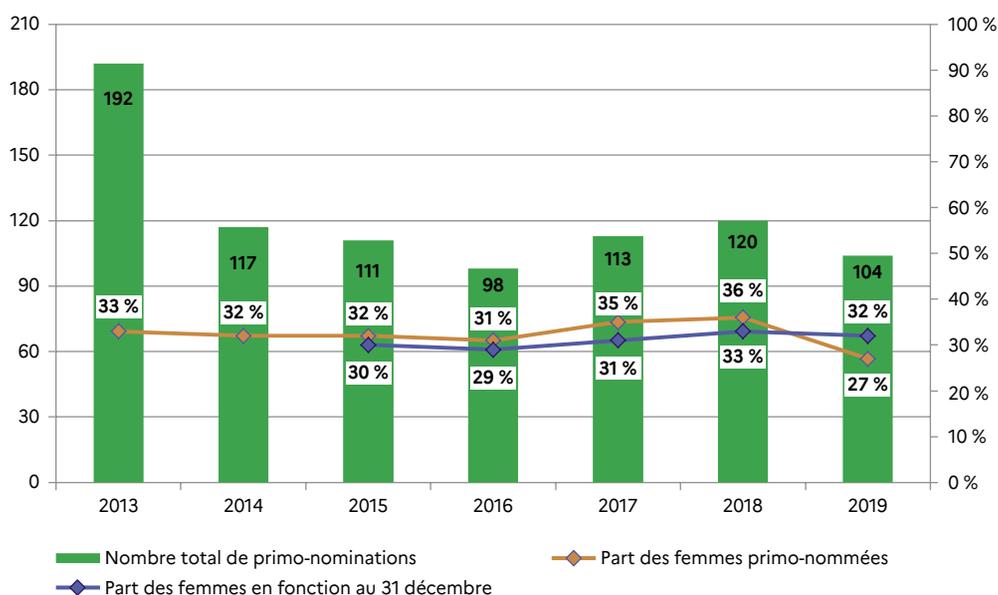
Ces emplois ont aussi été marqués en 2019 par un fort taux de renouvellement : 54 % dont 20 % par des personnes primo-nommées. 37 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

Fonction Publique de l'Etat (FPE)

Le taux de primo-nominations féminines aux emplois de sous-directeur est ainsi passé de 32 % à 27 % entre 2014 et 2019. Le pourcentage de femmes occupant ces emplois a baissé d'un point entre 2018 et 2019, de 33 à 32 %.

Par comparaison aux emplois de chef de service précédemment étudiés, les femmes sous-directrices représentent 32 % de l'ensemble des sous-directeurs tandis que les femmes cheffes de service ne représentent que 28 % de l'ensemble des chefs de service. Sur des totaux respectifs de 520 et 209 agents, ces résultats sont relativement significatifs.

Evolution de la féminisation des emplois de sous-directeur entre 2013 et 2019



3/ Les postes de directeurs de projets et d'experts de haut niveau :

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

137 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 86 hommes (63 %)
- 51 femmes (37 %)

63 agents nommés

- 35 hommes (55 %)
- 28 femmes (45 %)

30 agents primo-nommés

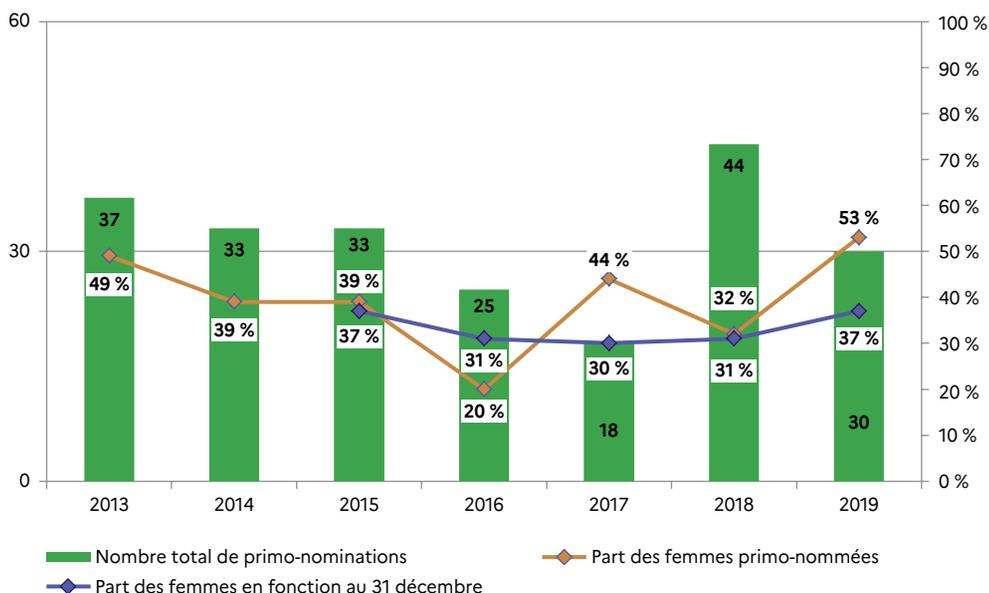
- 14 hommes (47 %)
- 16 femmes (53 %)

Les résultats obtenus en ce qui concerne les emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau sont très irréguliers. Il est donc difficile de tirer une conclusion satisfaisante concernant la féminisation de ces emplois. Ainsi, **entre 2013 et 2019, le taux de primo-nominations féminines à ces emplois a fortement fluctué, passant de 49 % en 2013, 20 % en 2016 et 53 % en 2019.** Le taux de femmes en poste dans ces emplois a augmenté de 31 % en 2018 à 37 % en 2019.

Ces emplois ont été marqués en 2019 par un taux de renouvellement important : 46 % dont 22 % par des personnes primo-nommées. 48 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

Le pourcentage de femmes en poste dans des emplois de directeur de projet et d'experts de haut niveau s'éloigne cette année du pourcentage des sous-directrices (32 % de sous-directrices contre 37 % de femmes directrices de projet ou expertes de haut niveau). **Exceptionnellement en 2019, le taux de féminisation des emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau se distingue conjoncturellement de celui des autres emplois de direction.** Le constat des années précédentes portant sur des fonctions de conception et d'expertise de haut niveau ni plus ni moins féminisées que les fonctions d'encadrement au sein de la fonction publique de l'Etat n'est pas remis en cause à ce stade.

Evolution de la féminisation des emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau entre 2013 et 2019



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

Il s'agit des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat correspondant aux emplois de type 4.³

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

297 agents en fonction
au 31 décembre 2019

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

68 agents nommés

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

49 agents primo-nommés

- 34 hommes (69 %)
- **15 femmes (31 %)**

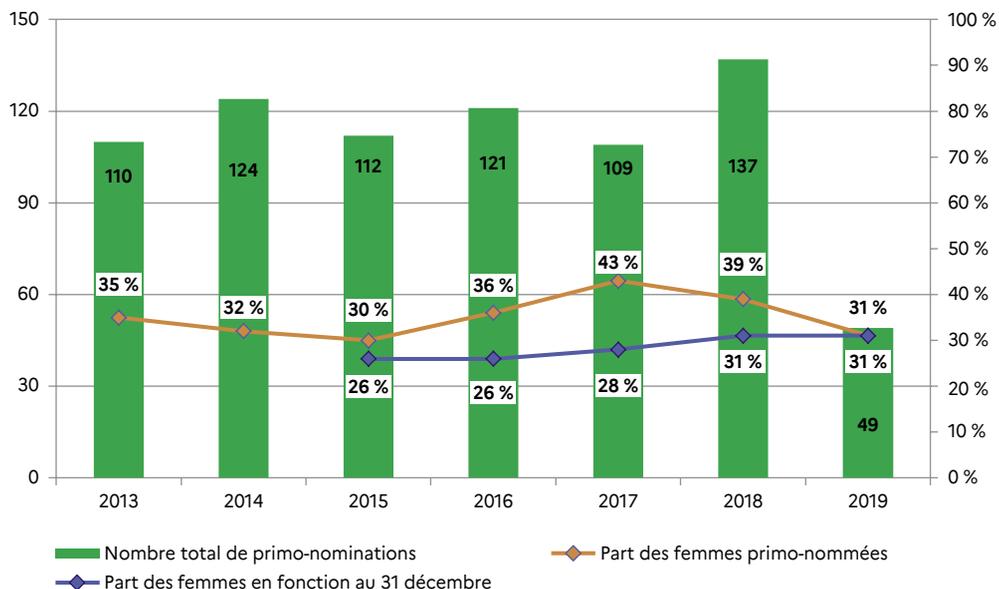
Les primo-nominations aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat ont représenté, en 2019, 72 % du total des nominations à ces emplois. **Ces primo-nominations ont concerné des femmes à 31 %** ce qui est en deçà de l'objectif de 40 % fixé par le dispositif des nominations équilibrées. Ce taux de primo-nominations féminines s'élevait en 2018 à 39 %.

Ces emplois ont été marqués en 2019 par un taux de renouvellement faible : 23 % dont 16 % par des personnes primo-nommées. 72 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

³ Il s'agit des emplois régis, en 2019, 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 partie consacrée à la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au sein des ministères chargés des affaires sociales.

Evolution de la féminisation des emplois de l'administration territoriale de l'Etat entre 2013 et 2019



C/ Fonction publique de l'Etat par département ministériel

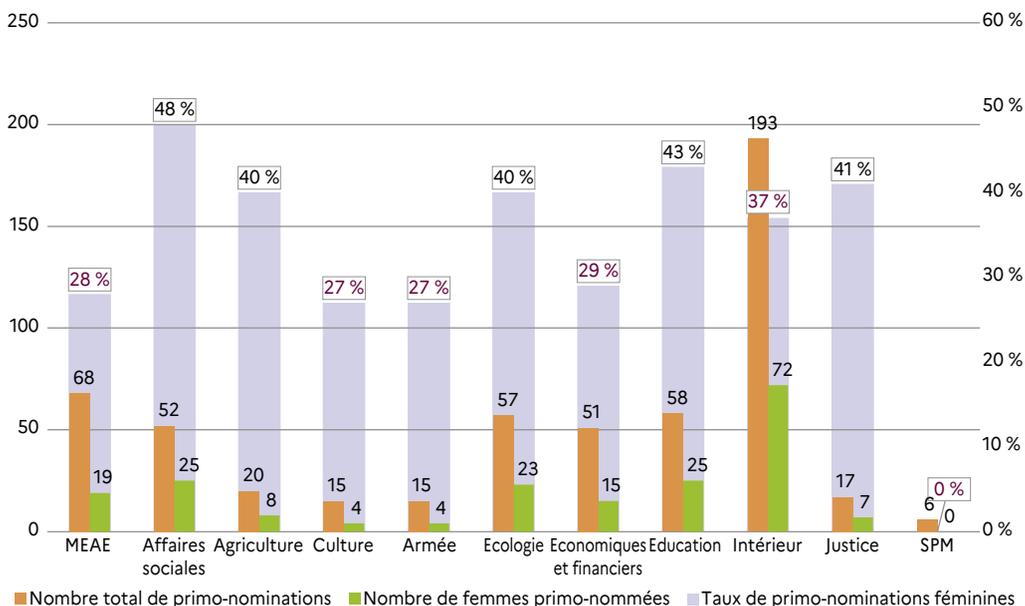
Les chiffres qui suivent sont rassemblés par département ministériel. Une analyse à l'échelle infra-ministérielle, par type d'emploi à l'intérieur d'un département ministériel donné, n'est proposée que lorsqu'elle présente des disparités importantes concernant des effectifs significatifs ou lorsque à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

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

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

Fonction Publique de l'Etat (FPE)

La fonction publique de l'Etat par département ministériel



1/ Ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE)⁴

Informations générales concernant le MEAE :

275 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 205 hommes (74 %)
- 70 femmes (25 %)

138 agents nommés

- 98 hommes (71 %)
- 40 femmes (29 %)

68 agents primo-nommés

- 49 hommes (72 %)
- 19 femmes (28 %)

⁴ Les emplois entrant dans le cadre du DNE qui concernent le MEAE sont les emplois de type 1 et 2 : secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale et ambassadeurs (type 1) ; chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'État (type 2).

En 2019, les primo-nominations dans les emplois du MEAE soumis au dispositif des nominations équilibrées ont concerné 68 primo-nominations sur un total de 138 nominations. **Le taux de primo-nominations féminines au MEAE a perdu 5 points de pourcentage entre 2018 et 2019, passant ainsi de 33 à 28 %.** Il manque ainsi 8 primo-nominations au ministère de l'Europe et des affaires étrangères pour atteindre l'objectif légal de 40 % de primo-nominations féminines, contre 3 l'année précédente. C'est la troisième année depuis la mise en place du dispositif que le MEAE n'atteint pas l'objectif fixé et est contraint de verser une amende : pour les huit unités manquantes, cette dernière s'élèvera à 720 000 euros.

La féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du MEAE s'opère progressivement. **Le pourcentage de femmes en poste a ainsi augmenté d'un point entre 2015 (24 %) et 2019 (25 %).**

Ces emplois ont été marqués en 2019 par un taux de renouvellement important : 50 % dont 25 % par des personnes primo-nommées. 50 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations. Ces résultats ne sont toutefois pas uniformes selon les emplois concernés. Ainsi, pour les postes d'ambassadeurs, les primo-nominations féminines représentent 30 % des primo-nominations, ce qui constitue un résultat encourageant. **En termes de stock, le taux de féminisation des emplois d'ambassadeurs a augmenté de 4 points depuis 2015 (passage de 22 % à 26 %), pour un vivier de femmes éligibles à ce type d'emploi de 26 %.** Le nombre de candidates à un poste d'ambassadeur en 2019 a représenté 19 % du nombre total des candidatures reçues. Le MEAE s'attache à ne pas nommer moins de femmes que le nombre d'ambassadrices sortantes, à renommer le cas échéant sur un deuxième poste les ambassadrices ayant été en fonctions une fois (la règle d'alternance est de deux postes à l'étranger puis un retour en poste à Paris avant de repartir), ou à les encourager à postuler sur des emplois d'encadrement supérieur à Paris. Le ministère cherche en outre à élargir les viviers en démarchant les candidates susceptibles d'être primo-nommées, parmi ses hauts-fonctionnaires parties en mobilité ou issues d'autres ministères.

Quant aux emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, ils se féminisent également. **Le MEAE comptait ainsi 17 % de femmes sur ces emplois en 2018 et en compte 40 % au 31 décembre 2019**, ce qui constitue une évolution favorable et notable.

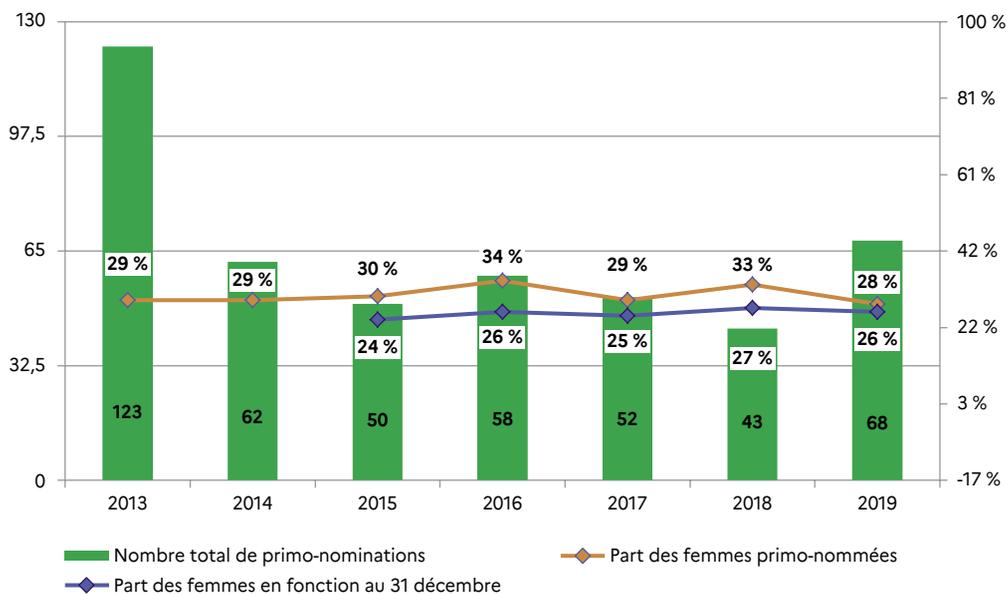
S'agissant des emplois de type 2, le taux de primo-nominations féminines s'élève à 22 % et la proportion de femmes occupant ces emplois représente 24 % du stock total en 2019. **Le pourcentage de femmes primo-nommées a augmenté de 25 % (0 % en 2018) pour les emplois de chef de service en 2019.**

Un vivier des femmes à haut potentiel est constitué et animé en vue de l'accès aux emplois de direction.

Le vivier des potentielles sous-directrices est alimenté par les promotions et par l'ouverture des emplois de sous-directeur aux secrétaires des affaires étrangères principaux : ces emplois étaient auparavant uniquement ouverts aux conseillers et conseillères aux affaires étrangères. Cela se traduira par des nominations plus équilibrées dans les emplois de sous-directeur et permettra progressivement d'élargir la base des femmes éligibles aux emplois supérieurs.

Le ministère indique également qu'il s'est engagé depuis plusieurs années dans une diplomatie féministe et dans une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle, ce dont témoigne l'obtention du label AFNOR en 2017 ; l'audit de suivi au printemps 2019 a relevé « l'important travail réalisé depuis l'origine de la démarche ». Le MEAE s'est doté d'une stratégie globale 2018-2022 en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, dont le premier volet, incluant de la formation et du coaching, porte sur la politique de ressources humaines.

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère de l'Europe et des affaires étrangères entre 2013 et 2019



2/ Ministères chargés des affaires sociales⁵

Informations générales concernant les ministères chargés des affaires sociales :

302 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 169 hommes (56 %)
- 133 femmes (44 %)

104 agents nommés

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

52 agents primo-nommés

- 27 hommes (52 %)
- **25 femmes (48 %)**

⁵ Les emplois entrant dans le cadre du DNE qui concernent les ministères chargés des affaires sociales sont les emplois de type 1, 2 et 4 : secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre et directeurs généraux des agences régionales de santé (type 1) ; chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'État, experts de haut niveau et de directeurs de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics (type 2) ; direction de l'administration territoriale de l'État, responsables d'unité territoriale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (type 4).

En 2019, les primo-nominations dans les emplois des ministères chargés des affaires sociales soumis au dispositif des nominations équilibrées ont concerné 52 primo-nominations sur un total de 104 nominations. **Depuis la mise en place du dispositif en 2013, le taux de primo-nominations féminines des ministères chargés des affaires sociales a toujours respecté l'objectif fixé par la loi. L'année 2019 ne fait pas exception, avec un taux de 48 % de primo-nomination féminines, un chiffre supérieur au seuil légal ainsi qu'à celui de 2018 (42 %).**

Ces emplois ont été marqués en 2019 par un taux de renouvellement de 34 % dont 17 % par des personnes primo-nommées. 50 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

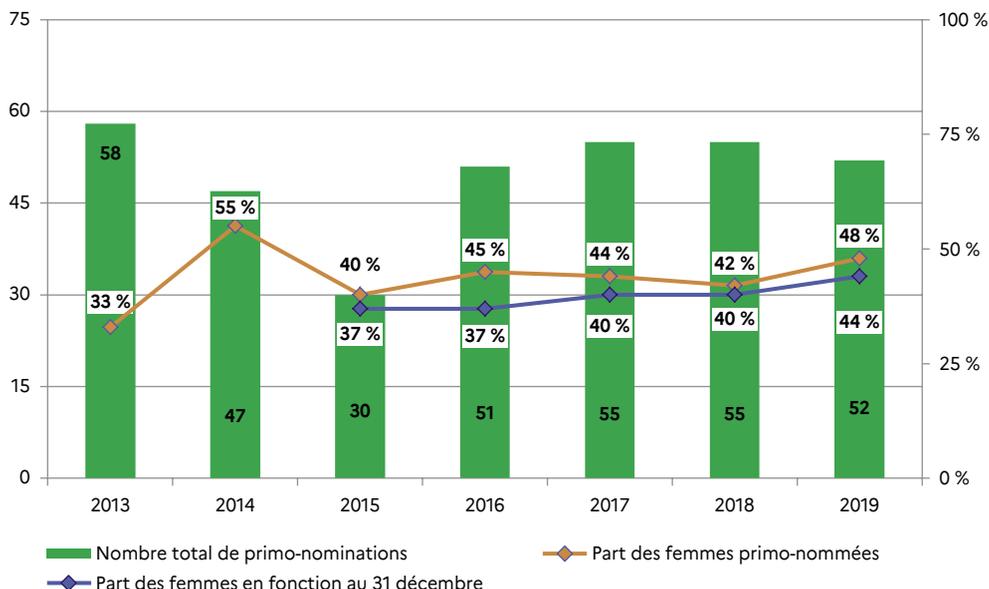
Le pourcentage de femmes occupant des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein des ministères chargés des affaires sociales est de 44 % au 31 décembre 2019, soit 4 points de plus qu'en 2018 et 2017, ce qui correspond également à l'objectif de féminisation du stock des emplois poursuivis par le dispositif des nominations équilibrées. Si la réorganisation territoriale des services de l'État avait entraîné une baisse de 8 points du pourcentage de femmes en poste dans ces emplois en 2016, cette tendance s'est inversée en 2017 pour, à ce jour, dépasser l'objectif.

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

Cette féminisation des emplois de l'encadrement supérieur des ministères sociaux s'effectue de manière différenciée et porte sur tous les types d'emplois concernés par le dispositif. Ainsi, les postes de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs, délégués interministériels et délégués, directeurs généraux d'agences régionales de santé sont occupés à 33 % par des femmes (en baisse par rapport aux 44 % de 2018). En revanche, les emplois de chef de service, sous-directeurs, directeurs de projet et experts de haut niveau, atteignent la parité. Les emplois de direction de l'administration territoriale (y compris les responsables d'unité départementale de DIRECTE) se situent à un niveau intermédiaire, les femmes y occupant 44 % des postes.

Chaque type d'emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant est occupé à plus de 38 % par des femmes et ce pourcentage élevé semble s'être stabilisé, lorsqu'il n'est pas en hausse, depuis plusieurs années, ce qui témoigne du caractère durable de cette féminisation.

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère chargé des Affaires sociales entre 2013 et 2019



3/ Ministère de l'agriculture et de l'alimentation⁶

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

121 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 74 hommes (62 %)
- 47 femmes (38 %)

31 agents nommés

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

20 agents primo-nommés

- 12 hommes (60 %)
- **8 femmes (40 %)**

⁶ Les emplois entrant dans le cadre du DNE et qui concernent le ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont les emplois de types 1, 2 et 4 : secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale et emplois de vice-président, de président de section et de secrétaire général du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (type 1) ; chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'État, experts de haut niveau et directeurs de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics (type 2) ; direction de l'administration territoriale de l'État (type 4).

En 2019, 20 primo-nominations dans les emplois du ministère de l'agriculture et de l'alimentation soumis au dispositif des nominations équilibrées ont été observées sur un total de 31 nominations, soit 61 % du total des nominations (contre 58 % en 2018). Cela s'est traduit par un taux de renouvellement significatif des cadres occupant des emplois de direction (16,5 % des 121 emplois).

Sur ces vingt primo-nominations, 8 ont concerné des femmes et 12 des hommes. Le taux de primo-nominations féminines, de 40 % en 2019, apparaît donc en progression par rapport à 2018, avec 5 points de plus.

Les emplois d'encadrement supérieur du ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont occupés au 31 décembre 2019 à 38 % par des femmes, soit une hausse de 3 points en un an.

Ces emplois ont été marqués en 2019 par un taux de renouvellement de 25 % dont 17 % par des personnes primo-nommées. 65 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

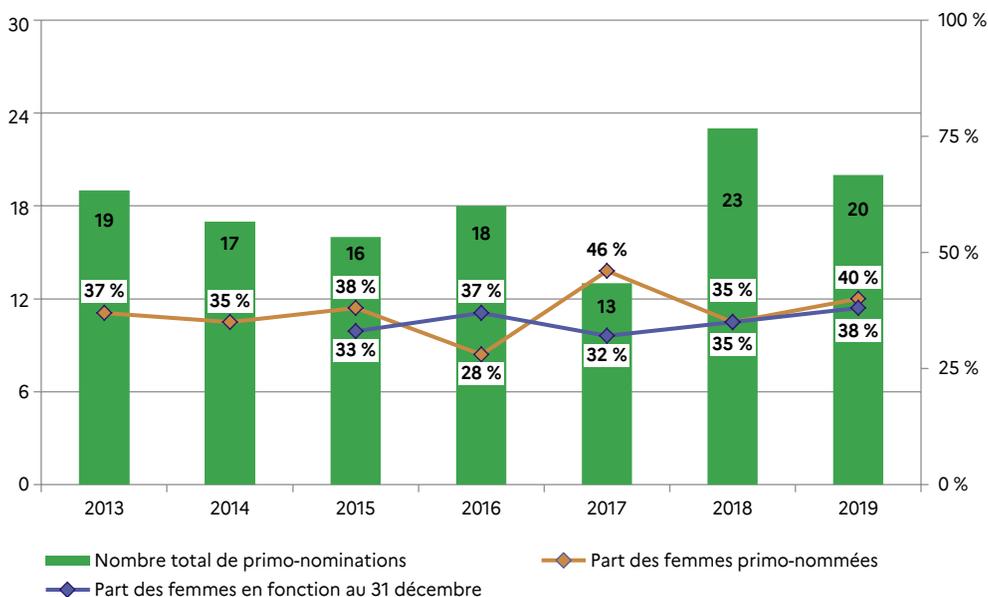
La féminisation des emplois d'encadrement supérieur du ministère de l'agriculture et de l'alimentation est relativement homogène selon les différents emplois et types d'emplois concernés. Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation compte ainsi 48 % (16/33) de sous-directrices et 40 % (6/15) de cheffes de services. Le taux de féminisation des emplois de sous-directeur (48 % en 2019) mérite d'être particulièrement signalé, dans la mesure où il était de 44 % en 2018 et uniquement de 19 % en 2017, ce qui constitue un progrès notable et rapide. Cette augmentation devrait permettre une féminisation durable des emplois de chef de service, grâce à la constitution d'un vivier féminisé de sous-directrices. En outre, si les emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale ne sont occupés par des femmes qu'à hauteur de 29 % au 31 décembre 2019, ce taux atteint 37 % de l'ensemble des emplois de cadres dirigeants du ministère. Il convient toutefois de souligner une **disparité entre les recrutements effectués en administration centrale et ceux effectués en services déconcentrés de l'État**. Sur les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État, 13 primo-nominations ont été effectuées dont seulement 4 femmes (31 %). Il est à noter que la proportion de candidatures féminines sur ces emplois de direction est plus faible que sur les postes de l'administration centrale et sur les postes à responsabilités en Île-de-France. L'enjeu de la mobilité géographique pour occuper un poste dans une direction régionale (et *a fortiori* lorsque celui-ci se trouve en outre-mer) compte parmi les facteurs d'explication, alors que les viviers féminins s'étoffent progressivement.

Pour autant, le ministère de l'agriculture et de l'alimentation a poursuivi sa recherche d'un meilleur équilibre sur les postes de directeurs régionaux en procédant à la nomination de 2 femmes sur les 5 postes pourvus en 2019.

L'équilibre des nominations féminines a globalement progressé. La difficulté de recrutement de femmes sur les emplois des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt constitue un frein à cette progression. Cette difficulté est toutefois compensée par la dynamique du vivier des femmes cadres supérieures du ministère, candidates sur les emplois des directions départementales interministérielles.

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

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère de l'agriculture et de l'alimentation entre 2013 et 2019



4/ Ministère de la culture⁷

Informations principales concernant le ministère de la culture :

84 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 56 hommes (67 %)
- 28 femmes (33 %)

33 agents nommés

- 21 hommes (64 %)
- 12 femmes (36 %)

15 agents primo-nommés

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

⁷ Les emplois entrant dans le cadre du DNE qui concernent le ministère de la culture sont les emplois de type 1, 2 et 4 : secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre (type 1) ; chef 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 ; inspecteur civil du ministère de la défense (type 2) ; direction de l'administration territoriale de l'État (type 4).

En 2019, les primo-nominations dans les emplois du ministère de la culture soumis au dispositif des nominations équilibrées ont concerné 15 primo-nominations sur un total de 33 nominations, soit 45 % du total des nominations.

Ces primo-nominations ont été féminines à 27 % en 2019, contre 64 % en 2018, ce qui correspond à une baisse de 37 points de pourcentage.

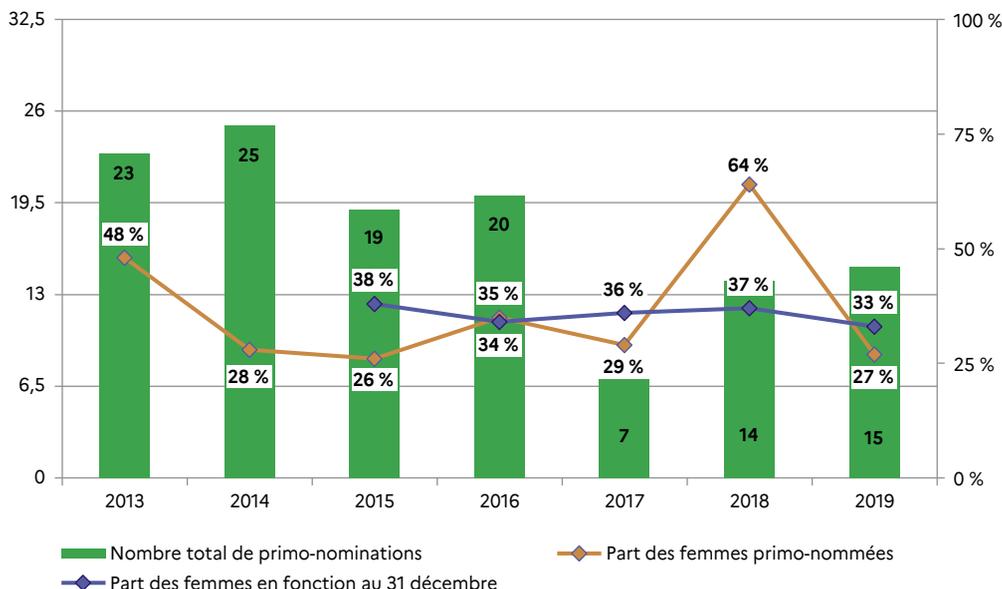
Ces emplois ont été marqués en 2019 par un taux de renouvellement de 40 % dont 18 % par des personnes primo-nommées. 45 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations. Les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de la culture sont occupés à 33 % par des femmes au 31 décembre 2019, ce qui représente une diminution de 5 points de pourcentage par rapport à 2018. Toutefois, l'augmentation du taux de féminisation de ces emplois est continue depuis 2016, ce qui permet de tirer un bilan positif du dispositif des nominations équilibrées au ministère de la culture, dont les emplois se féminisent progressivement.

Il n'existe pas de disparités majeures entre les différents emplois et types d'emploi concernés par le dispositif au sein du ministère de la culture. Celui-ci compte ainsi 36 % de cheffes de services (4/11) et 24 % de sous-directrices (5/21) au 31 décembre 2019. Le pourcentage de cheffes de service a baissé de peu par rapport à 2018 (40 %). Le taux de féminisation des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale a progressé depuis 2015, avec 33 % de femmes en 2019 (contre 29 % en 2018). Sur les emplois de directeurs d'administration centrale, 100 % des primo-nominations intervenues en 2019 ont bénéficié à des femmes (contre 40 % en 2018), bien que ce chiffre doive être relativisé en raison du faible nombre de primo-nominations réalisées.

La **difficulté** à atteindre l'objectif des 40 % de primo-nominations en 2019 est **conjoncturelle** et tient pour l'essentiel à l'étroitesse des viviers sollicités en 2019 pour les nominations de sous-directeur (7 au total, dont 1 femme), et sur les emplois DATE (7 primo-nominations dont 2 femmes).

Il manque au ministère de la culture deux femmes parmi les primo-nominations pour atteindre l'objectif : cela représente une pénalité de 180 000 euros.

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère de la culture entre 2013 et 2019



5/ Ministère des armées⁸

Informations principales concernant le ministère des armées :

103 agents en fonction
au 31 décembre 2019

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

40 agents nommés

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

15 agents primo-nommés

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

⁸ Les emplois du ministère des armées entrant dans le cadre du DNE sont les emplois de type 1 et 2 : secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale (type 1) ; chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'État, experts de haut niveau et directeurs de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics ; inspecteurs civils du ministère des armées (type 2).

En 2019, 15 primo-nominations dans les emplois du ministère des armées soumis au dispositif des nominations équilibrées ont été réalisées sur un total de 40 nominations, soit 38 % du total des nominations. **Parmi ces 15 primo-nominations, 4 concernent des femmes (27 %).** Ainsi, en 2019, le ministère des armées progresse, améliorant ce chiffre de 6 points de pourcentage par rapport à 2018 (21 % de primo-nominations féminines). Pour l'année 2019, **le ministère des armées atteint donc un meilleur résultat qu'en 2018** : il ne lui manque en effet que 2 unités pour l'année 2019 (contre 5 en 2018), ce qui le contraint au versement d'une pénalité financière moindre (180 000 euros).

Le pourcentage de femmes en poste dans un emploi d'encadrement supérieur au ministère des armées est de 27 % en 2019, stable depuis 2017 mais en progression de 4 points depuis 2015.

Ces emplois ont été marqués en 2019 par un taux de renouvellement de 39 % dont 15 % par des personnes primo-nommées. 37 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

Certains emplois d'encadrement supérieur au sein du ministère des armées sont plus féminisés que d'autres. Si l'on considère le détail des primo-nominations, le bilan se révèle positif en ce qui concerne les emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, qui ont fait l'objet de 50 % de primo-nominations féminines en 2019, soit 19 points supplémentaires par rapport à 2018. Ces chiffres traduisent une progression notable dès lors qu'entre 2015 et 2017 ces postes n'étaient occupés qu'à 16 % par des femmes.

En revanche, le ministère reste sous la cible pour les directeurs de projet et experts de haut niveau (20 %) ainsi que pour les chefs de service (0 % en 2019 contre 15 % en 2018).

S'agissant de l'ensemble des nominations, 38 % des nominations effectuées en 2019 concernent des femmes, un chiffre en progression par rapport à l'année 2018 (30 %). Si les nominations de femmes sont supérieures à 40 % pour les emplois de DAC (50 %) et de sous-directeurs (50 %), elles restent sous la barre des 40 % pour les directeurs de projets (33 %) et les chefs de services (20 %).

La part des femmes dans la population des cadres supérieurs civils est de 30 % ; elle est inférieure à 8 % parmi les cadres supérieurs militaires.

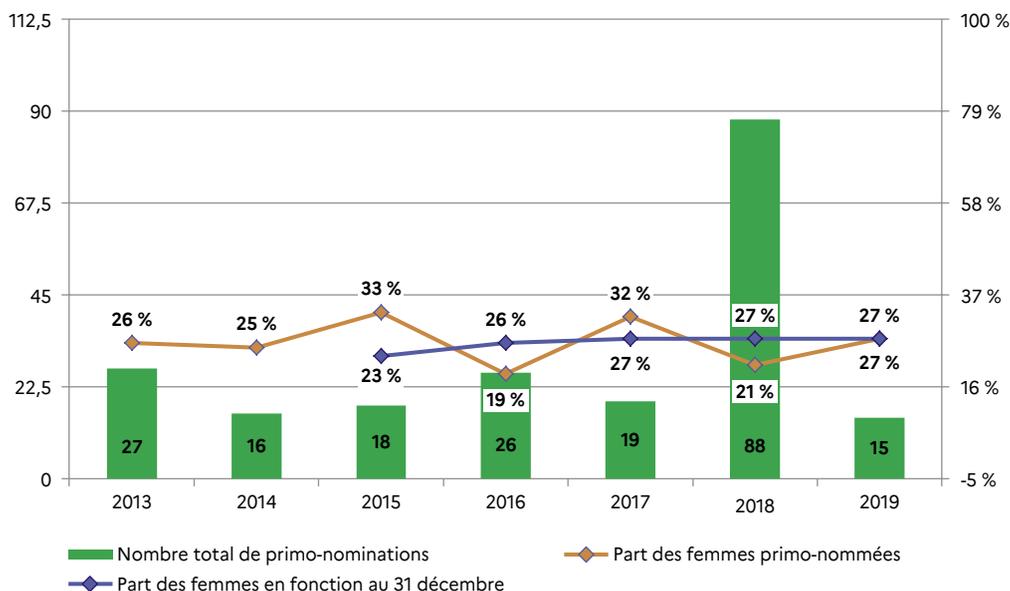
Il convient de noter l'effort fourni par les employeurs pour valoriser les candidatures féminines – ou la qualité des candidatures – tout au long du processus de décision : sur les 106 candidats aux postes concernés par le dispositif, 23 % sont des femmes, 26 % sont présélectionnées et 30 % sont nommées.

Le ministère des armées renforce son action en faveur des femmes civiles et militaires avec un service de coaching et l'expérimentation « Manager au féminin » (16 femmes civiles et militaires en ont bénéficié en 2019) qui va devenir « Leadership et mixités » pour accompagner des réseaux de femmes *leaders* civiles et militaires dans leur progression de parcours et leur pratique du management. A compter de 2020, ce parcours de formation s'ouvre aux hommes afin de conduire une réflexion commune autour de la mixité professionnelle.

Par ailleurs, le ministère est engagé dans une démarche de labellisation « égalité » avec l'AFNOR depuis 2019.

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

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère des armées entre 2013 et 2019



6/ Ministères chargés de l'écologie et de la cohésion des territoires⁹

Informations générales concernant les ministères chargés de l'écologie et de la cohésion des territoires :

274 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 194 hommes (71 %)
- 80 femmes (29 %)

77 agents nommés

- 52 hommes (68 %)
- 25 femmes (32 %)

57 agents primo-nommés

- 34 hommes (60 %)
- 23 femmes (40 %)

⁹ Les emplois des ministères chargés de l'écologie entrant dans le cadre du DNE sont les emplois de type 1, 2 et 4 : secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre, vice-président, président de l'autorité environnementale, président de section et président de la commission permanente des ressources naturelles du Conseil général de l'environnement et du développement durable (type 1) ; chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'État, experts de haut niveau et de directeurs de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics (type 2) ; emplois de direction de l'administration territoriale de l'État (type 4).

Le dispositif des nominations équilibrées a concerné pour les ministères chargés de l'écologie et de la cohésion des territoires 57 primo-nominations sur un total de 77 nominations en 2019, soit 74 %. **Avec un taux de primo-nominations féminines de 40 %, les ministères chargés de l'écologie et de la cohésion des territoires atteignent, comme chaque année depuis la mise en place du dispositif, le taux légal de primo-nominations.**

Ces emplois ont été marqués en 2019 par un taux de renouvellement de 28 % dont 21 % par des personnes primo-nommées.

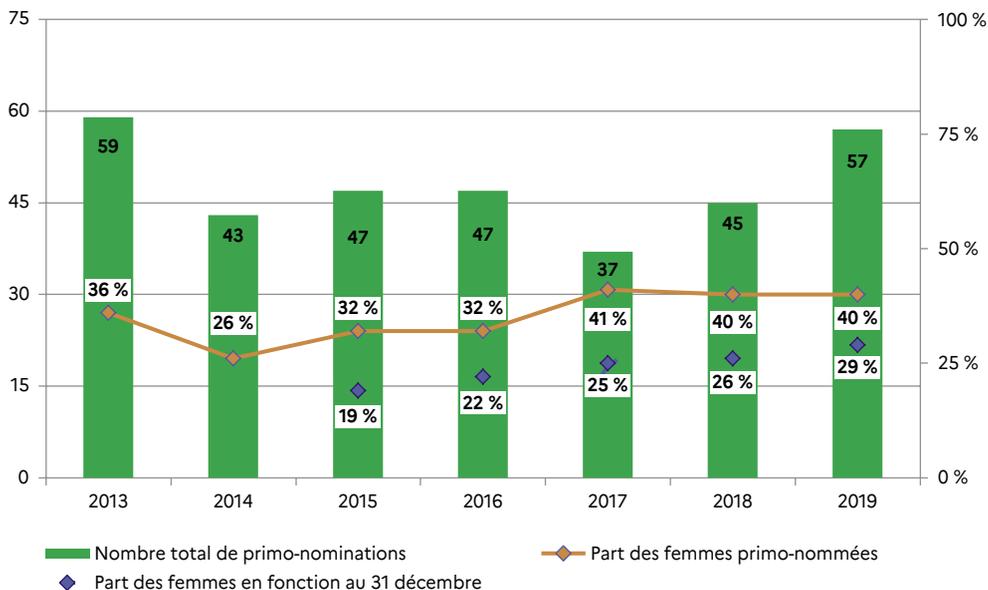
Le pourcentage de femmes en poste dans les emplois de l'encadrement supérieur des ministères chargés de l'écologie et de la cohésion des territoires ne cesse d'augmenter. Ce taux a encore progressé de 3 points par rapport à 2018. **Cette féminisation des emplois supérieurs et d'encadrement s'accroît depuis 2015 : le pourcentage de femmes occupant ces emplois est ainsi passé de 19 à 29 % entre 2015 et 2019.** Cette augmentation du taux de féminisation a notamment été permise par les taux élevés de primo-nominations féminines depuis 2015 (supérieurs à 30 % en 2015 et 2016 et supérieurs ou égal à 40 % depuis 2017).

Au 31 décembre 2019, les ministères chargés de l'écologie et de la cohésion des territoires comptent 33 % de femmes parmi les secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale (8/24), 27 % de cheffes de services (7/26), 32 % de sous-directrices (34/107). Enfin, ces ministères comptent 30 % de femmes occupant des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (27/91).

La féminisation des emplois de secrétaire général et de directeur d'administration centrale mérite d'être particulièrement soulignée : de fait, alors qu'on ne comptait que 27 % de femmes sur ces emplois en 2018, on en compte 33 % en 2019, soit une progression de 6 points. De plus, le taux de 48 % de primo-nominations féminines dans les emplois de sous-directeur est également encourageant, notamment en ce qu'il devrait permettre à terme une amélioration du taux de primo-nominations féminines aux emplois de chef de service, par la constitution d'un vivier de sous-directrices.

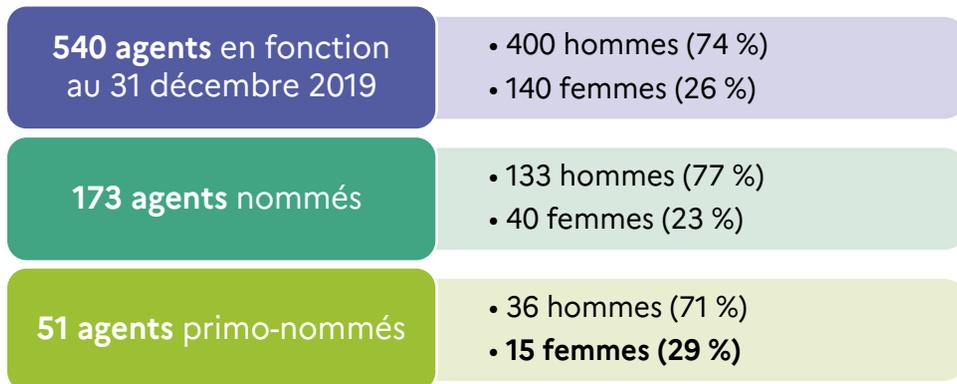
Les résultats des ministères chargés de l'écologie et de la cohésion des territoires sont encourageants au regard de leur évolution sur les dernières années malgré un vivier de candidatures féminines encore insuffisant. Ces ministères indiquent qu'un plan d'action a été intégré au plan managérial des ministères, s'articulant autour de trois objectifs : élargir le vivier de femmes cadres ; mieux accompagner les cadres vers leur premier emploi de dirigeant ; renforcer la sensibilisation et l'action des recruteurs.

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère de l'écologie et de la cohésion des territoires entre 2013 et 2019



7/ Ministères économiques et financiers¹⁰

Informations générales concernant les ministères économiques et financiers :



Dans les ministères économiques et financiers, 51 primo-nominations entrant dans le champ du dispositif des nominations équilibrées ont été observées sur un total de 173 nominations en 2019, soit 29 % du total des nominations. **Après un déclin en 2017 et 2018, le taux de primo-nominations féminines a depuis progressé pour atteindre 29 % en 2019, soit 2,7 points de plus qu'en 2018.**

La féminisation des emplois d'encadrement supérieur évolue positivement : ces emplois sont occupés à 26 % par des femmes au 31 décembre 2019, ce qui représente 1 point de plus qu'au 31 décembre 2018.

Ces emplois ont été marqués en 2019 par un taux de renouvellement de 32 % dont 9 % par des personnes primo-nommées. 30 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

Toutefois, avec un taux de primo-nominations féminines de 29 %, les ministères économiques et financiers n'atteignent pas le seuil des 40 % de primo-nominations féminines. Il leur manque ainsi 5 primo-nominations féminines (deux fois moins qu'en 2018) et ces ministères sont donc contraints au versement d'une pénalité financière de 450 000 euros.

L'évolution est contrastée selon le type d'emploi. En 2019, les emplois de cadres dirigeants comptabilisent 43 % de femmes primo-nommées, un chiffre en sensible augmentation par rapport à 2018 (40 %) et 2017 (38 %). Néanmoins, en ce qui concerne les emplois de direction (chefs de service, sous-directeurs, experts de haut-niveau, directeurs de projets), les

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

femmes primo-nommées ne sont que 20 % : un chiffre en diminution par rapport aux années précédentes (21 % en 2018 et 26 % en 2017).

La féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères économiques et financiers est inégale. Si sur les postes de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs des administrations centrales la parité est presque atteinte (47 % : 8 femmes sur un total de 17 postes, soit 8 points de plus qu'en 2017 et stable par rapport à 2018), les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat sont occupés à 89 % par des hommes au 31 décembre 2019 (3 femmes sur un total de 27 postes).

Pour les emplois des services déconcentrés et les autres types d'emplois (emplois de type 6, 7, 8, et 10), les résultats sont là aussi en progression, avec un taux global de 33 % de féminisation contre 30 % en 2018 et 25 % en 2017.

Concernant les emplois de types 10 (délégués du directeur général des finances publiques, directeurs des services déconcentrés de la direction générale des finances publiques et directeurs des services à compétence nationale rattachés à la direction générale des finances publiques) - catégorie modifiée en 2018 par souci de cohérence avec les autres emplois entrant dans le champ du dispositif des nominations équilibrées -, ils étaient occupés à 22 % par des femmes (30/135) au 31 décembre 2018 alors que les postes occupés par des administrateurs généraux des finances publiques (AGFIP) de classe normale, de 1^{re} classe et de classe exceptionnelle et les emplois de chef de service comptable de 1^{re} et 2^e catégories à la DGFIP (anciens emplois de type 10) étaient respectivement féminisés à 24 et 21 % au 31 décembre 2017. En 2019, le taux de féminisation, sur la nouvelle catégorie 10 atteint 26,4 %, soit une augmentation importante de la féminisation par rapport à l'ancienne catégorie 10.

Les ministères économiques et financiers ont mis en place différentes mesures visant à renforcer l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre du dispositif des nominations équilibrées.

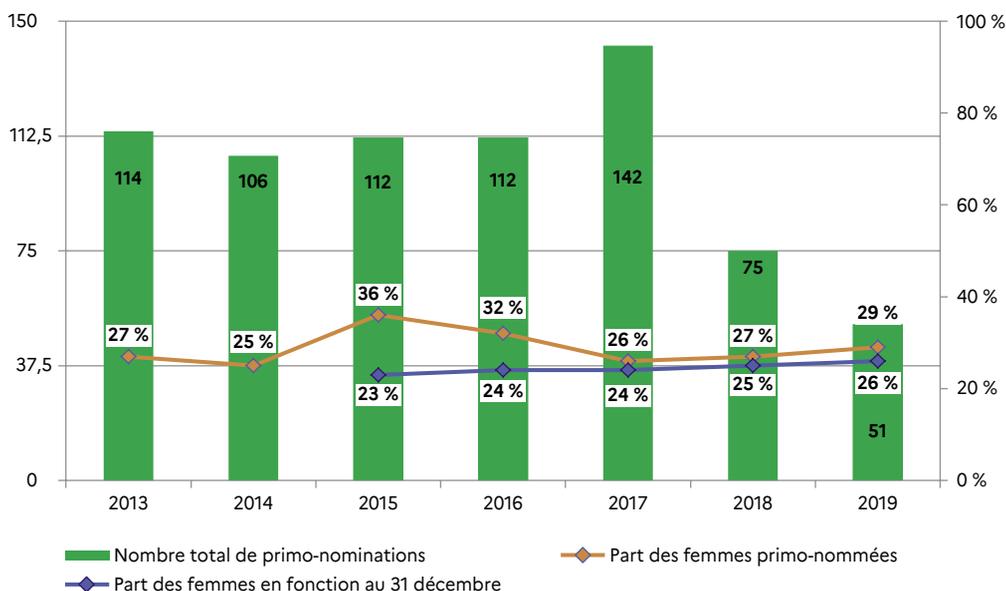
Ainsi, les instances collégiales organisées dans le cadre des comités d'audition des candidats aux emplois de direction sont systématiquement mixtes. De même, ils ne se tiennent qu'à la condition qu'au moins un représentant de chaque sexe soit auditionné.

Cette disposition conduit à rechercher et susciter des candidatures féminines appropriées lorsque cela s'avère nécessaire. Faute de pouvoir remplir cette condition, la direction d'emploi doit établir un plan d'action visant à pallier cette situation dans le cadre de futurs recrutements.

Parallèlement, un questionnaire va être envoyé à tous les cadres des ministères économiques et financiers susceptibles de candidater à un emploi de direction afin de comprendre les freins aux candidatures féminines, tant au plan professionnel (plafond de verre, manque d'information...) qu'au plan personnel (difficulté à conjuguer aspirations professionnelles et personnelles).

L'examen des réponses au questionnaire permettra de mettre en place un plan d'action composé de mesures très concrètes et adaptées.

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein des ministères économiques et financiers entre 2013 et 2019



8/ Ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche¹¹

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

312 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 192 hommes (61 %)
- 120 femmes (39 %)

162 agents nommés

- 108 hommes (67 %)
- 54 femmes (33 %)

58 agents primo-nommés

- 33 hommes (53 %)
- **25 femmes (43 %)**

¹¹ Les emplois entrant dans le cadre du DNE et qui concernent les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche sont les emplois de types 1, 2 et 9 : secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, chefs du service des corps d'inspection et de contrôle, recteurs d'académie (type 1) ; chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'Etat, experts de haut niveau et directeurs de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics (type 2) ; directeurs académiques des services de l'éducation nationale et directeurs académiques adjoints de services de l'éducation nationale, secrétaires généraux d'académie (type 9).

Le dispositif des nominations équilibrées a concerné pour les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche 58 primo-nominations sur un total de 162 nominations en 2019, soit 36 % du total des nominations. **Ces emplois ont été marqués en 2019 par un fort taux de renouvellement : 52 % dont 19 % par des personnes primo-nommées.**

Avec un taux de primo nominations féminines de 43 % en 2019, ces ministères se situent au-dessus du taux de 40 % fixé par la loi de 2012. Malgré une baisse de 4 points entre 2018 et 2019, l'objectif de 40 % est donc largement dépassé et ce pour la troisième année consécutive.

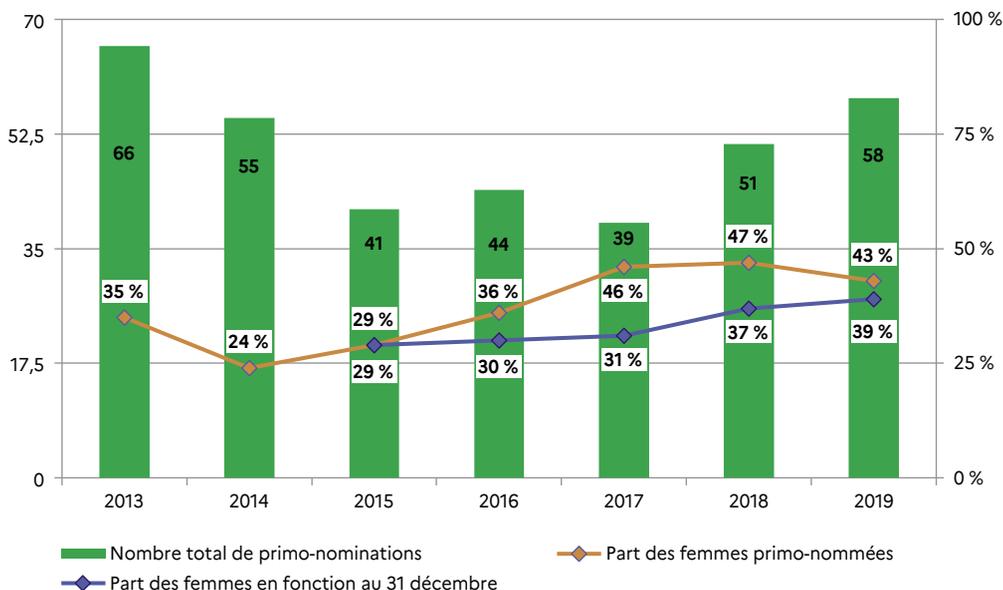
Le pourcentage de femmes en poste dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de ces ministères a encore augmenté de 2 points par rapport à 2018 et de 10 points par rapport à 2015. Les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche s'approchent ainsi, avec 39 % de femmes en poste dans un emploi supérieur ou de direction, de l'objectif de stock fixé par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018.

Le bilan à l'échelle des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche sur l'année 2019 se révèle donc tout à fait positif.

Les différents emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de ces ministères présentent une répartition par sexe relativement équilibrée. La parité est ainsi atteinte pour les emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale (6/10). Sur un total de 29 postes de recteurs, les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche comptent 14 rectrices d'académie soit 48 % de femmes, au 31 décembre 2019. 26 % de femmes sont cheffes de service. C'est l'augmentation du pourcentage de femmes sous-directrices, qui mérite d'être soulignée. Le ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche compte ainsi, au 31 décembre 2019, 40 % de sous-directrices soit une augmentation de 6 points de pourcentage par rapport à 2018. Par ailleurs, 36 % des emplois de directeurs académiques des services de l'éducation nationale, directeurs académiques adjoints des services de l'éducation nationale et secrétaires généraux d'académie sont occupés par des femmes (soit une augmentation de 8 points par rapport à 2016).

La féminisation des emplois continue de faire l'objet d'un suivi attentif par les ministères : des actions concrètes sont menées pour repérer des femmes à haut potentiel et les encourager, notamment lors des revues des cadres effectuées en administration centrale et en académie. Le ministère indique que la création prochaine de missions académiques pour l'encadrement au sein des rectorats permettra un repérage plus précoce des talents et un accompagnement personnalisé dans la durée dans une logique de diversification et de féminisation des parcours notamment. En outre, une formation a été mise en place, dans le cadre de la candidature du ministère au label « égalité professionnelle femmes-hommes/diversité » de l'AFNOR depuis mai 2019, à destination de l'encadrement supérieur pour sensibiliser et lutter contre les « ressorts inconscients » qui pénalisent les femmes dans leur carrière.

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche entre 2013 et 2019



9/ Ministère de l'intérieur¹²

Informations générales concernant le ministère de l'intérieur :

1328 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 934 hommes (70 %)
- 394 femmes (30 %)

503 agents nommés

- 362 hommes (72 %)
- 141 femmes (28 %)

193 agents primo-nommés

- 121 hommes (63 %)
- **72 femmes (37 %)**

¹² Les emplois entrant dans le cadre du DNE et qui concernent le ministère de l'intérieur sont les emplois de type 1, 2, 3 et 5 : secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre, préfets en poste territorial, directeurs des services actifs de police en fonctions à l'administration centrale et chef du service de l'inspection générale de la police nationale (type 1) ; chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'État, experts de haut niveau et de directeurs de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics (type 2) ; emplois de direction et de contrôle de la police nationale, inspecteurs généraux, contrôleurs généraux des services actifs de la police nationale (type 3) ; postes territoriaux occupés par des sous-préfets (type 5).

Le ministère de l'intérieur a procédé à 193 primo-nominations sur un total de 503 nominations en 2019, soit 38 % du total des nominations entrant dans le champ du dispositif des nominations équilibrées. **Le taux de primo-nominations féminines du ministère de l'intérieur a baissé de 2 points par rapport à 2018 mais a augmenté de 5 points par rapport à 2016. Il est de 37 % (72/193) pour l'année 2019 et atteint donc quasiment le seuil légal. Il manque concrètement 5 unités au ministère de l'intérieur pour l'atteindre en 2019** et ce ministère est donc contraint au versement d'une pénalité financière de 450 000 euros.

Toutefois, le taux de féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'intérieur progresse. Le pourcentage de femmes occupant ces emplois était de 26 % au 31 décembre 2018, il est de 30 % au 31 décembre 2019.

Ces emplois ont été marqués en 2019 par un taux de renouvellement de 38 % dont 15 % par des personnes primo-nommées. 40 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

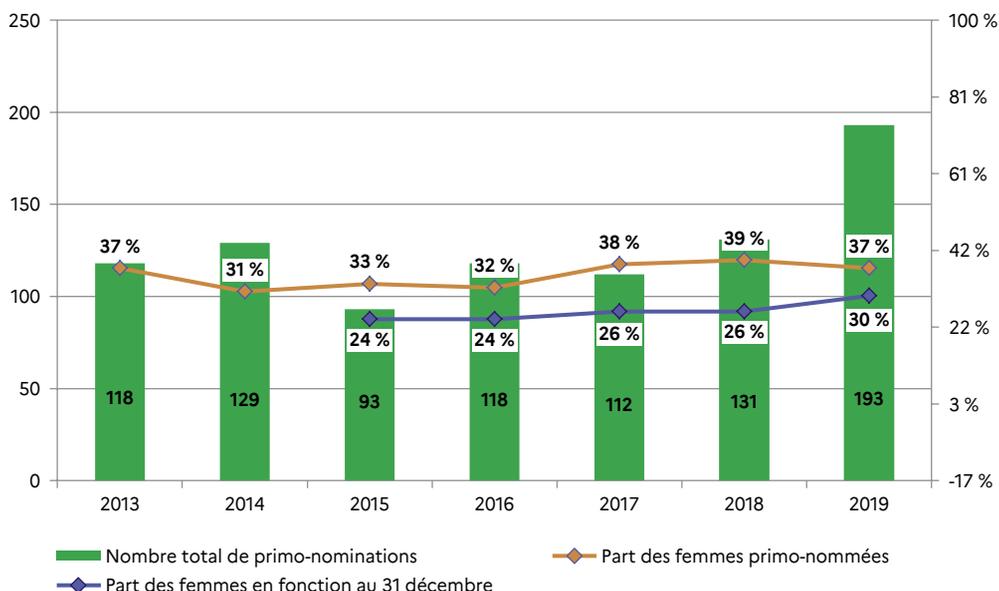
L'augmentation du taux de primo-nominations féminines s'est appuyée sur une forte politique de féminisation des postes territoriaux de sous-préfets. Le ministère de l'intérieur compte ainsi 33 % de sous-préfètes au 31 décembre 2019. Depuis l'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées, ces postes représentent la moitié des nominations et des primo-nominations intervenant chaque année. Pour 2019, ces nominations représentent ainsi 46 % des primo-nominations (30/64).

La féminisation des emplois de préfet est moins importante (28 % au 31 décembre 2019), mais connaît une dynamique favorable (8 points de plus qu'en 2017).

Les emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale ne sont eux occupés qu'à hauteur de 13 % (2/15) par des femmes. De la même manière, le ministère de l'intérieur ne compte que 17 % (2/12) de cheffes de service. En outre, ces résultats ne semblent pas augmenter de manière significative sur les dernières années. De 2015 à 2019, les emplois de chef de service et de directeur d'administration centrale n'ont été occupés en moyenne qu'à 15 % par des femmes. Toutefois, le ministère de l'intérieur compte 25 % de sous-directrices, ce qui pourrait permettre d'améliorer le taux de féminisation des emplois de chef de service et de directeur d'administration centrale dans les prochaines années.

Un groupe de travail est piloté par la DRH pour identifier les leviers visant à atteindre durablement le taux de 40 % de primo-nominations de femmes aux emplois supérieurs et dirigeants du ministère en agissant sur les causes structurelles liées, en particulier, à une sous-représentation de femmes dans les viviers d'accès aux emplois de type 3 de la police nationale (23 % de femmes remplissant les conditions d'accès dans le corps des commissaires divisionnaires). Plusieurs préconisations ont été identifiées (gestion proactive des recrutements, détection des hauts potentiels, mentorat, mesures d'accompagnement social et familial) et sont d'ores et déjà mises en œuvre.

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère de l'intérieur entre 2013 et 2019



10/ Ministère de la justice¹³

Informations générales concernant le ministère de la justice :

58 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 35 hommes (60 %)
- 23 femmes (40 %)

30 agents nommés

- 18 hommes (64 %)
- 12 femmes (36 %)

17 agents primo-nommés

- 10 hommes (59 %)
- **7 femmes (41 %)**

¹³ Les emplois entrant dans le DNE et qui concernent le ministère de la justice sont les emplois de type 1 et 2 : secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale (type 1) ; chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'État, experts de haut niveau et de directeurs de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics (type 2).

Fonction Publique de l'Etat (FPE)

Le dispositif des nominations équilibrées a concerné pour le ministère de la justice 17 primo-nominations sur un total de 30 nominations en 2019. **Avec un taux de primo-nominations féminines de 41 %, le ministère de la justice dépasse l'objectif légal pour l'année 2019 ainsi que le taux de primo-nominations féminines de 2018 (40 %).**

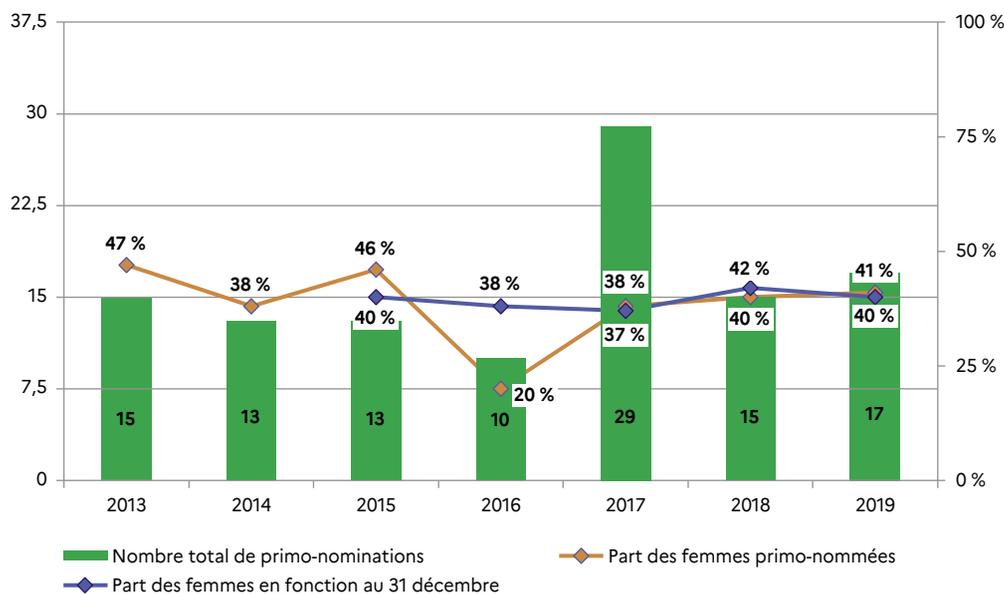
Les emplois du ministère de la justice ont été marqués en 2019 par un taux de renouvellement important de 52 % dont 30 % par des personnes primo-nommées. 57 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

Les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de la justice sont occupés à 40 % par des femmes au 31 décembre 2019, contre 42 % en 2018 (mais 37 % en 2017), soit une diminution de 2 points. Ce résultat permet ainsi au ministère de la justice d'atteindre le seuil des 40 % d'emplois d'encadrement supérieur occupés par des femmes, qui correspond à l'objectif de stock fixé par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018.

Il n'existe pas de disparités majeures dans la féminisation des différents emplois entrant dans le champ du dispositif des nominations équilibrées au ministère de la justice. Ainsi, la proportion de 40 % de femmes est atteinte pour les emplois de cadres dirigeants (6 hommes et 4 femmes) et les emplois de sous-directeur, directeur de projet et expert de haut niveau (20 hommes et 14 femmes). En revanche, les nominations de 2019 n'ont pas permis de retrouver le niveau de 2018 pour l'équilibre des emplois de chef de service (9 hommes et 4 femmes).

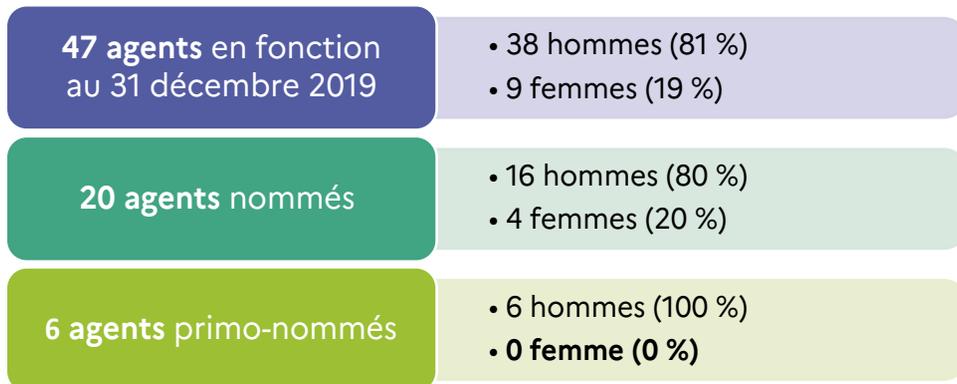
Les pourcentages élevés sont stables sur les dernières années, notamment pour les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale et chef de service, ce qui témoigne d'une **féminisation durable** de ces emplois.

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère de la justice entre 2013 et 2019



11/ Les services du Premier ministre¹⁴

Informations générales concernant les services du Premier ministre :



Le dispositif des nominations équilibrées a concerné pour les services du Premier ministre seulement 6 primo-nominations sur un total de 20 nominations en 2019, soit 30 % du total des nominations (contre 64 % en 2018). Sur ces six primo-nominations, toutes masculines, 4 ont concerné des emplois à la décision du gouvernement et deux des emplois de chef de service.

Les emplois des services du Premier ministre ont eu en 2019 un taux de renouvellement de 43 % dont 13 % par des personnes primo-nommées. 30 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

Le taux nul de primo-nominations féminines, marquant une chute de 38 points, s'explique notamment par le très faible nombre de primo-nominations (6) effectuées en 2019 et par un changement de périmètre ministériel. Il manque 2 primo-nominations féminines aux services du Premier ministre, tout comme en 2018, ce qui les contraint au versement d'une pénalité financière : 180 000 euros.

L'année 2019 a été marquée par un changement de périmètre ministériel. Les emplois fonctionnels des directions départementales interministérielles (DDI) ont été transférés au ministère de l'intérieur au 1^{er} mai 2019, et comptabilisés dans le bilan établi par le ministère de l'intérieur au titre de 2019. Au 31 décembre 2019, le périmètre des services du Premier ministre ne compte plus que 47 emplois de types 1 et 2, majoritairement occupés par des hommes (38 hommes, soit 81 %).

Aussi, les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des services du Premier ministre étaient occupés par 29 % de femmes fin 2018 et par 28 % fin 2017 : ils ne le sont plus qu'à hauteur de 19 % en 2019.

La comparaison des différents emplois et types d'emplois entrant dans le champ du dispositif des nominations équilibrées révèle certaines disparités. Les postes de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale sont occupés presque exclusivement par des hommes (3 femmes pour un total de 21 postes) au 31 décembre 2019.

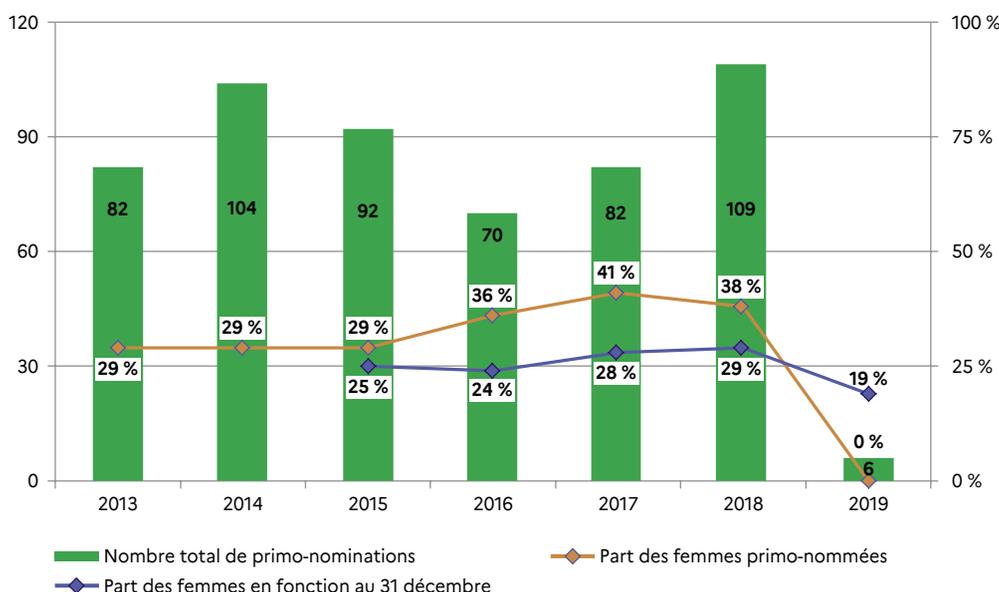
¹⁴ Les emplois compris dans le DNE qui concernent les services du Premier ministre sont les emplois de type 1, 2 et 4 : secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre (type 1) ; chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'État, experts de haut niveau et directeurs de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics (type 2).

Fonction Publique de l'Etat (FPE)

Les services du Premier ministre indiquent cependant que des mesures ont été mises en œuvre pour favoriser la prise en compte des candidatures féminines. La parité a ainsi été systématiquement recherchée dans la composition des comités d'audition.

Par ailleurs, il est indiqué que la direction des services administratifs et financiers a développé des actions concrètes pour favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité ces deux dernières années : opérations de sensibilisation, meilleure détection des talents à l'occasion de la revue des cadres, mise en place d'une session de coaching collectif de femmes à haut potentiel, expérimentation d'un mentorat au féminin, ou encore propositions d'actions de développement personnel (360°).

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein des services du Premier ministre entre 2013 et 2019



Conclusion

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

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

III/ Fonction publique territoriale (FPT)¹⁵

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

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

L'appréciation du respect de l'obligation de primo-nomination de personnes de chaque sexe obéit également à des modalités spécifiques. En effet, le respect de cette obligation n'est pas apprécié annuellement mais à l'issue d'un cycle de cinq nominations successives. C'est pourquoi, le développement qui suit est organisé en deux temps : une première analyse générale relative aux flux et aux stocks d'agents en fonctions au titre de l'année 2019, puis une analyse spécifique relative aux collectivités territoriales et établissements publics ayant achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2019.

En 2019, sur 353 collectivités territoriales et EPCI soumis à l'obligation de nominations équilibrées, **seuls 37, soit 10 % d'entre eux, ont achevé un cycle de cinq nominations au cours de l'année 2019.** En 2018, 45 collectivités territoriales et EPCI avaient achevé au moins un cycle de nominations pour un total de 355 entités soumises à l'obligation, soit 13 % d'entre elles.

Parmi ces collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle complet de cinq nominations au cours de l'année 2019, 5 sont des régions, 15 des départements (contre 19 en 2018), 10 des communes et 7 des EPCI de plus de 80 000 habitants. Seule la ville de Paris a achevé son cycle en une année, une collectivité a accompli un cycle sur une période de deux ans, 13 collectivités ou EPCI sur trois années, 4 sur quatre années, 1 sur cinq années et 17 sur six années. La durée moyenne pour la réalisation d'un cycle est de quatre années en 2019, une durée similaire à celle observée en 2018.

Pour l'année 2019, trois déclarations n'ont pas été transmises : celles de la commune de Bordeaux, de Bordeaux Métropole et du département de Mayotte. Les employeurs territoriaux devaient adresser, au plus tard le 30 avril 2020, leur déclaration annuelle au comptable assignataire des dépenses ainsi qu'aux préfets de département et de région.

¹⁵ Les emplois de la FPT entrant dans le cadre du DNE sont les emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984, ainsi que les emplois mentionnés à l'article 34 du décret n° 94-415 du 24 mai 1994 portant disposition statutaires relatives aux administrations parisiennes et au I de l'article 4 du décret n° 2010-1767 du 30 décembre 2010 relatif aux emplois de directeur général des services et emplois de directeurs général adjoint des services de mairie d'arrondissement.

A/ Synthèse

Informations générales concernant la fonction publique territoriale au titre de l'année 2019 :

1659 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 1097 hommes (66 %)
- 562 femmes (34 %)

374 agents nommés

- 228 hommes (61 %)
- 146 femmes (39 %)

205 agents primo-nommés

- 109 hommes (53 %)
- **96 femmes (47 %)**

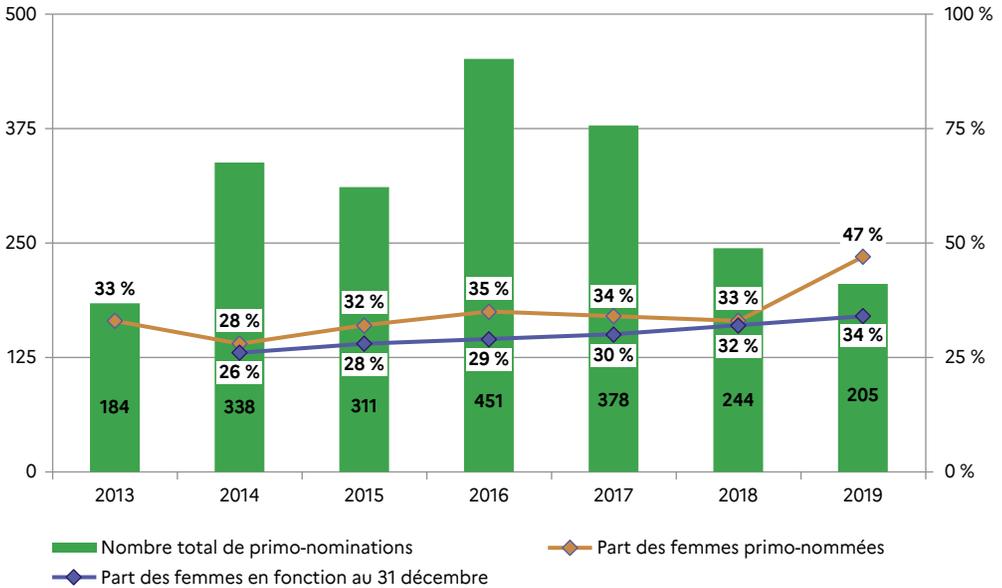
A titre liminaire, il convient de relever que les primo-nominations ont représenté 55 % du nombre total de nominations au cours de l'année 2019. Ce taux de renouvellement est en baisse par rapport à 2018. Les emplois de la FPT ont été marqués en 2019 par un taux de renouvellement de 23 % dont 12 % par des personnes primo-nommées. 55 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations. **66 % des femmes nommées au cours de l'année 2019 ont été primo-nommées.**

Pour l'ensemble de la fonction publique territoriale, **le taux de primo-nominations féminines a augmenté de 14 points entre 2018 et 2019 : il atteint 47 % pour l'année 2019.**

L'impact du dispositif sur la féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale se confirme puisque **le pourcentage de femmes en fonctions a augmenté de 2 points entre 2018 et 2019 et de 5 points depuis 2016.** Ainsi, 34 % des emplois d'encadrement supérieur de la FPT sont occupés par des femmes au 31 décembre 2019 contre 26 % en 2014. Au sein de ces emplois, **les emplois de directeur général adjoint des services (DGAS) sont occupés à 40 % par des femmes.**

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

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant dans l'ensemble de la fonction publique territoriale entre 2013 et 2019



Le taux de primo-nominations de personnes de chaque sexe s'améliore nettement par rapport à 2018 et dépasse pour la première année celui fixé par la loi du 13 juillet 1983 modifiée (40 % de primo-nominations de chaque sexe). Le taux de personnes de chaque sexe en poste dépasse pour la première année l'objectif de 2022 (un tiers). Cependant, il reste encore inférieur à l'objectif à terme (40 %) de personnes de chaque sexe en poste, prévu par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 30 novembre 2018.

Ces chiffres relatifs à l'ensemble de la fonction publique territoriale masquent certaines **disparités par type d'emploi** : si le **nombre de primo-nominations féminines s'élève à 51 % pour les emplois de directeur général adjoint des services (DGAS)**, il s'établit à 29 % pour les emplois de directeur général des services (DGS) et à 44 % pour les emplois directeur général des services techniques (DGST). Toutefois, par rapport à l'année 2018, le taux de primo-nominations féminines est en augmentation de 4 points pour les emplois de DGS et de 27 points pour les emplois de DGST. Le taux a également augmenté de 15 points pour les emplois de DGAS. Ces pourcentages varient également fortement selon le type de collectivité territoriale et d'EPCI.

Fonction publique territoriale (FPT)

Informations générales concernant les collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2019 :

306 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 183 hommes (60 %)
- 123 femmes (40 %)

88 agents primo-nommés
sur l'ensemble du cycle

- 43 hommes (49 %)
- **45 femmes (51 %)**

Le **taux de primo-nominations féminines pour les collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle s'élève à 51 % en 2019** contre 36 % en 2018, soit une hausse de 15 points. Ce taux, qui est supérieur à l'ensemble des primo-nominations féminines effectuées au cours de l'année 2019 (47 %), traduit l'appropriation du dispositif des nominations équilibrées par les employeurs territoriaux.

Dans les collectivités et EPCI ayant réalisé un cycle complet de nominations, **45 % des agents** occupant un emploi de direction au 31 décembre 2019 sont des femmes contre 36 % en 2018, soit une hausse de 9 points.

Sur un total de 353 collectivités/EPCI, 37 ont achevé au moins un cycle de 5 nominations en 2019 (contre 45 en 2018). 62 % d'entre eux ont respecté le taux légal de 40 %. Cette part représentait 56 % en 2018, ce qui témoigne d'une amélioration. Par conséquent, le nombre de collectivités/EPCI sujets à une pénalité financière a lui aussi diminué depuis 2018 : celui-ci est de 14 en 2019 contre 20 en 2018.

Le montant global des pénalités financières dues par les employeurs de la fonction publique territoriale au titre du dispositif des nominations équilibrées pour l'année 2019 s'élève ainsi à 1 350 000 euros, réparti comme suit entre les différents employeurs territoriaux :

Type de collectivité territoriale et EPCI	Nombre d'unités manquantes	Montant de la contribution financière
4 régions – collectivités territoriales à statut particulier	5	450 000 €
6 départements	6	540 000 €
4 communes	4	360 000 €
EPCI	0	0 €
Total	15	1 350 000 €

En 2019, aucun **EPCI** ayant achevé un cycle de cinq nominations n'a été contraint de verser une pénalité financière puisque **tous ont respecté l'objectif légal des 40 % de primo-nominations**.

Pour l'année 2018, le montant global des pénalités financières dues par les employeurs de la fonction publique territoriale au titre du dispositif des nominations équilibrées s'élevait à 2 250 000 euros pour 25 unités manquantes.

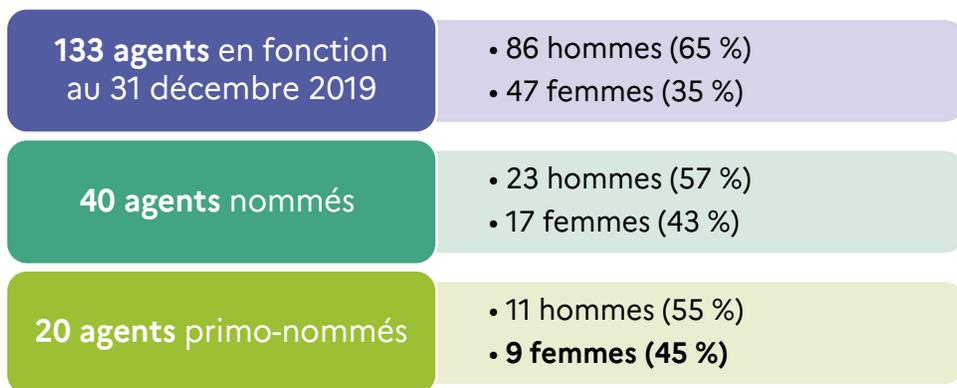
Dans le prolongement de l'accord égalité professionnelle de novembre 2018, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a mis en place un mécanisme de dispense de pénalités pour les employeurs qui dérogeraient à l'objectif de 40 % sans que cette dérogation n'aboutisse à un déséquilibre parmi les emplois assujettis à l'obligation de nominations équilibrées. Cette nouvelle disposition entre en vigueur, pour les collectivités

territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, à compter du renouvellement général de leurs assemblées délibérantes.

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

1/ Les régions et collectivités territoriales à statut particulier (Martinique, Guyane)

Informations générales concernant les régions et collectivités territoriales à statut particulier (Martinique, Guyane) :



Le dispositif des nominations équilibrées a concerné pour les régions et collectivités territoriales à statut particulier 20 primo-nominations sur un total de 40 nominations en 2019, soit 50 % du total des nominations, ce qui constitue un taux de renouvellement important des agents en fonctions et illustre l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées. **En effet, 53 % des femmes nommées au cours de l'année 2019 ont ainsi été primo-nommées.** Avec un taux de renouvellement de ces emplois de 30 % dont 15 % par des personnes primo-nommées, 50 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations. Le taux de primo-nominations féminines au sein des régions et collectivités territoriales à statut particulier est au-dessus du seuil de 40 % puisqu'il est de 45 % au titre de l'année 2019 (23 % en 2018).

Les femmes constituent par ailleurs 35 % des agents occupant un emploi de direction dans les régions et collectivités territoriales à statut particulier, ce qui constitue une augmentation de 3 point par rapport à 2018.

Fonction publique territoriale (FPT)

Informations générales concernant les régions et collectivités territoriales à statut particulier ayant achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2019 :

39 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 28 hommes (72 %)
- 11 femmes (28 %)

25 agents primo-nommés
sur l'ensemble du cycle

- 20 hommes (80 %)
- **5 femmes (20 %)**

Le taux de primo-nominations féminines pour les régions et collectivités territoriales à statut particulier ayant achevé un cycle en 2019 s'élève à 46 %. Ce taux est quasi-identique à l'ensemble des primo-nominations féminines effectuées au cours de l'année 2019 pour les régions et collectivités à statut particulier (45 %) et largement supérieur au taux de primo-nominations sur l'ensemble du cycle (20 %) **ce qui traduit la dynamique positive du dispositif dans le temps.**

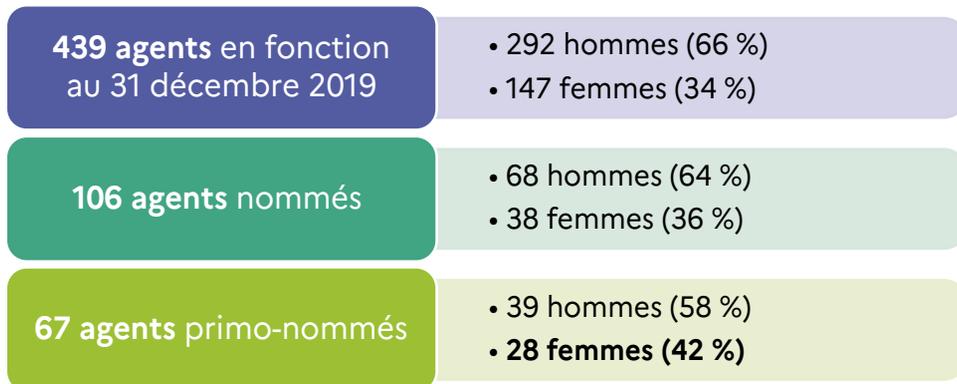
Par ailleurs, 28 % des agents occupant un emploi de direction au sein de ces entités sont des femmes.

Cinq régions ont achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2019 : il s'agit des régions Bretagne, les Hauts-de-France, Grand Est, Auvergne-Rhône-Alpes et Ile-de-France. Parmi celles-ci, quatre sont assujetties au paiement d'une pénalité financière pour ne pas avoir atteint l'objectif de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe sur ces emplois de direction :

Type de collectivité territoriale et EPCI	Nombre d'unités manquantes	Montant de la contribution financière
Région Bretagne	1	90 000 €
Région Hauts-de-France	1	90 000 €
Région Auvergne-Rhône-Alpes	1	90 000 €
Région Ile-de-France	2	180 000 €
Total	5	450 000 €

2/ Les départements

Informations générales concernant les départements:

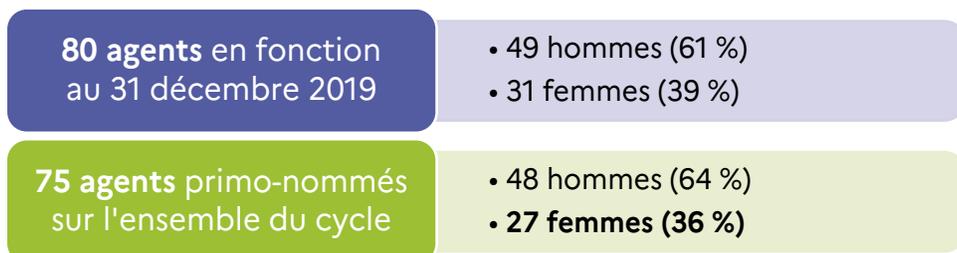


Le dispositif des nominations équilibrées a concerné pour les départements 67 primo-nominations sur un total de 106 nominations en 2019, soit 63 % du total des nominations. Ce taux de renouvellement important accroît l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées : **74 % des femmes nommées au cours de l'année 2019 ont été primo-nommées.** Avec un taux de renouvellement de ces emplois de 24 % dont 15 % par des personnes primo-nommées, 63 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

Le taux de primo-nominations féminines au sein des départements est au-dessus du seuil de 40 % de primo-nominations féminines puisqu'il est de 42 %, contre 34 % en 2018. Ces résultats ne sont toutefois pas uniformes selon les emplois concernés puisque sur les 28 femmes primo-nommées au cours de l'année 2019, 25 l'ont été sur des emplois de DGAS.

Les femmes constituent par ailleurs **34 % des agents occupant un emploi de direction dans les départements, soit une hausse de 3 points par rapport à 2018**, ce qui constitue un élément de bilan positif.

Informations générales concernant les départements ayant achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2019 :



Le taux de primo-nominations féminines en 2019 pour les départements ayant achevé un cycle en 2019 s'élève à 48 %. Ce taux est supérieur à l'ensemble des primo-nominations féminines effectuées au cours de l'année 2019 pour les départements (42 %) et traduit une appropriation efficace du dispositif. Par ailleurs, 39 % des agents occupant un emploi de direction au sein

Fonction publique territoriale (FPT)

des départements ayant achevé un cycle sont des femmes, soit un taux également supérieur à l'ensemble des femmes en fonctions au sein des départements (34 %).

15 départements ont achevé un cycle de cinq nominations au cours de l'année 2019 (19 en 2018). Parmi ceux-ci, **6 sont assujettis au paiement d'une pénalité financière** pour ne pas avoir atteint l'objectif de 40 % de primo-nominations de chaque sexe sur ces emplois de direction :

Départements	Nombre d'unités manquantes	Montant de la contribution financière
Département des Bouches-du-Rhône	1	90 000 €
Département du Doubs	1	90 000 €
Département de la Gironde	1	90 000 €
Département du Rhône	1	90 000 €
Département de Saône-et-Loire	1	90 000 €
Département de Seine-Maritime	1	90 000 €
Total	6	540 000 €

3/ Les communes

Informations générales concernant les communes :

399 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 234 hommes (59 %)
- 165 femmes (41 %)

102 agents nommés

- 56 hommes (55 %)
- 46 femmes (45 %)

51 agents primo-nommés

- 23 hommes (45 %)
- **28 femmes (55 %)**

Le dispositif des nominations équilibrées a concerné pour les communes de plus de 80 000 habitants 51 primo-nominations sur un total de 102 nominations en 2019, soit 50 % du total des nominations. Ce taux de renouvellement influe positivement sur l'efficacité du dispositif puisque **60 % des femmes nommées au cours de l'année 2019 ont été primo-nommées**. Avec un taux de renouvellement de ces emplois de 25 % dont 13 % par des personnes primo-nommées, 50 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

Le taux de primo-nominations féminines au sein des communes est largement au-dessus du seuil de 40 % de **primo-nominations féminines puisqu'il est de 55 % en 2019** (47 % en 2018). De plus, les résultats sont équilibrés selon les emplois concernés : 55 % pour les emplois de DGAS et 50 % pour les emplois de DGS. Les primo-nominations sur les emplois de DGST ne sont pas significatives.

Les femmes constituent par ailleurs **41 % des agents occupant un emploi de direction dans les communes**, ce qui constitue une augmentation de 2 points par rapport à 2018 et permet d'ores et déjà d'atteindre la cible de 40 % définie par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018.

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

Informations générales concernant les communes ayant achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2019 (hors ville de Paris) :

69 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 43 hommes (62 %)
- 26 femmes (28 %)

45 agents primo-nommés
sur l'ensemble du cycle

- 28 hommes (62 %)
- **17 femmes (28 %)**

Le taux de primo-nominations féminines en 2019 pour les communes ayant achevé un cycle en 2019 (hors ville de Paris) s'élève à 53 %. Il est largement supérieur au taux de primo-nominations sur l'ensemble du cycle (28 %), **ce qui traduit la dynamique positive du dispositif dans le temps.**

Neuf communes (hors ville de Paris) ont achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2019 : il s'agit de Marseille, Lyon, Vénissieux, Toulon, Saint-Raphaël, Boulogne-Billancourt, Rueil-Malmaison, Courbevoie et Sarcelle. Parmi celles-ci, quatre sont assujetties au paiement d'une pénalité financière pour ne pas avoir atteint l'objectif de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe sur ces emplois de direction :

Communes	Nombre d'unités manquantes	Montant de la contribution financière
Marseille	1	90 000 €
Vénissieux	1	90 000 €
Rueil-Malmaison	1	90 000 €
Courbevoie	1	90 000 €
Total	4	360 000 €

Informations générales concernant la Ville de Paris au titre de l'année 2019 :

81 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 41 hommes (51 %)
- 40 femmes (49 %)

13 agents primo-nommés
sur l'ensemble du cycle

- 7 hommes (54 %)
- **6 femmes (46 %)**

La ville de Paris a achevé son cycle en une année puisque 13 primo-nominations ont été effectuées au titre de l'année 2019. **Le taux de primo-nominations féminines pour la ville de Paris s'élève à 46 % au titre de l'année 2019.** Ce chiffre positif contribue à la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la ville.

Avec 49 % de femmes en poste dans un emploi de l'encadrement supérieur et dirigeant de la ville de Paris, l'objectif à terme d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe dans ces emplois fixé par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018 **est atteint**.

4/ Les EPCI

Informations générales concernant les EPCI :

688 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 485 hommes (70 %)
- 203 femmes (30 %)

126 agents nommés

- 81 hommes (64 %)
- 45 femmes (36 %)

67 agents primo-nommés

- 36 hommes (54 %)
- **31 femmes (46 %)**

67 primo-nominations ont été effectuées pour les EPCI en 2019 sur un total de 123 nominations, soit 55 % du total des nominations. Ce taux de renouvellement influe positivement sur l'efficacité du dispositif puisque **69 % des femmes nommées au cours de l'année 2019 ont été primo-nommées**. Avec un taux de renouvellement de ces emplois de 18 % dont 10 % par des personnes primo-nommées, 53 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

Le taux de primo-nominations féminines au sein des EPCI dépasse le seuil de 40 % de primo-nominations féminines : il est de **46 % au titre de l'année 2019**, soit un taux bien supérieur à celui de l'année 2018 (27 %). Les résultats ne sont toutefois pas semblables selon les emplois concernés : si 52 % des personnes primo-nommées sur des emplois de DGAS en 2019 sont des femmes, elles représentent en revanche 25 % des primo-nominations sur les emplois de DGS.

Les femmes constituent par ailleurs **30 % des agents occupant un emploi de direction au sein des EPCI**, ce qui constitue une augmentation d'un point par rapport à l'année 2018 et traduit une féminisation progressive des emplois de direction.

Informations générales concernant les EPCI ayant achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2019 :

37 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 22 hommes (60 %)
- 15 femmes (40 %)

35 agents primo-nommés
sur l'ensemble du cycle

- 22 hommes (63 %)
- **13 femmes (37 %)**

Le taux de primo-nominations féminines en 2019 pour les EPCI ayant achevé un cycle en 2019 s'élève à 64 %.

Le taux de primo-nominations féminines pour les EPCI ayant achevé un cycle reste supérieur à celui de l'ensemble des primo-nominations féminines effectuées au cours de l'année 2019 par les EPCI (43 %) et traduit une efficacité du dispositif. Le taux de femmes occupant un emploi de direction au sein des EPCI ayant achevé un cycle est supérieur à celui de l'ensemble des femmes en fonctions au sein des EPCI (30 %).

Aucun EPCI ayant achevé un cycle de cinq nominations n'a été contraint de verser une pénalité financière puisque tous ont respecté l'objectif légal des 40 % de primo-nominations.

Conclusion

Les résultats obtenus, tant en matière de féminisation de l'accès que de l'occupation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale, sont en constante amélioration depuis la mise en place du dispositif des nominations équilibrées : ainsi, le pourcentage de femmes en fonctions au sein de ces emplois augmente de façon continue depuis 2014 et s'élève désormais à 33 % en 2019 (contre 32 % en 2018 et 28 % en 2015) ; le taux de primo-nominations qui était de 28 % en 2014 est de 47 % en 2019.

En 2019, les disparités des taux de primo-nominations féminines selon les types de collectivités territoriales et EPCI ont tendance à se réduire.

Il convient de relever que les taux de primo-nominations féminines et de femmes en fonctions dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein des collectivités et EPCI ayant achevé un cycle de 5 nominations au titre de l'année 2019 sont supérieurs ou égaux aux taux d'ensemble des collectivités et EPCI, ce qui démontre une appropriation progressive du dispositif des nominations équilibrées par les employeurs territoriaux et une relative efficacité de ce dispositif.

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

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

IV/ La fonction publique hospitalière (FPH)¹⁶

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

A/ Synthèse

Informations générales concernant la fonction publique hospitalière :

628 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 370 hommes (59 %)
- 258 femmes (41 %)

211 agents nommés

- 132 hommes (63 %)
- 79 femmes (37 %)

78 agents primo-nommés

- 41 hommes (53 %)
- **37 femmes (47 %)**

A titre liminaire, il convient de relever qu'avec un taux de renouvellement des emplois de la FPH de 34 % dont 12 % par des personnes primo-nommées, les primo-nominations ont représenté 37 % du nombre total de nominations au cours de l'année 2019 dans la fonction publique hospitalière. Ce taux de renouvellement très important des agents en fonctions influe positivement sur l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées, lequel ne s'applique qu'aux primo-nominations. **47 % des femmes nommées au cours de l'année 2019 ont ainsi été primo-nommées.**

Pour l'ensemble de la fonction publique hospitalière, le taux de primo-nominations féminines est resté stable entre 2018 et 2019. **Il atteint 47 % au titre de l'année 2019, soit 7 points de plus que l'objectif légal de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe au sein des emplois de direction.**

L'objectif légal de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe est apprécié globalement pour l'ensemble de la fonction publique hospitalière, cette dernière n'est donc assujettie à aucune pénalité financière pour l'année 2019. Néanmoins, des différences notables existent selon les types d'emplois.

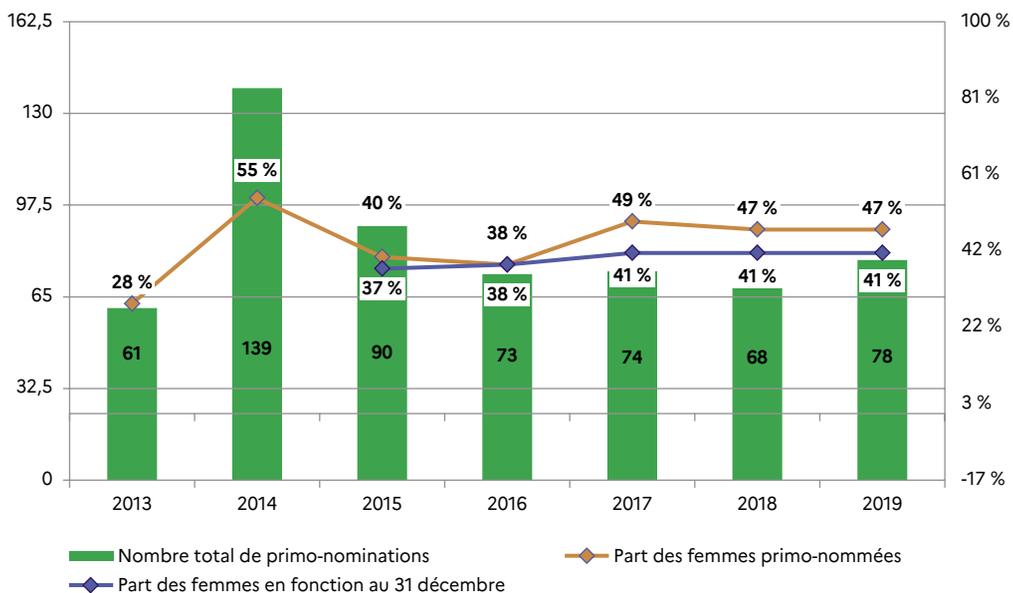
Le pourcentage de femmes en fonctions au sein des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant de la FPH est resté stable entre 2018 et 2019, s'établissant à 41 %, soit au-dessus de **l'objectif à terme d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe** sur ces emplois fixé par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction

¹⁶ Les emplois entrant dans le cadre du DNE qui concernent la FPH sont les emplois de types 1 ou emplois de directeur général de centre hospitalier universitaire et de centre hospitalier régional et les emplois de type 2 à savoir les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital (DH), de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S) et de directeur de soins (DS) ainsi que les emplois de D3S sur échelon fonctionnel.

publique signé le 30 novembre 2018. **Depuis 2015, ce taux a augmenté de 4 points, passant de 37 % à 41 %.**

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

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein de la fonction publique hospitalière entre 2013 et 2019



B/ Fonction publique hospitalière par type d'emplois

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

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

La fonction publique hospitalière (FPH)

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

32 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 21 hommes (66 %)
- 11 femmes (34 %)

3 agents nommés

- 2 hommes (67 %)
- 1 femme (33 %)

2 agents primo-nommés

- 1 homme (50 %)
- **1 femme (50 %)**

Le taux de renouvellement de ces emplois est de 9 % dont 6 % par des personnes primo-nommées.

L'unique primo-nomination féminine pour l'année 2019 à l'emploi de directeur de CHU et de directeur de CHR représente la moitié du total des primo-nominations à ces emplois (contre 33 % du total des primo-nominations en 2018). D'une année sur l'autre, ces pourcentages sont très fluctuants et **non significatifs** en raison de l'échantillon très limité.

Les chiffres relatifs à la féminisation de ces emplois font état d'un bilan plutôt stable puisque **le pourcentage de femmes en poste sur ces emplois n'a pas changé entre 2018 et 2019**. Au titre de l'année 2019, 34 % des emplois de directeurs de CHU et de CHR sont occupés par des femmes.

2/ Les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital

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

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

315 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 235 hommes (75 %)
- 80 femmes (25 %)

129 agents nommés

- 101 hommes (78 %)
- 28 femmes (22 %)

38 agents primo-nommés

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

A titre liminaire, il convient de noter que les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital ont fait l'objet en 2019 d'un nombre relativement faible de primo-nominations puisque

38 primo-nominations ont concerné ces emplois sur un total de 129 nominations, soit 29 % du total. Ce faible renouvellement influe négativement sur l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées, lequel ne s'applique qu'aux primo-nominations alors que le taux de renouvellement de ces emplois est de 41 % en 2019 dont 12 % par des personnes primo-nommées.

Les primo-nominations féminines pour l'année 2019 aux emplois fonctionnels de directeur d'hôpital ont représenté **34 % du total des primo-nominations**. Si en 2018, le taux de primo-nominations féminines était proche (33 %), il était respectivement de 20 % et 25 % en 2015 et 2016, ce qui illustre une progression de ce taux sur le long terme.

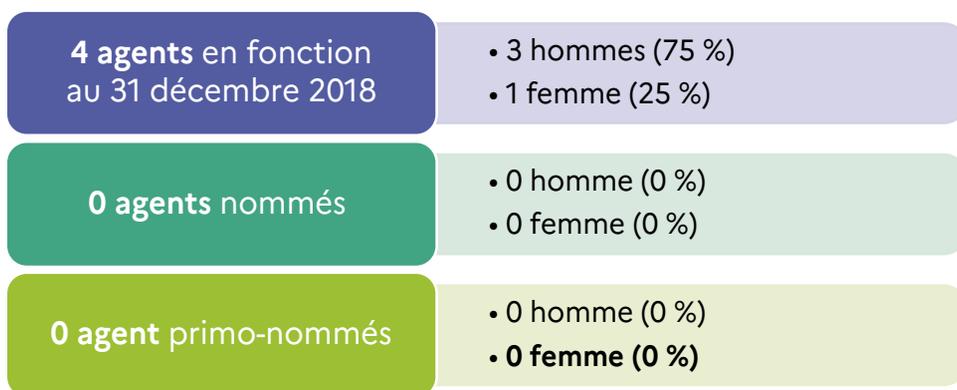
Le pourcentage de femmes en poste sur ces emplois a augmenté en 2019 de un point entre 2018 et 2019. **Au titre de l'année 2019, 25 % des emplois fonctionnels de directeur d'hôpital sont occupés par des femmes**, contre 24 % en 2018. Ce pourcentage était seulement de 21 % et 23 % en 2015 et 2016, ce qui illustre **une progression de la féminisation de ces emplois sur le long terme**.

Par ailleurs, **la féminisation progressive du corps des directeurs d'hôpital** (de 41 % de femmes au 1^{er} janvier 2014 à 48 % de femmes au 1^{er} janvier 2019), principal vivier des emplois de direction et d'encadrement de la FPH, devrait contribuer progressivement à l'atteinte d'un taux de primo-nominations féminines sur les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital autour de 40 % et contribuer ainsi à maintenir le taux global de la fonction publique hospitalière à un bon niveau dans les années à venir.

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

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

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



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

La fonction publique hospitalière (FPH)

Le pourcentage de femmes en poste sur les emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social, s'établit à 25 % au titre de l'année 2019 et depuis 2017 (en 2015 et 2016, il était de 0 %).

4/ Les emplois fonctionnels de directeur de soins

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

Informations générales concernant les emplois fonctionnels de directeur de soins:

86 agents en fonction
au 31 décembre 2019

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

40 agents nommés

- 11 hommes (28 %)
- 29 femmes (72 %)

15 agents primo-nommés

- 3 hommes (20 %)
- **12 femmes (80 %)**

Avec un taux de renouvellement important de ces emplois de 47 % dont 17 % par des personnes primo-nommées, 38 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations en 2019.

Les primo-nominations féminines pour l'année 2019 aux emplois fonctionnels de directeur de soins **ont représenté 80 % du total des primo-nominations**. Une représentation semblable aux années précédentes puisque, depuis 2014, le pourcentage de primo-nominations féminines a toujours été supérieur à 70 % (en 2015 et 2016, il a même été respectivement de 80 % et 86 %).

Cette tendance illustre la forte proportion de femmes occupant ces emplois : **en 2019, 73 % des emplois fonctionnels de directeur de soins sont occupés par des femmes**. Là aussi, il s'agit d'un pourcentage comparable aux années passées (71 % en 2016 et 72 % en 2017).

Cette prépondérance des femmes au sein des emplois fonctionnels de directeurs de soins s'explique par leur présence majoritaire dans le corps des directeurs de soins, vivier principal de ces emplois. Elles représentent, en effet, 71 % des effectifs de ce corps au 1^{er} janvier 2019.

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

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

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

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

191 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 88 hommes (46 %)
- 103 femmes (54 %)

39 agents nommés

- 18 hommes (46 %)
- 21 femmes (54 %)

23 agents primo-nommés

- 12 hommes (52 %)
- **11 femmes (48 %)**

Avec un taux de renouvellement de ces emplois de 20 % dont 12 % par des personnes primo-nommées, 59 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

Les primo-nominations féminines pour l'année 2019 aux emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel **ont représenté 48 % du total des primo-nominations**. Ce pourcentage est en baisse par rapport aux trois dernières années (62 % en 2018, 67 % en 2015 et 2017 et 50 % en 2016).

Ces chiffres contribuent néanmoins au maintien d'une quasi-parité depuis 2015 pour l'occupation de ces emplois et au respect de l'objectif de stock d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe sur ces emplois fixé par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018. Au titre de l'année 2019, **54 % des emplois de directeur d'établissement sanitaire, social, médico-social sur échelon fonctionnel sont ainsi occupés par des femmes** (53 % en 2018).

Conclusion

Les résultats obtenus, tant en matière de féminisation de l'accès que de l'occupation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique hospitalière, sont très positifs depuis la mise en place du dispositif des nominations équilibrées. Ainsi, le pourcentage de femmes en fonctions au sein de ces emplois est en constante augmentation depuis 2015 et s'élève à 41 % en 2019 contre 37 % en 2015. L'objectif à terme de 40 % de personnes de chaque sexe en fonctions dans les emplois de l'encadrement supérieur fixé par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018 est donc atteint pour la fonction publique hospitalière. Quant à l'objectif légal de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe sur les emplois supérieur et de direction, il est, hormis l'année 2016, atteint chaque année depuis 2014.

Cependant, les résultats demeurent très contrastés selon les emplois : de fait, au titre de l'année 2019, 73 % des emplois fonctionnels de directeur des soins sont occupés par des femmes contre 34 % pour les emplois de directeur de CHU et directeur de CHR ou encore 25 % pour les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital.

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

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

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

Annexe 2 : informations transmises par les 11 départements ministériels

MEAE	Nominations féminines							Primo-nominations féminines							Femmes en poste au 31 décembre 2019				
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	25%	0%	0%	25%	50%	100%	40% (2/5)	33%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	8%	18%	18%	17%	40% (4/10)
Ambassadeurs	26%	24%	27%	25%	27%	29%	32% (23/73)	29%	23%	33%	35%	28%	36%	31% (11/36)	22%	25%	25%	26%	25% (46/181)
Chefs de service	43%	43%	20%	11%	26%	0%	14% (2/14)	25%	50%	50%	0%	40%	0%	25%	33%	25%	29%	24%	24% (5/21)
Sous-directeurs	29%	37%	23%	30%	30%	26%	28% (13/46)	30%	37%	24%	37%	20%	28%	22%	28%	29%	25%	30%	24% (15/63)

Ministères chargés des affaires sociales	Nominations féminines							Primo-nominations féminines							Femmes en poste au 31 décembre 2019				
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	9%	44%	0%	86%	75%	20%	40% (2/5)	0%	50%	0%	86%	67%	0%	40%	19%	44%	50%	44%	41% (7/17)
Directeur général d'ARS	-	-	0%	38%	20%	40%	28% (2/7)	-	-	0%	25%	50%	50%	28%	26%	27%	24%	36%	29% (5/17)
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	-	-	-	-	33%	0%	50% (1/2)	-	-	-	-	33%	0%	50%	-	-	33%	0%	0% (0/5)
Chefs de service	44%	40%	60%	45%	50%	90%	67% (8/12)	50%	50%	67%	50%	0%	100%	33%	47%	50%	47%	50%	63% (12/19)
Sous-directeurs	39%	79%	69%	30%	39%	43%	29% (8/28)	36%	75%	43%	20%	46%	39%	33%	60%	45%	42%	40%	40% (17/42)
Directeurs de projet et experts de haut niveau	40%	79%	50%	43%	29%	29%	75% (9/12)	33%	40%	50%	33%	25%	25%	80%	63%	50%	42%	42%	57% (13/23)
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	28%	41%	35%	36%	57%	36%	31% (5/16)	42%	55%	45%	36%	58%	44%	30%	31%	32%	41%	40%	39% (34/87)
Responsables d'unité départementale en DIRECCTE	32%	42%	29%	41%	37%	32%	68% (15/22)	38%	44%	25%	58%	31%	44%	71%	35%	33%	36%	38%	48% (44/91)

Ministère de la culture	Nominations féminines					Primo-nominations féminines					Femmes en poste au 31 décembre 2019													
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019			
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	0%	67%	0%	50%	0%	50%	100%	0%	100%	0%	50%	0%	50%	100%	0%	100%	30%	30%	33%	29%	33%	33%	(2/6)	
Chef du service du corps d'inspection et de contrôle	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	(1/1)
Chefs de service	50%	67%	25%	67%	50%	28%	50%	100%	0%	0%	100%	0%	100%	100%	0%	100%	44%	50%	50%	40%	40%	36%	36%	(4/11)
Sous-directeurs	31%	29%	30%	0%	9%	50%	25%	38%	17%	29%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	27%	24%	19%	33%	24%	24%	24%	(5/21)
Directeurs de projet	0%	50%	50%	100%	0%	50%	100%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	100%	(1/1)
Experts de haut niveau	100%	33%	100%	100%	100%	50%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	0%	50%	33%	100%	66%	66%	66%	66%	(2/3)
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	46%	35%	36%	32%	71%	50%	27%	50%	30%	33%	38%	33%	50%	28%	(2/7)	41%	33%	38%	35%	32%	32%	32%	32%	(13/40)

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	Nominations féminines					Primo-nominations féminines					Femmes en poste au 31 décembre 2019													
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019			
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	100%	100%	100%	0%	100%	75%	0%	100%	100%	100%	0%	-	50%	0%	(0/1)	67%	50%	43%	29%	29%	29%	29%	29%	(2/7)
Emplois de direction du CGAAR	40%	0%	25%	33%	33%	60%	0%	0%	100%	100%	33%	50%	33%	0%	(0/0)	25%	33%	33%	44%	44%	50%	50%	50%	(4/8)
Chefs de service	50%	67%	25%	67%	50%	0%	50%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	(1/1)	44%	50%	50%	33%	33%	40%	40%	40%	(6/15)
Sous-directeurs	31%	29%	30%	0%	9%	40%	50%	38%	17%	29%	0%	0%	40%	66%	(2/3)	27%	24%	19%	44%	44%	48%	48%	48%	(16/33)
Experts de haut niveau	100%	33%	100%	100%	100%	60%	100%	100%	0%	0%	0%	100%	66%	100%	(1/1)	50%	33%	60%	60%	60%	50%	50%	50%	(1/2)
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	46%	35%	36%	32%	71%	15%	31%	50%	30%	33%	38%	33%	20%	31%	(4/13)	41%	33%	38%	27%	27%	29%	29%	29%	(15/52)

Ministère des armées	Nominations féminines										Primo-nominations féminines										Femmes en poste au 31 décembre 2019				
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019						
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	0%	33%	14%	20%	33%	31%	50% (1/2)	0%	33%	17%	20%	33%	31%	50% (1/2)	10%	18%	20%	21%	26% (9/34)						
Chefs de service	0%	67%	0%	0%	31%	24%	20% (2/10)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0% (0/3)	13%	7%	21%	15%	20% (4/20)						
Sous-directeurs	33%	22%	38%	39%	31%	29%	29% (6/21)	33%	20%	43%	29%	33%	11%	40% (2/5)	33%	35%	33%	25%	27% (8/30)						
Experts de haut niveau et Directeurs de projet	44%	14%	43%	40%	50%	50%	29% (2/7)	80%	20%	50%	0%	33%	33%	20% (1/5)	31%	36%	45%	64%	43% (6/14)						
Inspecteurs civils du ministère de la défense	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0% (0/0)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0% (0/0)	60%	60%	25%	50%	33% (1/3)						
Ministères chargés de l'écologie et de la cohésion des territoires	Nominations féminines										Primo-nominations féminines										Femmes en poste au 31 décembre 2019				
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019						
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	50%	33%	11%	50%	50%	33%	50% (5/10)	50%	33%	14%	50%	50%	33%	50% (5/10)	17%	21%	20%	27%	33% (8/24)						
Emplois de direction du CGEDD	50%	0%	50%	50%	25%	0%	0% (0/0)	100%	0%	50%	0%	33%	0%	0% (0/0)	33%	50%	33%	17%	17% (1/6)						
Chefs de service	0%	67%	40%	38%	33%	29%	16% (1/6)	0%	100%	67%	50%	100%	0%	33% (1/3)	15%	22%	43%	21%	27% (7/26)						
Sous-directeurs	22%	33%	34%	21%	35%	44%	36% (12/33)	24%	33%	38%	31%	55%	44%	48% (10/21)	18%	18%	30%	29%	32% (34/107)						
Directeurs de projet	38%	0%	0%	25%	14%	33%	50% (1/2)	67%	0%	0%	0%	0%	50%	50% (1/2)	11%	8%	11%	20%	25% (2/8)						
Experts de haut niveau	33%	50%	18%	0%	33%	20%	0% (0/0)	0%	50%	100%	0%	-	100%	0% (0/0)	29%	35%	10%	14%	14% (1/7)						
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	50%	26%	15%	22%	33%	36%	26% (6/23)	57%	15%	20%	25%	38%	44%	32% (6/19)	18%	23%	22%	28%	30% (27/91)						

Ministères économiques et financiers	Nominations féminines							Primo-nominations féminines							Femmes en poste au 31 décembre 2019				
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	43%	0%	67%	67%	67%	40%	60% (3/5)	43%	0%	80%	67%	60%	50%	67% (2/3)	36%	44%	39%	47%	47% (8/17)
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0% (0/2)	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0% (0/2)	0%	0%	33%	25%	0% (0/3)
Chefs du service de corps d'inspection et de contrôle	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0% (0/0)	0%	100%	0%	0%	-	0%	0% (0/0)	100%	100%	100%	100%	100% (2/2)
Emplois de direction du CGIET	0%	33%	0%	0%	50%	0%	50% (1/2)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50% (1/2)	22%	22%	22%	22%	33% (3/9)
Chefs de service	27%	17%	23%	50%	32%	13%	19% (5/26)	67%	0%	20%	50%	29%	17%	0% (0/3)	25%	26%	28%	20%	18% (8/44)
Sous-directeurs	33%	31%	30%	25%	34%	33%	29% (14/49)	36%	44%	26%	42%	29%	25%	15% (2/13)	31%	30%	30%	33%	30% (30/100)
Directeurs de projet	60%	40%	50%	67%	20%	0%	40% (2/5)	50%	33%	0%	100%	0%	0%	50% (1/2)	53%	58%	29%	18%	23% (3/13)
Experts de haut niveau	50%	50%	33%	6%	22%	28%	9% (1/11)	0%	67%	60%	11%	17%	100%	50% (1/2)	27%	18%	19%	16%	18% (4/22)
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	0%	33%	17%	17%	0%	20%	50% (1/2)	0%	33%	0%	29%	0%	20%	0% (0/0)	8%	11%	10%	13%	11% (3/27)
Chefs de mission du CGEFI	29%	0%	29%	30%	25%	43%	0% (0/2)	50%	0%	29%	30%	25%	43%	0% (0/2)	28%	28%	28%	27%	26% (10/38)
Emplois de direction des services du CBCM	50%	0%	0%	67%	29%	0%	67% (2/3)	100%	0%	0%	100%	67%	0%	0% (0/0)	10%	18%	36%	36%	36% (4/11)
Emplois de direction de la direction générale des douanes et des droits indirects	13%	19%	20%	31%	19%	28%	8% (3/38)	18%	1%	40%	33%	40%	33%	20% (1/5)	18%	18%	20%	23%	24% (30/123)
Délégués du directeur général des finances publiques, directeurs des services déconcentrés de la direction générale des finances publiques et directeurs des services à compétence nationale rattachés à la direction générale des finances publiques ¹	-	-	-	-	-	22%	29% (8/28)	-	-	-	-	-	23%	41% (7/17)	-	-	-	22%	27% (35/131)

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

	Nominations féminines										Primo-nominations féminines										Femmes en poste au 31 décembre 2019				
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019						
Ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche																									
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	33%	100%	50%	0%	60%	0%	50% (2/4)	50%	100%	50%	0%	60%	0%	67% (2/3)	60%	60%	50%	50%	60% (6/10)						
Recteurs d'académie	36%	29%	33%	50%	33%	33%	50% (6/12)	43%	25%	50%	67%	0%	43%	67% (4/6)	33%	50%	48%	50%	48% (14/29)						
Chefs de service	13%	21%	40%	11%	21%	43%	24% (4/17)	0%	25%	33%	100%	100%	33%	22% (2/9)	26%	24%	24%	33%	26% (6/23)						
Sous-directeurs	43%	25%	17%	29%	33%	43%	35% (7/20)	50%	20%	40%	33%	50%	46%	29% (2/7)	26%	25%	28%	34%	40% (14/35)						
Directeurs de projet et experts de haut niveau	80%	33%	67%	20%	60%	43%	45% (5/11)	100%	29%	100%	0%	100%	25%	33% (1/3)	36%	31%	50%	47%	42% (8/19)						
Directeurs et directeurs adjoints des services académiques de l'éducation nationale	29%	21%	28%	32%	28%	60%	33% (27/81)	29%	9%	24%	43%	40%	59%	50% (13/26)	27%	29%	30%	37%	39% (64/164)						
Secrétaires généraux d'académie	57%	44%	17%	0%	33%	0%	13% (2/15)	0%	67%	20%	0%	25%	0%	25% (1/4)	26%	19%	19%	19%	23% (7/31)						

Ministère de l'intérieur	Nominations féminines							Primo-nominations féminines							Femmes en poste au 31 décembre 2019				
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	31%	0%	17%	38%	14%	0%	20% (1/5)	33%	0%	0%	43%	0%	0%	25% (1/4)	22%	13%	13%	11%	13% (2/15)
Commissaires, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	0%	0	0	0	0%	0%	0% (0/0)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0% (0/0)	0%	0%	0%	0%	0% (0/2)
Préfets en poste territorial	15%	19%	19%	17%	28%	37%	24% (10/42)	25%	31%	29%	10%	35%	33%	37% (6/16)	20%	20%	20%	26%	28% (34/120)
Directeurs des services actifs de la police nationale et chef de service de l'IGPN	0%	20%	0%	0%	25%	0%	33% (1/3)	0%	25%	0%	0%	25%	0%	33% (1/3)	22%	22%	30%	22%	20% (2/10)
Chefs de service	17%	40%	0%	17%	17%	22%	22% (2/9)	0%	67%	0%	0%	0%	33%	0% (0/1)	14%	22%	9%	15%	17% (2/12)
Sous-directeurs	42%	11%	30%	41%	24%	30%	26% (9/35)	46%	0%	33%	30%	38%	25%	9% (1/11)	23%	24%	35%	29%	25% (12/48)
Directeurs de projet	22%	13%	14%	33%	20%	0%	16% (1/6)	33%	25%	0%	25%	0%	0%	25% (1/4)	33%	22%	40%	18%	11% (1/9)
Experts de haut niveau	0%	0%	50%	33%	0%	50%	100% (2/2)	0%	0%	100%	100%	0%	50%	100% (2/2)	0%	33%	0%	0%	50% (2/4)
Emplois de direction et de contrôle de la police nationale	0%	0%	0%	0%	100%	0%	50% (1/2)	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0% (0/0)	0%	0%	20%	20%	40% (2/5)
Inspecteurs généraux et contrôleurs généraux de la police nationale	17%	26%	21%	23%	33%	25%	15% (9/59)	30%	31%	40%	10%	22%	33%	21% (6/29)	19%	17%	18%	19%	20% (24/120)
Postes territoriaux occupés par des sous-préfets	32%	30%	27%	34%	37%	39%	31% (49/158)	42%	40%	37%	44%	47%	45%	47% (30/64)	27%	29%	30%	29%	33% (151/453)

Ministère de la justice	Nominations féminines									Primo-nominations féminines									Femmes en poste au 31 décembre 2019			
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019			
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	67%	0%	100%	0%	33%	66%	33% (1/3)	67%	0%	100%	0%	40%	50%	50% (1/2)	71%	57%	38%	44%	40% (4/10)			
Chefs de service	0%	40%	100%	20%	64%	40%	29% (2/7)	0%	50%	100%	50%	57%	33%	50% (1/2)	38%	43%	58%	50%	31% (4/13)			
Sous-directeurs	50%	50%	38%	13%	29%	30%	38% (6/16)	60%	33%	44%	17%	31%	43%	22% (2/9)	38%	32%	31%	38%	38% (10/26)			
Experts de haut niveau et Directeurs de projet	0%	33%	0%	100%	0%	33%	75% (3/4)	0%	50%	0%	0%	0%	33%	75% (3/4)	0%	25%	0%	25%	50% (4/8)			

Services du Premier ministre	Nominations féminines									Primo-nominations féminines									Femmes en poste au 31 décembre 2019			
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019			
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	40%	10%	17%	0%	50%	25%	0% (0/5)	40%	10%	17%	0%	75%	25%	0% (0/4)	19%	15%	50%	7%	14% (3/21)			
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	20%	50%	0%	0%	0%	25%	0% (0/0)	20%	50%	0%	0%	0%	33%	0% (0/0)	18%	8%	0%	25%	0% (0/0)			
Chefs de service	50%	33%	50%	33%	17%	0%	33% (1/3)	50%	33%	0%	33%	0%	0%	0% (0/2)	43%	29%	17%	25%	20% (1/5)			
Sous-directeurs	0%	22%	13%	0%	38%	33%	27% (3/11)	0%	25%	17%	0%	50%	33%	0% (0/0)	19%	21%	38%	31%	27% (4/15)			
Directeurs de projet	50%	67%	29%	50%	50%	0%	0% (0/0)	100%	67%	33%	0%	50%	0%	0% (0/0)	50%	33%	50%	33%	50% (1/2)			
Experts de haut niveau	67%	0%	0%	0%	0%	20%	0% (0/1)	50%	0%	0%	0%	0%	25%	0% (0/0)	0%	0%	0%	17%	0% (0/4)			
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	23%	28%	24%	30%	36%	36%	0% (0/0)	27%	33%	33%	43%	45%	40%	0% (0/0)	25%	25%	28%	30%	0% (0/0)			

Annexes

Fonction publique hospitalière	Nominations féminines							Primo-nominations féminines							Femmes en poste au 31 décembre 2019				
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Directeurs généraux CHU-CHR	13%	33%	70%	0%	29%	33%	33% (1/3)	25%	40%	63%	0%	25%	33%	50% (1/2)	37%	35%	38%	34%	34% (11/32)
Emplois fonctionnel DH	15%	32%	17%	19%	30%	29%	22% (28/129)	27%	36%	20%	26%	38%	33%	34% (13/38)	21%	23%	35%	25%	25% (80/315)
Emplois fonctionnels D3S	0%	0%	0%	0%	50%	0%	0% (0/0)	0%	0%	0%	0%	50%	0%	0% (0/0)	0%	0%	25%	25%	25% (1/4)
Emplois fonctionnels DS	-	70%	83%	89%	71%	58%	72% (29/40)	-	72%	80%	86%	71%	73%	80% (12/15)	69%	71%	72%	71%	73% (63/86)
Emplois D3S sur échelon fonctionnel	32%	17%	63%	46%	64%	65%	54% (21/39)	31%	22%	67%	50%	67%	62%	48% (11/23)	51%	46%	51%	53%	54% (103/191)

Annexe 3 : informations fournies par la fonction publique territoriale

Stock (agents en fonctions) au 31 décembre 2019 dans les collectivités territoriales et EPCI

Stock au 31 décembre 2019						
	DGS	%	DGAS	%	DGST	%
HOMMES	302	82,07%	736	60,18%	59	86,76%
FEMMES	66	17,93%	487	39,82%	9	13,24%
TOTAL	368	100,00%	1223	100,00%	68	100,00%

Stock au 31 décembre 2019 selon le type de collectivités

Stock au 31 décembre 2019																								
	Nombre total d'emplois fonctionnels						DGS						DGAS						DGST					
	H	%	F	%	TOTAL	%	H	%	F	%	TOTAL	%	H	%	F	%	TOTAL	%	H	%	F	%	TOTAL	%
CR	86	64,66%	47	35,34%	133	15	93,75%	1	6,25%	16	70	60,34%	46	39,66%	116	1	100,00%	0	0,00%	1				
CD	292	66,51%	147	33,49%	439	85	90,43%	9	9,57%	94	206	60,23%	136	39,77%	342	1	33,33%	2	66,67%	3				
C	234	58,65%	165	41,35%	399	66	62,86%	39	37,14%	105	146	54,48%	122	45,52%	268	22	84,62%	4	15,38%	26				
EPCI	485	70,49%	203	29,51%	688	136	88,89%	17	11,11%	153	314	63,18%	183	36,82%	497	35	92,11%	3	7,89%	38				
TOTAL	1 097	66,12%	562	33,88%	1 659	302	82,07%	66	17,93%	368	736	60,18%	487	39,82%	1 223	59	86,76%	9	13,24%	68				

Evolution du stock depuis 2014

Evolution du stock depuis 2014																	
	2014		2015		2016		2017		2018		2019						
	H	%	H	%	H	%	H	%	H	%	H	%					
TOTAL	1187	73,82%	1152	72,41%	1158	70,96%	1162	70,00%	1117	67,99%	1097	66,12%					
%																	

Les nominations dans les collectivités territoriales et les EPCI en 2019

Nominations 2019						
	DGS	%	DGAS	%	DGST	%
HOMMES	58	74,36%	160	56,74%	10	71,43%
FEMMES	20	25,64%	122	43,26%	4	28,57%
TOTAL	78	100,00%	282	100,00%	14	100,00%

Les nominations selon le type de collectivités en 2019

		Nominations en 2019																							
		Nombre total d'emplois fonctionnels						DGS						DGAS						DGST					
		H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL				
CR	23	57,50%	17	42,50%	40	3	75,00%	1	25,00%	4	20	55,56%	16	44,44%	36	0	0,00%	0	0,00%	0					
CD	68	64,15%	38	35,85%	106	20	83,33%	4	16,67%	24	48	59,26%	33	40,74%	81	0	0,00%	1	100,00%	1					
C	56	54,90%	46	45,10%	102	16	64,00%	9	36,00%	25	35	50,00%	35	50,00%	70	5	71,43%	2	28,57%	7					
EPCI	81	64,29%	46	35,71%	126	19	76,00%	6	24,00%	25	57	60,00%	38	40,00%	95	5	83,33%	1	16,67%	6					
TOTAL	228	60,96%	146	39,04%	374	58	74,36%	20	25,64%	78	160	56,74%	122	43,26%	282	10	71,43%	4	28,57%	14					

Les primo-nominations dans les collectivités territoriales et les EPCI en 2019

Primo-nominations 2019							
	DGS	%	DGAS	%	DGST	%	TOTAL
HOMMES	24	70,59%	80	49,38%	5	55,56%	109
FEMMES	10	29,41%	82	50,62%	4	44,44%	96
TOTAL	34	100,00%	162	100,00%	9	100,00%	205

Les primo-nominations selon le type de collectivités en 2019

		Primo-nominations 2019																							
		Nombre total d'emplois fonctionnels						DGS						DGAS						DGST					
		H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL				
CR	11	55,00%	9	45,00%	20	2	66,67%	1	33,33%	3	9	52,94%	8	47,06%	17	0	0,00%	0	0,00%	0					
CD	39	58,21%	28	41,79%	67	11	84,62%	2	15,38%	13	28	52,83%	25	47,17%	53	0	0,00%	1	100,00%	1					
C	23	45,10%	28	54,90%	51	5	50,00%	5	50,00%	10	17	44,74%	21	55,26%	38	1	33,33%	2	66,67%	3					
EPCI	36	53,73%	31	46,27%	67	6	75,00%	2	25,00%	8	26	48,15%	28	51,85%	54	4	80,00%	1	20,00%	5					
TOTAL	109	53,17%	96	46,83%	205	24	70,59%	10	29,41%	34	80	49,38%	82	50,62%	162	5	55,56%	4	44,44%	9					

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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Régions - Collectivités territoriales à statut particulier	0 0%	1 8%	3 11%	15 24%	2 5%	3 7%	5 13%
Départements	1 50%	2 17%	8 29%	13 21%	9 22%	19 42%	15 41%
Communes	1 50%	9 75%	3 11%	14 23%	8 20%	6 13%	10 27%
EPCI	0 0%	0 0%	14 50%	20 33%	22 54%	17 38%	7 19%
TOTAL	2	12	28	62	41	45	37

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

	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	Cycles achevés	Soumis à contribution												
Régions - Collectivités territoriales à statut particulier	0	0	1	1	3	1	15	1	2	1	3	2	5	4
Départements	1	0	2	2	8	1	13	0	9	1	19	6	15	6
Communes	1	0	9	1	3	0	14	1	8	3	6	3	10	4
EPCI	0	0	0	2	14	3	20	1	22	12	17	9	7	0
TOTAL	2	0	12	4	28	5	62	3	41	17	45	20	37	14

Stock (agents en fonction) au 31 décembre 2019 dans les collectivités territoriales et EPCI ayant accompli ou achevé un cycle

	Stock au 31 décembre 2019 (collectivités et EPCI ayant accompli ou achevé un cycle)							
	DGS	%	DGAS	%	DGST	%	TOTAL	%
HOMMES	50	60,24%	130	60,19%	3	42,86%	183	59,80%
FEMMES	33	39,76%	86	39,81%	4	57,14%	123	40,20%
TOTAL	83	100,00%	216	100,00%	7	100,00%	306	100,00%

Les nominations dans les collectivités territoriales et EPCI ayant accompli ou achevé un cycle en 2019

	Nominations 2019 (collectivités et EPCI ayant accompli ou achevé un cycle)							
	DGS	%	DGAS	%	DGST	%	TOTAL	%
HOMMES	18	62,07%	54	54,55%	1	25,00%	73	55,30%
FEMMES	11	37,93%	45	45,45%	3	75,00%	59	44,70%
TOTAL	29	100,00%	99	100,00%	4	100,00%	132	100,00%

Les primo-nominations dans les collectivités territoriales et EPCI ayant accompli ou achevé un cycle en 2019

	Primo-nominations 2019 (collectivités et EPCI ayant accompli ou achevé un cycle)							
	DGS	%	DGAS	%	DGST	%	TOTAL	%
HOMMES	10	58,82%	33	48,53%	0	0,00%	43	48,86%
FEMMES	7	41,18%	35	51,47%	3	100,00%	45	51,14%
TOTAL	17	100,00%	68	100,00%	3	100,00%	88	100,00%

Liste des collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle au titre de l'année 2019

N° du dpt	Déclarant	Nombre de nominations		Déroulement du cycle	
		H	F	Début du cycle (date de la 1 ^{ère} primo-nomination)	Durée du cycle
06	Département des Alpes-Maritimes	2	3	2016	3
11	Département de l'Aude	2	3	2013	6
13	Marseille	4	1	2016	3
13	Département des Bouches-du-Rhône	4	1	2016	3
23	Département de la Creuse	3	2	2013	6
25	Département du Doubs	4	1	2013	6
30	Département du Gard	3	2	2013	6
33	Département de la Gironde	4	1	2013	6
35	Rennes Métropole - Rennes (mutualisé)	3	2	2013	6
35	Région Bretagne	4	1	2013	6
38	Grenoble-Alpes-Métropole	3	2	2015	4
38	Département de l'Isère	3	2	2013	6
42	CA Loire Forez Agglomération (LFA)	2	3	2015	4
44	Département de Loire-Atlantique	2	3	2016	3
59	Région Hauts-de-France	4	1	2015	4
67	Région Grand Est	3	2	2016	3
68	CA Mulhouse Alsace Agglomération-Mulhouse (mutualisation)	3	2	2017	2
69	Lyon	2	3	2016	3
69	Département du Rhône	4	1	2016	3
69	Région Auvergne-Rhône-Alpes	4	1	2016	3
69	Vénissieux (surclassée)	4	1	2013	6
71	Département de Saône-et-Loire	4	1	2013	6
75	Métropole du Grand Paris	3	2	2016	3
75	Paris	7	6	2018	1
75	Région Ile-de-France	5	0	2016	3
77	Département de Seine-et-Marne	4	1	2016	3
78	CU Grand Paris Seine et Oise	3	2	2016	3
80	Département de La Somme	3	2	2013	6
83	Toulon	2	3	2013	6
83	Saint-Raphaël (surclassée)	3	2	2013	6
89	Département de l'Yonne	3	2	2013	6
92	Boulogne-Billancourt	3	2	2014	5
92	Rueil-Malmaison	4	1	2013	6
92	Courbevoie	4	1	2013	6
94	Département du Val-de-Marne	3	2	2013	6
94	EPT Grand-Orly Seine Bièvre	3	2	2016	3
95	SARCELLE (surclassé)	2	3	2015	4
TOTAL		123	70		
		63,73%	36,27%		
Durée moyenne du cycle					4

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

N° du dpt	Déclarant	Nombre de nominations		Déroulement du cycle	
		H	F	Début du cycle (date de la 1 ^{ère} primo-nomination)	Durée du cycle
13	Marseille	4	1	2016	3
13	Département des Bouches-du-Rhône	4	1	2016	3
25	Département du Doubs	4	1	2013	6
33	Département de la Gironde	4	1	2013	6
35	Région Bretagne	4	1	2013	6
59	Région Hauts-de-France	4	1	2015	4
69	Département du Rhône	4	1	2016	3
69	Région Auvergne-Rhône-Alpes	4	1	2016	3
69	Vénissieux (surclassée)	4	1	2013	6
71	Département de Saône-et-Loire	4	1	2013	6
75	Région Ile-de-France	5	0	2016	3
77	Département de Seine-et-Marne	4	1	2016	3
92	Rueil-Malmaison	4	1	2013	6
92	Courbevoie	4	1	2013	6
TOTAL		57	13		
		81,43%	18,57%		

Contributions

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

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

- Philippe OUTTIER
- Gaëlle FIERVILLE
- Saamia MALECK
- Dalida MARCEAU
- Marie-Hélène PERRIN
- Pierre PROFIZI
- Aurience PERRACHON DE FRANCOLINI (stagiaire IEP Aix-Marseille)

Les autres contributeurs :

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

Plus d'informations sur
www.fonction-publique.gouv.fr



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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