

ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ÉDITION 2017

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



RAPPORT ANNUEL
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

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

ÉDITION 2017

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

TITRE 1

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

Rédactrice en cheffe : **Frédérique LAHALLE**, assistée par **Inès KONTUSZ**

Contributeurs

Sophie **BARRE** (Centre Hospitalier Départemental Léon-Jean Gregory de Thuir)
Evelyne **BAVUGILJIE** (Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères)
Hervé **BESANCENOT** (Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères)
Emmanuel **CARNESECCA** (Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères)
Malorie **COUASNON** (Nantes Métropole)
Françoise **DAPHNIS** (Conseil Départemental du Val-de-Marne)
Anne **DOUCELIN** (Ministères économiques et financiers-Direction générale de l'administration et de la fonction publique-DGAFP)
Barbara **DUFEU** (Assistance publique-Hôpitaux de Paris -AP-HP)
Brigitte **ECKERT** (AP-HP)

Geneviève **EMPTOZ** (Ministère des Armées)
Namadie **FAURE** (Ministères sociaux - Service des droits des femmes et à l'égalité - SDFE)
Sylvie **FERRAND-SACCHI** (Ministères sociaux)
Valérie **FLORENT** (Ministère de l'Intérieur - Gendarmerie nationale)
José **FLOREZ DE LA COLINA** (DGAFP)
Pascale **FRERY** (Ville de Grenoble)
M. **HARDY** (EHPAD Marie Gasquet Saint-Rémy-de-Provence)
Virginie **JUREVICZ** (Centre national de la fonction publique territoriale-CNFPT)
Sandrine **KEMER** (Nantes Métropole)
Marie **LAHAYE** (Mairie de Paris)
Anne **LE GALLIC** (CNFPT)

Amélie **LE NEST** (Préfecture de la région d'Île-de-France)
Françoise **LIEBERT** (Ministère de l'Agriculture et de l'alimentation)
Anne-Marie **MARCHADOUR** (Ministère des Armées)
Louise-Philomène **MBAYE** (DGAFP)
Françoise **MICHAULT** (Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères)
Annaïck **MORVAN** (SDFE)
Cécile **PAU** (PFRH Hauts-de-France)
Valérie **PLOMB** (DGAFP)
Agnès **SAAL** (Ministère de la Culture)
Marielle **SCHOTT** (Ministères économiques et financiers)
Sandrine **STAFFOLANI** (DGAFP)
Fabrice **THEVAUX** (Ministères économiques et financiers)

TITRE 2

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

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

Coordination éditoriale : **Nadine GAUTIER**

Contributeurs

Hervé **AMIOT-CHANAL** (DGOS)
Christophe **ANDREOLETTI** (DGOS)
Amadou Yaya **EA** (DGAFP)
Eva **BARADJI** (DGAFP)
Emmanuel **BERGER** (Insee)
Olivier **BERNARD** (DB)
Claire **BESWICK** (DGAFP)
Pierrick **BONNIEU** (DGAFP)
Richard **BORDIGNON** (DB)
Nunzia **BOUNAKHLA** (DGAFP)
Benoît **BUISSON** (DGFIIP-SRE)
Faustine **BUSCH** (DGCL)
Pierre **CARRELET** (OED)
Arnaud **CERBELAUD** (DB)
Hélène **CHAPUT** (DREES)
Nathalie **CHATAIGNIER** (Ircantec- CDC)
Emeline **CLE** (Insee)
Elise **COUDIN** (Insee)

Marion **DEFRESNE** (Depp)
Ulric **DE LA BATUT** (DB)
Céline **DENNEVAULT** (Drees)
Olivier **DESMIER** (CNRAEL et FSPOEIE – CDC)
Nathalie **DONZEAU** (Insee)
Michel **DUEE** (DGCL)
Jérôme **DUPONT** (DGOS)
Jonathan **DUVAL** (DGAFP)
Nicolas **ESPINOSA-GALMES** (DGAFP)
Justine **FLAMME** (DGAFP)
Loïc **GAUTIER** (CNRAEL et FSPOEIE – CDC)
Lucie **GAUTHIER** (OED)
François **GIQUEL** (DGAFP)
Julie **GOUSSEN** (Insee)
Natacha **GUALBERT** (DGAFP)
Laura **GUILLEMIN** (DB)
Claire **HAGÈGE** (DGAFP)
Laurence **JAUMONT** (CNRAEL et FSPOEIE – CDC)

Fouad **LARHRIB** (DB)
Ségolène **LEROY** (CNRAEL et FSPOEIE – CDC)
Alice **MAINGUENE** (DGCL)
Mathias **MAZOYER** (Insee)
Frédérique **MERCIER** (DGFIIP – SRE)
Xavier **NIEL** (DGCL)
Laurent **PICHARD** (DB)
Régis **PINEAU** (DGAFP)
Claudine **PINON** (DGAFP)
Emilie **RODRIGUEZ** (Insee)
Elisabeth **ROLLOT** (DB)
Marie-Edith **SARAKATSANIS** (DGAFP)
Emmanuel **SAVARIN** (DGAFP)
Nicole **SCHOEN** (Insee)
Aïssatou **SOUMARÉ** (DGAFP)
Jean-Eric **THOMAS** (DGAFP)
Yohann **VASLIN** (DGAFP)

TITRE 3

Bilan du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique. Rapport 2017

Rédactrice en cheffe : **Fanny FRANCES**

Contributeurs

Bouchra **BOINA** (stagiaire INSEE)
Elisabeth de **COUËSSIN** (DGAFP)
Fanny **FRANCES** (DGAFP)
Nathalie **GREEN** (DGAFP)
Yann **LE CORRE** (DGAFP)
Patricia **PESON** (DGAFP)

Pierre **PROFIZI**
Benjamin **THIEULIN** (DGAFP)
Aude **PLUMEAU** (DGCL)
Odile **BRISQUET** (DGOS)
Christophe **CALCAGNI** (Secrétariat général du Gouvernement)

Nathalie **GAILLARD** (DGCL)
Jean-Marc **LESCURE** (DGCL)
Florence **MEAUX** (Secrétariat général du Gouvernement)
Marie **NIEDERGANG** (Secrétariat général du Gouvernement)
Alban **NIZOU** (DGOS)

« En application de la loi du 11-mars 1957 (art.-41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, complétés par la loi du 3-janvier 1995, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ».

Le 25 novembre 2017, le Président de la République a consacré l'égalité entre les femmes et les hommes « Grande cause nationale du quinquennat ».

Cet engagement s'est d'abord traduit par le lancement à la fin de l'année 2017 d'un plan de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, dont la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique est une illustration. Puis, lors du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, le Premier ministre a adopté un plan d'action interministériel comportant des avancées concrètes pour l'égalité professionnelle, notamment dans la fonction publique.

Composée à 62 % de femmes et représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique a un rôle structurant à jouer et se doit d'être exemplaire dès lors que l'égalité professionnelle constitue, en outre, un enjeu fort d'attractivité et d'efficacité des services publics.

L'Etat s'est engagé depuis plusieurs années en faveur de l'égalité professionnelle avec, notamment, la mise en œuvre de dispositifs de nominations équilibrées pour certains emplois d'encadrement supérieur et dirigeant, dans les conseils d'administration des établissements publics et dans les instances de dialogue social, ainsi que par la signature, le 8 mars 2013, à l'unanimité des organisations syndicales et des employeurs publics, du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique. D'autres dispositions et initiatives ont également permis de faire avancer l'égalité professionnelle, comme la mise en place du principe d'équilibre entre les femmes et les hommes dans les jurys de concours ou le développement de la labellisation « Egalité professionnelle » des collectivités publiques.

Bien que les progrès soient nombreux, de nouvelles actions sont à mener afin de tendre vers une égalité réelle. C'est pour cette raison que lors du Conseil commun de la fonction publique du 9 mars 2018, le Secrétaire d'Etat Olivier DUSSOPT a lancé une nouvelle concertation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, avec la volonté du Gouvernement de parvenir à un nouvel accord négocié pour prévenir et lutter contre les inégalités.

Véritable bilan des actions engagées et des réalités mesurées, le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et précisé par le protocole d'accord du 8 mars 2013, permet chaque année de faire un état des lieux de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique.

Cette quatrième édition présente l'actualité riche de la politique d'égalité, de nombreuses données statistiques sexuées, ainsi que des retours d'expériences issues de la pratique des employeurs publics. Quant au *Rapport sur les nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique* (titre 3 du rapport), il permet de mesurer l'efficacité de cette politique engagée depuis plusieurs années.

Partager les politiques et pratiques, éclairer les décisions et les engagements sont les lignes directrices de ce travail collectif de qualité et utile pour l'ensemble des acteurs concernés et notamment les agents publics.

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

TITRE 1

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

TITRE 2

**Bilan du dispositif
des nominations équilibrées
sur les emplois supérieurs et dirigeants
de la fonction publique.
Rapport 2017**

TITRE 3

TITRE 1

Actualité et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique	13
1 Actualité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	17
1.1 L'égalité professionnelle, grande cause nationale du quinquennat	19
1.2 La prévention des violences sexuelles et sexistes	20
1.3 Une nouvelle concertation dans la fonction publique en 2018	21
1.4 Des lois qui font progresser l'égalité professionnelle	23
1.5 Des avancées dans la connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes	25
1.6 Les labellisations Diversité et Egalité professionnelle : les ministères s'engagent	26
1.7 Une attention particulière aux recrutements dans la fonction publique	28
1.8 La résorption des écarts salariaux entre les femmes et les hommes	32
1.9 L'action sociale en faveur de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	33
2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique	35
2.1 Le dialogue social relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes	37
2.2 La mixité des métiers	41
2.3 La labellisation des procédures RH	43
2.4 L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	47
2.5 La lutte contre les violences, le harcèlement et les agissements sexistes	54
2.6 La suppression des inégalités salariales	66
2.7 La communication non stéréotypée	67
2.8 La formation et la sensibilisation	71

TITRE 2

Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique	75
1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique	79
1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2015 : caractéristiques des agents	81
1.2 Les effectifs physiques et la part des femmes dans les trois versants de la fonction publique	85
1.3 Les statuts et les catégories hiérarchiques	92
1.4 Les âges	97
1.5 Les diplômes	104
1.6 Les travailleurs handicapés	106
2 Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique	109
2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2015	112
2.2 Les recrutements internes, examens professionnels et concours réservés dans la fonction publique	126
2.3 La mobilité professionnelle dans la fonction publique en 2015	135
2.4 Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique	141
3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique	147
3.1 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2015	149
4 Formation	169
4.1 La formation statutaire et professionnelle des agents des ministères	171
5 Conditions, organisation et temps de travail	173
5.1 La quotité de temps de travail	175
5.2 Le forfait	180
5.3 Le congé parental	180
5.4 Les accidents de travail et accidents de trajet	182
5.5 Le jour de carence	184
6 Relations professionnelles	187
6.1 Le dialogue social	189
6.2 Les sanctions disciplinaires et mesures prises pour insuffisance professionnelle	191
7 Action sociale	193
7.1 L'action sociale	195

TITRE 3

Bilan du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique Rapport 2017	199
Introduction	201
Acronymes	203
1 Évolutions globales, constat et analyse	207
1.1 Les chiffres-clés	209
1.2 Une progression globale lente, mais continue du nombre de femmes primo-nommées	210
1.3 Un plafond de verre persistant : l'inégal accès des femmes aux corps d'encadrement supérieur	211
1.4 Un dispositif de sanctions à parfaire	213
2 La fonction publique de l'État : un taux de primo-nomination stable qui masque d'importantes disparités entre les ministères	215
2.1 Les chiffres-clés	217
2.2 Un taux de primo-nominations féminines stable, malgré l'augmentation de 8 % du nombre total de primo-nominations	218
2.3 Les primo-nominations dans les emplois interministériels de l'administration centrale des administrations de l'État	221
2.3.1 Les primo-nominations dans les emplois pour lesquels la nomination est laissée à la décision du gouvernement	222
2.3.2 Les primo-nominations dans les emplois de direction des administrations centrales de l'État	224
2.3.3 Les primo-nominations dans les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	227
2.4 Les primo-nominations dans les onze départements ministériels	229
2.4.1 Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères	230
2.4.2 Les ministères en charge des affaires sociales	234
2.4.3 Le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation	240
2.4.4 Le ministère de la Culture	245
2.4.5 Le ministère des Armées	250
2.4.6 Les ministères en charge de l'écologie	255
2.4.7 Les ministères en charge de l'économie et des finances	261
2.4.8 Le ministère de l'Éducation nationale	270
2.4.9 Le ministère de l'Intérieur	276
2.4.10 Le ministère de la Justice	284
2.4.11 Les services du Premier ministre	288

3	La Fonction publique territoriale : un objectif globalement atteint avec 36 % de primo-nominations féminines et une augmentation significative de quatre points par rapport à 2015	295
3.1	Les emplois de la fonction publique territoriale entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées	297
3.2	Les modalités spécifiques de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au sein de la fonction publique territoriale	297
3.2.1	Les règles applicables	297
3.2.2	La situation en 2016	298
3.2.3	Évolution du nombre de collectivités territoriales et EPCI déclarants ayant achevé un cycle complet de 5 nominations depuis le début de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées	298
3.3	Les chiffres-clés	299
3.3.1	Les chiffres-clés pour l'année 2016	299
3.3.2	Les primo-nominations dans les collectivités territoriales et EPCI ayant achevé au moins un cycle de cinq nominations successives en 2016 (Ville de Paris incluse)	299
3.3.3	Évolution du nombre de nominations et de primo-nominations dans la fonction publique territoriale entre 2013 et 2016 (Ville de Paris incluse)	300
3.4	L'application du dispositif des nominations équilibrées au sein de la fonction publique territoriale en 2016	301
3.4.1	Les nominations et les primo-nominations dans l'ensemble des collectivités territoriales soumises aux nominations équilibrées	301
3.4.2	Les nominations et les primo-nominations dans les collectivités territoriales et EPCI ayant achevé au moins un cycle de 5 nominations successives au cours de l'année 2016	305
4	La Fonction publique hospitalière : un taux de primo-nominations à 38,5 %, soit une légère baisse par rapport à 2015 (40 %)	309
4.1	Les emplois de la fonction publique hospitalière entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées	311
4.2	Les chiffres-clés	311
4.3	Les primo-nominations dans la fonction publique hospitalière	313
4.3.1	Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 1	314
4.3.2	Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 2	314

ANNEXES	317
ANNEXE 1 : Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013	319
ANNEXE 2 : Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	341
ANNEXE 3 : Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	343
ANNEXE 4 : Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social de la fonction publique de l'État	349
ANNEXE 5 : Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique	359
ANNEXE 6 : Rappel du cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées	375
1. Le champ et les modalités d'application du dispositif	375
1.1 Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées	375
1.2 Tous les emplois listés en annexe du décret du 30 avril 2012 entrent dans le champ du dispositif quelle que soit l'origine statutaire des agents qui les occupent	377
1.3 Seules les « primo-nominations » dans les emplois concernés sont soumises à l'obligation de nominations équilibrées	377
1.4 Le taux s'apprécie dans un périmètre précis propre à chaque versant de la fonction publique :	378
2. Une montée en charge progressive des objectifs à atteindre	379
3. Le suivi et l'analyse de la disposition	380
ANNEXE 7 : Tableau de renvoi des indicateurs du protocole vers les tableaux et graphiques concernés dans le rapport.	381

Tableau de correspondance entre l'accord du 8 mars 2013 et le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2017

Les mesures de l'accord du 8 mars 2013 faisant l'objet d'un développement dans le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – éd. 2017*.

Dans l'accord du 8 mars 2013	Thématique	Dans le rapport annuel Egalité - édition 2017
Préambule	Déclinaison du protocole	Titre 1 , 2.1 le dialogue social relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes; 2.3 la labellisation des procédures RH.
Axe 1		
Mesure 1.1	Rapport annuel sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique	Rapport sur l'égalité professionnelle - édition 2017
Mesure 1.2	Rapport de situation comparée (RSC) dans le bilan social	Titre 1 , 1.5 des avancées dans la connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes ; annexe 4 : arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social.
Mesures 2 et 3	Représentation équilibrée F-H dans les instances de dialogue social	Titre 2 , 6.1 : statistiques sur la part des femmes dans le Conseil commun de la fonction publique et dans les trois conseils supérieurs.
Axe 2		
Mesure 4	Suppression des écarts de rémunération F-H	Titre 1 , 1.8 résorption des écarts salariaux entre les femmes et les hommes et 2.6 la suppression des inégalités salariales; Titre 2 , partie 3 statistiques rémunérations dans les trois versants de la fonction publique.
Mesure 5.1	Lutte contre les stéréotypes	Titre 1 , 2.7 communication non stéréotypée et 2.8 la formation et la sensibilisation.
Mesure 5.4	Mixité des métiers	Titre 1 , 2.2 mixité des métiers ; Titre 2 , statistiques sur les métiers et filières.
Mesures 6, 7 et 8	Vers un recrutement exemplaire ; faciliter l'accès à la formation ; supprimer les freins à l'avancement	Titre 1 , 1.7 une attention particulière aux recrutements dans la fonction publique ; Titre 2 , statistiques sur les recrutements, la mobilité et les formations ; Titre 3 bilan du dispositif de nominations équilibrées pour l'année 2016.
Axe 3		
Mesures 10, 11 12, 13 et 14	Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Titre 1 , 1.9 l'action sociale en faveur de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle; Titre 2 , 7 statistiques action sociale.
Axe 4		
Mesure 15	Lutte contre les violences faites aux agents	Titre 1 , 1.2 la prévention des violences sexuelles et sexistes ; 2.5 la lutte contre les violences, le harcèlement et les agissements sexistes

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

- **L'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, modifié** prévoit que « *Le Gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce rapport annuel, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par décret, comprend notamment des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Ce rapport est remis au Parlement.* »
- **Le décret d'application n° 2013-1313 du 27 décembre 2013** (voir en annexe de ce rapport).

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

TITRE 1

Actualité de l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes
dans la fonction publique

1

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

2

Actualité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

L'égalité professionnelle,
grande cause nationale du quinquennat 1.1

La prévention
des violences sexuelles et sexistes 1.2

Une nouvelle concertation
dans la fonction publique en 2018 1.3

Des lois qui font progresser l'égalité professionnelle 1.4

Des avancées dans la connaissance
de la situation comparée
des femmes et des hommes 1.5

Les labellisations Égalité professionnelle
et Diversité : les ministères s'engagent 1.6

Une attention particulière
aux recrutements dans la fonction publique 1.7

La résorption des écarts salariaux
entre les femmes et les hommes 1.8

L'action sociale en faveur de l'articulation
entre vie professionnelle et vie personnelle 1.9

1.1 L'égalité professionnelle, grande cause nationale du quinquennat

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

Dans ce cadre, un **Tour de France de l'égalité** entre les femmes et les hommes a été lancé, le 4 octobre 2017, par le Premier ministre et la secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il a permis, notamment à travers des ateliers menés sur tout le territoire, la mobilisation de l'ensemble des acteurs de la société autour de deux objectifs principaux : faire progresser l'égalité des droits et assurer l'égalité dans les faits.



Il s'agissait de capter l'attention et la parole des citoyennes et des citoyens « invisibles » ou « inaudibles », notamment parce qu'ils n'appartiennent pas aux réseaux institutionnels et associatifs des droits des femmes, et qu'ils ne connaissent pas (ou peu) les actions menées par ces réseaux et les pouvoirs publics.

Ainsi, d'octobre 2017 à janvier 2018, plus de 55 000 personnes (1/3 d'hommes et 2/3 de femmes) ont participé aux 854 ateliers proposés dans toutes les régions de France. Ces ateliers organisés par le Service des droits des femmes et à l'égalité (SDFE) en partenariat avec les

administrations et les acteurs locaux, notamment associatifs, avaient pour but de faire émerger et de partager les bonnes pratiques, de faire connaître les dispositifs innovants existant à l'échelle d'un territoire, d'identifier les chantiers à ouvrir et les actions à mener par le Gouvernement.

Simultanément, 24 000 personnes ont participé à une consultation en ligne et sur les réseaux sociaux, dont une majorité de 18-25 ans.

Les préconisations réalisées par les acteurs du terrain et l'analyse des réponses citoyennes aux consultations en ligne ont été intégrées dans les priorités définies par le Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018. A cette occasion, le Président de la République a présenté un plan d'action gouvernemental en quatre axes, dont un portant sur « un service public exemplaire en France et à l'international ». Trois mesures clés sont prévues afin de garantir l'exemplarité de l'État : une négociation avec les partenaires sociaux et les employeurs publics visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de rémunération et de parcours professionnels, l'engagement de chaque ministère dans la démarche de labellisation « Egalité » et des nominations plus équilibrées dans les emplois de direction de l'État, en élargissant le dispositif de nominations équilibrées aux établissements publics de l'État. Des mesures spécifiques concernent la lutte contre les violences sexuelle et sexistes sont prévues avec la mise en place d'un dispositif de signalement et de traitement des violences dans toutes les administrations, collectivités territoriales et établissements publics hospitaliers. Enfin, une expérimentation sera menée sur la mise en oeuvre d'un budget sensible à l'égalité avec des ministères volontaires.

1 Actualité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

1.2 La prévention des violences sexuelles et sexistes

Le 25 novembre 2017, le Président de la République, dans le cadre du lancement de la « grande cause nationale du quinquennat » pour l'égalité entre les femmes et les hommes, a annoncé des mesures fortes relatives à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, dans tous les domaines de la vie sociale et économique de la France.

La fonction publique a un rôle essentiel à jouer pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes.

Une nouvelle circulaire spécifique, relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, concertée avec les employeurs publics et les organisations syndicales, a été publiée le 9 mars 2018. Cette circulaire, signée conjointement par le ministre de l'Action et des Comptes publics et son secrétaire d'Etat, ainsi que par la secrétaire d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes, précise notamment la mise en œuvre des engagements pris par le Président de la République lors de son discours du 25 novembre 2017. Elle s'articule autour de trois axes. Le premier axe porte sur la nécessité de prévenir les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, en déployant, à partir de 2018, un plan ambitieux de formation initiale et continue, notamment pour les encadrants, les référents Egalité-Diversité, les représentants du personnel, d'une part, et les élèves des écoles de service public, d'autre part. Pour ce faire, un référentiel commun sera mis à disposition des employeurs des trois versants de la fonction publique et des écoles de service public. Les employeurs mettront également en place des dispositifs d'information et de sensibilisation des agents. Le deuxième axe porte sur le traitement des situations de violences sexuelles et sexistes. Les employeurs sont ainsi tenus de définir et mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences sur le lieu de travail. Ces dispositifs pourront prendre plusieurs formes (cellule d'écoute, référent) et s'appuyer sur des dispositifs déjà existants (cellule d'écoute développées dans le cadre du Label Diversité, ou cellule THEMIS au ministère des Armées, par exemple). Les employeurs sont tenus de protéger et d'accompagner les victimes, et sont incités à étendre l'application de ces dispositifs aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail. Enfin, le troisième axe porte sur la nécessaire exemplarité des employeurs publics dans la sanction des violences sexuelles et sexistes.

Les mesures annoncées par le Président de la République renforcent les actions déjà mises en place dans le cadre du déploiement du **protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique** signé par l'ensemble des employeurs publics et à l'unanimité des organisations syndicales, le 8 mars 2013, et de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Ces engagements seront approfondis lors de la **concertation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**, lancée, le 9 mars 2018, par le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics (voir *infra*).



Ces nouveaux engagements s'inscrivent en cohérence avec la circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique et le *Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique* (DGAFP, 2017), qui constituent des appuis méthodologiques utiles pour l'accompagnement des victimes, et avec le 5^{ème} plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes 2017-2019 qui incite les employeurs à agir tant par leurs politiques publiques, que par leurs politiques de ressources humaines. Des « Fiches pratiques

sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique », élaborées par le Service des droits des femmes et à l'égalité (SDFE), en collaboration avec différentes administrations et le Défenseur des droits seront publiées en 2018.

1.3 Une nouvelle concertation dans la fonction publique en 2018

Une nouvelle concertation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été lancée, le 9 mars 2018, par le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics lors du Conseil commun de la fonction publique. Elle se poursuivra durant l'année 2018.

Cette concertation s'inscrit dans le cadre de l'engagement du Président de la République de faire de l'égalité professionnelle une « Grande cause nationale » du quinquennat, en cohérence avec ses annonces faites lors de la cérémonie du 25 novembre 2017 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, et avec le plan d'action présenté lors du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018 (voir *supra*).

La concertation relevant spécifiquement de la fonction publique prend appui notamment sur le bilan de la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 et de la circulaire relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 22 décembre 2016, réalisé dans le cadre de la formation spécialisée « Egalité, mobilité, parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique, en janvier 2018, et lors d'un comité de suivi *ad hoc*, en février 2018. Ce bilan a notamment été l'occasion de mettre en valeur de nombreux retours d'expérience venus des trois versants de la fonction publique. La concertation se poursuit jusqu'à l'été 2018 dans le cadre de groupes de travail avec les employeurs publics et les organisations syndicales dans la perspective d'un accord négocié et signé.

1 Actualité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Quelques éléments de bilan de la mise en œuvre de l'accord du 8 mars 2013

Le 8 mars 2013, le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par l'ensemble des représentants des employeurs publics et à l'unanimité des organisations syndicales représentatives, sous l'égide du Premier ministre et de la ministre en charge de la fonction publique. Cet accord, qui s'applique aux 5,4 millions d'agents publics, prévoit la mise en œuvre de quinze mesures organisées en quatre axes : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle, l'égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations, une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail.

Parmi les mesures mises en œuvre, il est à noter la publication des éditions 2014, 2015, 2016 et 2017 du *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, la publication de la circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique, la diffusion de référentiels de formation relatifs à l'égalité professionnelle (mars 2014), la mise à jour du *Répertoire interministériel des métiers de l'État* (RIME, mars 2017) et des répertoires des métiers de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière avec des métiers systématiquement nommés au féminin et au masculin, la signature de la Charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, avec le Défenseur des droits, en décembre 2013, et la présentation d'un premier bilan de la Charte devant la formation spécialisée mobilité et parcours professionnels du Conseil commun de la fonction publique (juillet 2015), la publication d'un *Guide de prévention et de traitement des violences et du harcèlement dans la fonction publique* (janvier 2017) et d'un *Guide des congés familiaux et du temps partiel dans la fonction publique* (mars 2017). Les documents sont disponibles sur www.fonction-publique.gouv.fr

Cinq ans après le 8 mars 2013, la légitimité de cette politique ne fait plus débat : les employeurs, les partenaires syndicaux et les agents se sont approprié la démarche, les outils et les objectifs.

L'accord du 8 mars 2013 est décliné dans certains ministères : le ministère de l'Intérieur (mars 2014, à l'unanimité des syndicats des personnels civils), les ministères en charge du développement durable, du logement et des transports (novembre 2014) ; ministère des Armées (décembre 2015, personnels civils) ; ministères sociaux (9 mai 2017, sur le champ Travail). D'autres ministères ont mis en place des plans d'action favorisant l'égalité professionnelle, ou sont en cours de négociation d'un accord, tels que les ministères économiques et financiers et le ministère de la Culture.

Afin de renforcer cette dynamique, une circulaire relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été publiée, le 22 décembre 2016, après avoir été concertée dans le cadre de la formation spécialisée « Egalité, mobilité et parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique. Elle reprend les quatre axes du protocole et renforce les engagements pris en 2013 en s'appuyant sur les nouvelles dispositions législatives votées depuis cette signature (voir *infra*) et sur les engagements du Gouvernement : le déploiement de l'accord de 2013 et l'engagement des ministères à candidater au Label Diversité (voir *infra*) et, dans le cadre du dispositif « alliance », au Label Egalité professionnelle ; l'égalité de traitement en matière de recrutement, de parcours professionnels et de rémunération (voir *infra* le rapport de Françoise Descamps-Crosnier et les différents travaux menés avec les ministères) ; des innovations dans les organisations de travail et en matière d'action sociale pour améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; la prévention et des réponses appropriées aux violences, au harcèlement sexuel et moral et aux agissements sexistes.

Par ailleurs, la circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA) a permis de préciser que, sous réserve des nécessités de service, les employeurs publics peuvent accorder aux agents publics des autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation, à l'instar de ce que prévoit le droit du travail pour les salariés du secteur privé. L'agent public, conjoint de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, peut, sous réserve des nécessités de service, bénéficier d'une autorisation d'absence pour assister à trois au plus de ces actes médicaux obligatoires.

1.4 Des lois qui font progresser l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle est ancrée dans la fonction publique, notamment grâce à des dispositions législatives qui prennent effet progressivement et assurent la pérennité et le déploiement de cette politique.

La mise en œuvre progressive de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a été renforcée par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, l'**obligation de représentation équilibrée dans l'encadrement supérieur** (article 56 de la loi) qui s'élevait à 20 % de primo-nominations en 2013 et 2014, puis à 30 % en 2015 et 2016, est désormais de 40 % depuis 2017. Pour chaque « unité manquante », l'employeur est tenu de verser 90 000 euros de pénalités.

Après quatre ans de mise en œuvre, ce dispositif, récompensé en 2015 par l'Organisation des Nations Unies, commence à produire des résultats positifs, avec une progression du taux des femmes primo-nommées en 2016 de trois points par rapport à 2012, et d'un point de la part des femmes effectivement en fonction sur les emplois concernés par ce dispositif entre 2015 et 2016.

Le taux global de 35 % recouvre toutefois une réalité contrastée : si la fonction publique territoriale (35 %) et la fonction publique hospitalière (38 %) connaissent une évolution de leur taux de primo-nominations féminines particulièrement dynamique (respectivement +4 points, et +10 points), on constate une stabilisation du taux dans la fonction publique de l'Etat à 33 % depuis le début du dispositif (*voir le Titre 3 du présent rapport*).

L'**obligation de 40 % minimum de chaque sexe dans les jurys** et comités de sélection (article 55 de la loi) s'applique depuis le 1^{er} janvier 2015, et a été complétée par l'obligation de présidence alternée femmes-hommes des jurys (*voir infra*).

La mise en œuvre de l'**obligation de nomination équilibrée au sein des personnalités qualifiées dans les conseils d'administration des établissements publics** (article 52 de la loi) a fait l'objet d'un rapport du CGEFI rendu au ministre de l'Action et des Comptes publics et à la Secrétaire d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes le 7 juillet 2017.

Le rapport du CGEFI relatif à La parité dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance des établissements publics et des entreprises de la sphère publique (novembre 2016)

Le rapport du CGEFI, achevé en novembre 2016, rendu le 7 juillet 2017 au ministre de l'Action et des Comptes publics et à la secrétaire d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes, fait suite à une lettre de mission du ministre de l'Economie et des Finances et de la ministre en charge du droit des femmes. L'objectif était de réaliser un état des lieux de l'application des règles de parité dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance des établissements publics et entreprises visés par l'article 6 de la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 et par l'article 52 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, modifié par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 et par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016.

Le rapport fait le constat que l'objectif de parité s'est amélioré dans son ensemble. Sur les 206 établissements relevant du champ du CGEFI, des progrès ont été réalisés depuis les enquêtes de 2010 et 2012 : de 18 % constaté en 2010, le taux de féminisation globale oscille entre 23 % et 48 % selon la catégorie d'organismes observés en 2016. Cependant, il existe de fortes disparités entre les secteurs d'activités, les types d'établissements et les catégories de membres du conseil d'administration (représentants de l'Etat, personnalités qualifiées, administrateurs, représentants des salariés).

1 Actualité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Les principales recommandations du rapport visent à améliorer la lisibilité des règles applicables, déployer des outils d'enquête et de suivi, programmer des études économiques sur l'impact de la parité, mettre en place des viviers de candidates potentielles, élargir et diversifier les profils, développer l'offre de formation et d'accompagnement, mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation pour promouvoir une culture de la mixité.

Le rapport est disponible sur www.economie.gouv.fr/cgefi/remise-rapport-cgefi-parite-marlene-schiappa-gerald-darmanin

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires rend notamment effective la mesure 10 de l'accord du 8 mars 2013 : elle inscrit dans le statut de la fonction publique le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Par ailleurs, **l'article 9 bis du titre I du statut général des fonctionnaires, modifié par la loi du 20 avril 2016**, prévoit qu'au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel, les listes de candidats aux élections professionnelles soient composées d'un nombre de femmes et d'hommes proportionnel aux effectifs respectifs représentés au sein de l'instance concernée. Le décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 fixe la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique.

La représentation des femmes et des hommes au sein du Conseil commun de la fonction publique évoluera, suite aux élections professionnelles de décembre 2018, à partir du 1^{er} janvier 2019. **Le décret n° 2016-1320 du 5 octobre 2016 modifiant le décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012** prévoit que :

- la représentation équilibrée des organisations syndicales (40 % minimale de chaque sexe) s'applique aux représentants titulaires et suppléants. Elle est appréciée pour la délégation appelée à siéger, d'une part, en assemblée plénière et, d'autre part, dans chacune des formations spécialisées ;
- la parité du collège employeur : dans chaque catégorie d'employeurs publics, il est désigné un nombre égal d'hommes et de femmes. Cette proportion est appréciée, en assemblée plénière, d'une part, et dans chacune des formations spécialisées, d'autre part, pour l'ensemble des membres, dans chacune des trois catégories d'employeurs.

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a introduit la condamnation des agissements sexistes dans le statut général de la fonction publique (art. 6 bis de la **loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires**) : « *Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit que la présidence des jurys est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe (article 166).

1.5 Des avancées dans la connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes

Prévu par la loi du 12 mars 2012 et précisé par le protocole d'accord du 8 mars 2013, le **Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique** présente l'actualité de la politique d'égalité dans la fonction publique et des retours d'expérience dans les trois versants, une synthèse des données sexuées et des analyses statistiques en matière de recrutement, de formation et de promotion professionnelles, de conditions de travail, de rémunération, de pensions et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, et enfin les résultats détaillés des nominations et primo-nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur. Le rapport est présenté en formation spécialisée « Egalité, mobilité et parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique, puis en réunion plénière, et est transmis au Parlement. Il est également disponible sur le portail de la fonction publique www.fonction-publique.gouv.fr. Le présent texte est la quatrième édition du rapport.

En outre, depuis 2014, les ministères sont tenus de publier un **rapport de situation comparée (RSC)** dans le cadre du bilan social annuel, sur le fondement des 27 indicateurs prévus par le protocole d'accord du 8 mars 2013. Ces données sont présentées devant chaque comité technique et permettent de définir un plan d'action adapté localement. Les employeurs des versants territorial et hospitalier sont également tenus de publier un RSC.

Suite au **rapport sur le temps de travail dans la fonction publique** que Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, a remis à la ministre de la Fonction publique, en mai 2016, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF/Département des études, des statistiques et de système d'information - DESSI) a mis en place un groupe de travail avec la Direction générale des collectivités locales (DGCL), la Direction générale de l'offre de soins (DGOS), la Dares (service statistique du ministère du Travail) et la Drees (service statistique du ministère de la Santé). Ce groupe de travail a proposé la modification d'indicateurs relatifs au temps et à l'organisation du travail dans les bilans sociaux des trois versants de la fonction publique, qui fera évoluer également les rapports de situation comparée. Ces propositions ont fait l'objet de présentations aux partenaires sociaux dans différentes instances, dont la formation spécialisée « Egalité, mobilité et parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique en septembre 2017. L'arrêté modifiant les bilans sociaux de la fonction publique de l'Etat a été publié le 22 décembre 2017, il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2018 en vue de l'établissement du bilan social 2019.

En outre, l'article 61 de la loi du 4 août 2014 (précisé par le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015) prévoit que, dans les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, un **rapport est présenté devant l'organe délibérant sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**. Ce rapport comporte deux parties : la première partie concerne le fonctionnement de la collectivité ou de l'EPCI (volet RH), la seconde partie, les politiques qu'il ou elle mène sur son territoire et, pour chaque partie, les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Ces dispositions sont applicables aux communes et EPCI à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants, ainsi qu'aux conseils départementaux et aux conseils régionaux depuis le 1^{er} janvier 2016, et pour les régions regroupées, depuis le 1^{er} janvier 2017. Un guide pratique *Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes* a été élaboré par le Service des droits des femmes et à l'égalité (SDFE) avec le Centre Hubertine Auclert.

Enfin, les travaux statistiques portant sur la mobilité, le temps partiel, les recrutements, les agents contractuels, etc., réalisés et publiés notamment par la DGAFF, alimentent la réflexion et l'action sur les questions d'égalité professionnelle.

1 Actualité de l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

1.6 Les labellisations Diversité et Egalité professionnelle : les ministères s'engagent

En cohérence avec les accords et dispositifs déjà déployés pour renforcer l'exemplarité des employeurs publics et pour moderniser les ressources humaines dans la fonction publique, le Label Egalité professionnelle et le Label Diversité sont des leviers innovants pour prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité dans la fonction publique.

1.6.1 Une forte dynamique des employeurs publics

Lors du comité interministériel « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015, le Gouvernement a décidé que les ministères évalueraient leurs procédures en matière de gestion des ressources humaines afin de candidater au Label Diversité. Ils sont invités à rechercher simultanément une double labellisation, Diversité et Égalité entre les femmes et les hommes. Les collectivités territoriales et les établissements publics de santé sont incités à suivre la même démarche.

En 2017-2018, trois nouveaux ministères ont été labellisés : le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères a obtenu le Label Egalité professionnelle, et les ministères économiques et financiers ont obtenu le Label Egalité professionnelle et le renouvellement du Label Diversité, le ministère de la Culture, ainsi que certains de ses établissements publics ont été doublement labellisés Diversité et Egalité professionnelle.

En avril 2018, 30 structures publiques sont labellisées Diversité : les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, le ministère de la Culture et 11 de ses établissements publics, trois agences régionales de santé, une autorité indépendante (le Conseil supérieur de l'audiovisuel), l'École de management de Strasbourg, les villes de Lyon, Dijon et son CCAS, Dijon Métropole et de Nantes, Nantes Métropole, le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis, le centre hospitalier de Brie-Comte-Robert, l'établissement public gérontologique de Tournan-en-Brie et le Centre hospitalier de Jouarre ainsi que 2 chambres de commerce et d'industrie.

Concernant le Label Egalité professionnelle, 14 organismes labellisés relèvent de la fonction publique : le ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères, les ministères économiques et financiers, le ministère de la Culture et 4 de ses établissements publics sous tutelle, le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel, le conseil départemental des Côtes d'Armor, le conseil régional de Bretagne, Rennes Métropole, et les villes de Rennes (et CCAS) et de Suresnes et le Centre hospitalier Léon-Jean Grégory de Thuir.

En 2018, les ministères sociaux, le ministère de l'Intérieur, des établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture seront auditionnés par les commissions d'attribution pour une double labellisation. Le ministère des Armées (Label Egalité), les ministères de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (double labellisation), ainsi que les Services du Premier ministre (double labellisation) devraient déposer leurs candidatures en 2018.

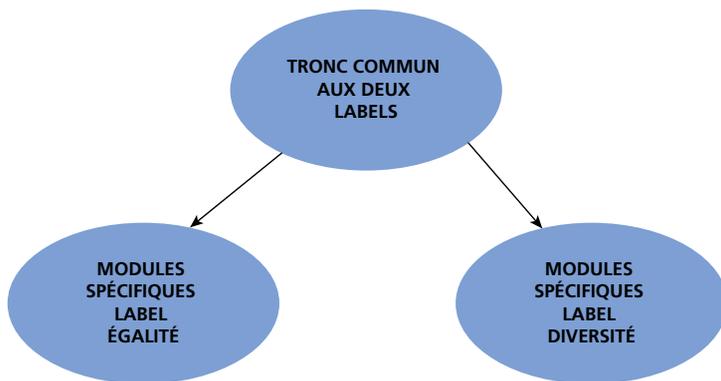
Les labels Egalité professionnelle et Diversité

Créé en 2004 et délivré par AFNOR certification, le **Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes** vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles, une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, et à prévenir le sexisme au travail.

La commission d'attribution du Label Egalité est composée de trois collèges : des représentants de l'Etat, des organisations patronales, des organisations syndicales de salariés. Elle est présidée par le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE-DGCS).

Créé en 2008, propriété de l'Etat et délivré par AFNOR Certification, le **Label Diversité** contribue à la prévention des discriminations et à la promotion de la diversité des recrutements dans les secteurs privé et public. Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines en examinant l'ensemble des critères de discrimination définis par la loi, et d'engager les actions correctrices pertinentes. La commission nationale du Label Diversité, composée de quatre collèges, réunit les représentants de l'Etat, des organisations patronales, des organisations syndicales de salariés et des experts désignés par l'Association nationale des directeurs de ressources humaines. Le Label étant co-piloté par le ministère du Travail et le ministère de l'Action et des Comptes publics, la commission d'attribution est présidée conjointement par la Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) et par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Depuis 2016, le dispositif « alliance » entre le Label Diversité et le Label Egalité professionnelle est effectif, dans un souci de simplification pour les candidats, tout en conservant un même degré d'exigence. Désormais, les candidats à l'un, l'autre ou les deux labels, soumettent un seul dossier de candidature à AFNOR Certification, et ont un seul audit sur site. Leur direction est auditionnée, le cas échéant, par chacune des commissions d'attribution des labels.



1.6.2 L'accompagnement des ministères et des organismes publics

Pour mettre en œuvre la politique de labellisation, la DGAFP se mobilise sur deux axes d'actions : faciliter le processus de candidatures aux deux labels, accompagner les ministères et les organismes publics à la démarche de labellisation. Elle a ainsi mené avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, le SDFE, la DGCL, la DGOS et AFNOR Certification, des travaux pour rapprocher les deux labels dans un dispositif « alliance ». La DGAFP forme également les auditeurs AFNOR aux spécificités de la fonction publique et met à disposition des ministères un outil d'autodiagnostic leur permettant d'effectuer une première évaluation de leur situation, ainsi que des ressources méthodologiques (pour mettre en place une cellule d'écoute, un tableau de bord, etc.). Elle a mis à disposition des ministères, depuis 2015, une offre de formation en matière d'égalité, de diversité et de lutte contre les discriminations, et depuis

1 Actualité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

juin 2017, un jeu sérieux « Vivre ensemble la diversité » qui présente des saynètes et des vidéos d'experts sur différents critères de discrimination, dont le sexe.

La DGAFP porte également le projet de constitution d'un cercle des organismes publics labellisés ou candidats à la labellisation, et d'un réseau collaboratif sur une plateforme dédiée.

1.7 Une attention particulière aux recrutements dans la fonction publique

1.7.1 L'accès aux Instituts régionaux d'administration et à l'École nationale d'administration

Le taux de féminisation du recrutement dans les **Instituts Régionaux d'Administration (IRA)**, toutes voies confondues, était de 58 % au titre de l'année 2016 (épreuves écrites et orales respectivement en février et mai 2017), dont 53 % d'admissibles pour le concours externe (les femmes étant également majoritaires dans les classes préparatoires intégrées de ces instituts, où elles représentaient 64 % des élèves, voir *infra*).

Par ailleurs, dans le cadre des dispositions du statut général visant à concourir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys et comités de sélection, la DGAFP attache une importance toute particulière à la composition des jurys des IRA. Lors de la dernière session du concours de 2016 (épreuves écrites et orales respectivement en février et mai 2017), celles-ci représentaient 50 % des membres des jurys nommés par la ministre en charge de la fonction publique pour les épreuves orales de cette même session (l'obligation prévue à l'article 55 de la loi du 12 mars 2012 est de 40 % minimum de chaque sexe). Une attention particulière est également portée à la formation des jurys, notamment à la prévention des stéréotypes de genre.

Les promotions de l'**École nationale d'administration (ENA)** restent majoritairement masculines. La promotion 2017-2018 est composée de 38,75 % de femmes et de 61,25 % d'hommes (concours externe : 37,50 % de femmes ; concours interne : 43,75 % de femmes ; 3^{ème} concours : 25,00 % de femmes). En raison de l'attention particulière portée à la féminisation du recrutement, l'École poursuit les axes développés depuis le contrat d'objectifs et de performance 2013-2015 en veillant à la formation de tous les membres de jurys et en intégrant la dimension diversité au sein des conventions signées avec les centres de préparation. Par ailleurs, en cours de scolarité, les situations individuelles et familiales sont tout particulièrement prises en compte, qu'il s'agisse des affectations en stage ou de la poursuite de la scolarité pour les élèves enceintes.

Taux de féminisation des concours de l'ENA de 2006 à 2017

en %	Concours 2006	Concours 2007	Concours 2008	Concours 2009	Concours 2010	Concours 2011	Concours 2012	Concours 2013	Concours 2014	Concours 2015	Concours 2016	Concours 2017
Inscriptions												
- Interne	28,40	35,50	34,90	36,84	39,50	33,33	32,50	36,00	42,30	46,70	39,77	39,00
- Externe	45,37	45,70	46,36	44,63	44,58	43,84	42,00	40,00	42,00	42,30	41,7	40,36
- 3 ^e concours	29,83	25,80	29,30	32,17	29,00	30,47	35,00	33,00	32,30	34,50	35,71	30,50
Admissibilité												
- Interne	25,71	27,69	35,48	42,42	43,94	34,85	30,76	50,79	43,58	50,00	45%	54,28
- Externe	35,87	44,44	48,75	46,34	37,80	41,46	31,25	34,11	29,78	33,00	27,37%	33,70
- 3 ^e concours	36,84	6,25	37,50	33,33	33,33	42,86	42,86	42,85	25,00	33,33	21,74%	40,90
Admission												
- Interne	30,56	35,50	37,50	37,50	37,50	34,00	28,00	61,30	34,21	51,35	52,63	43,75
- Externe	24,44	41,45	40,00	37,50	30,00	40,00	27,50	35,00	25,58	25,58	25,58	37,50
- 3 ^e concours	33,33	12,50	37,50	25,00	25,00	37,50	37,50	33,33	22,22	22,22	11,11	25,00
Global promo	33,80	36,20	38,78	36,25	32,50	37,50	28,75	45,00	28,89	36,00	35,5	38,75

Source : Service du recrutement et des évaluations de l'ENA.

NB : l'année du concours est toujours N-1 par rapport à l'année de promotion : concours 2016 = scolarité en 2017-2018.

Par ailleurs, la classe préparatoire au concours externe d'entrée à l'ENA « Egalité des chances » (CP'ENA), qui veille à une participation équilibrée entre les femmes et les hommes, a connu une exceptionnelle prépondérance féminine dans la composition de sa promotion 2016/2017 (12 sur 19 élèves).

1.7.2 Les classes préparatoires intégrées (CPI)



Les CPI ont pour objet d'aider des étudiants ou des demandeurs d'emploi, de condition modeste, à préparer les concours externes et 3^{ème} concours de la fonction publique en leur apportant un soutien pédagogique renforcé, un appui financier et la compétence d'un tuteur.

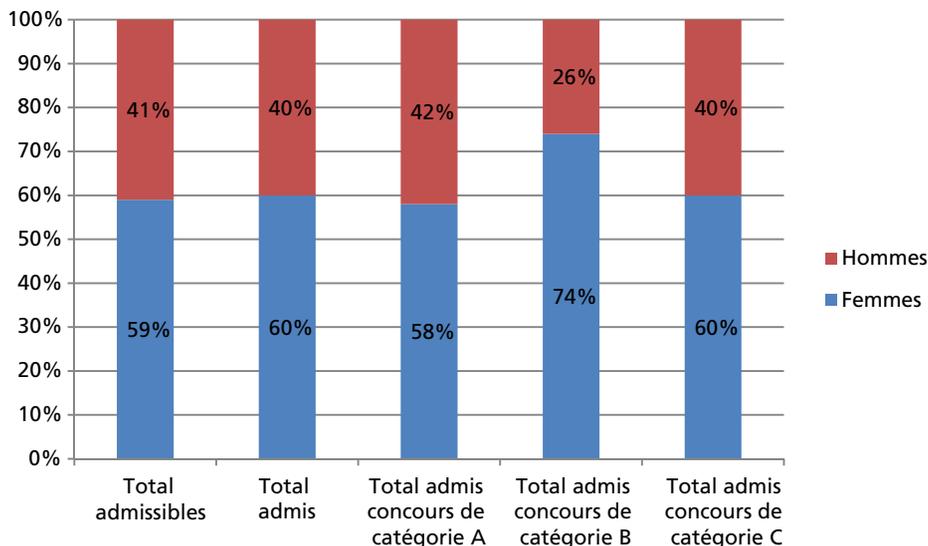
Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être admises en CPI, et plus nombreuses également à réussir les concours à l'issue de leur formation.

Ainsi, sur les 632 personnes admises en CPI en 2016, 62 % sont des femmes. A l'issue de la formation, sur les 261 élèves de CPI (promotion 2016-2017) admis à un concours, 60% sont des femmes.

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

1 Actualité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

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



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

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

	Femmes	Hommes	Total
Total admissibles	250	202	452
Total admis	156	105	261
Total admis concours de catégorie A	73	54	127
Total admis concours de catégorie B	68	39	107
Total admis concours de catégorie C	15	12	27

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

1.7.3 La mission L'HORTY : étudier le risque discriminatoire dans l'accès à l'emploi public

Le professeur Yannick L'HORTY, économiste, spécialiste de l'emploi et des questions sociales à l'Université de Paris Est-Marne-La-Vallée, a reçu du Premier ministre, en mai 2015, la mission de dresser une évaluation des risques de discrimination dans l'accès à l'emploi dans les trois versants de la fonction publique.

Une première étude a été remise au Premier ministre, le 12 juillet 2016. L'équipe du Professeur L'HORTY s'est appuyée sur la combinaison de deux types de méthode qui n'avaient encore jamais été appliquées en France : l'exploitation systématique des bases de données des concours externes de la fonction publique d'Etat, d'une part, et la réalisation de *testing* de discrimination dans le domaine de l'accès à l'emploi public et dans celui de l'accès à l'information sur les opportunités d'emploi public, d'autre part.

Les chercheurs ont constitué un large panel statistique de concours externes de la fonction publique de l'Etat en travaillant sur les bases individuelles de gestion des candidatures, anonymes et exhaustives. Ce panel couvre plus de 400 000 candidats à 90 concours externes relevant de cinq ministères (Affaires étrangères, Intérieur, Travail, Education nationale et Recherche), suivis pendant 4 à 8 ans jusqu'en 2015. Cette première étude a révélé des inégalités dans les chances de succès des candidats : les femmes, les personnes nées hors de France métropolitaine et celles qui résident dans une ville avec une forte emprise de zones urbaines sensibles (ZUS) ont moins de chance de réussir les écrits, puis les oraux, de nombreux concours, tandis qu'à l'inverse les chances de succès sont plus élevées, toutes choses égales par ailleurs, pour les personnes qui habitent Paris et celles qui vivent en couple. D'après les chercheurs, de nombreux biais évaluatifs des jurys de concours augmentent ou réduisent les chances de réussite des candidats potentiellement discriminés lorsque toutes leurs caractéristiques individuelles sont révélées à l'oral. Avec le temps et sous l'effet des actions pour l'égalité effectuées dans les différents ministères, certaines sources d'inégalité des chances de succès se réduisent et des biais évaluatifs s'estompent, mais d'autres persistent ou se renforcent, sans que l'on puisse dessiner un schéma univoque pour l'ensemble.

Des *testing* de discriminations ont été réalisés entre les mois d'octobre 2015 et d'avril 2016 : l'effet du **sexe et de l'origine du candidat** a été testé dans 70 commissariats et 150 établissements hospitaliers, au travers de tests d'accès à l'information sur les métiers de gardien de la paix et d'infirmier. Aucune différence de traitement dans les commissariats n'a été mise en évidence, alors que des différences de traitement l'ont été dans des hôpitaux publics sur le critère de l'origine.

Suite à ces résultats, une nouvelle mission a été confiée le 28 mars 2017 par la ministre de la Fonction publique au Professeur Yannick L'Horty. Cette mission intitulée « Approfondissement de l'évaluation des risques de discrimination dans les différentes voies de recrutement des trois versants de la fonction publique » porte sur des opérations de *testing* sur le risque de discrimination dans l'accès aux trois versants de la fonction publique, *sur les critères du sexe, du lieu de résidence, du patronyme et de l'orientation sexuelle*. Des premiers résultats ont été présentés en comité de suivi en mars 2018. Les conclusions de cette étude seront remises au ministre de l'Action et des Comptes publics au troisième trimestre 2018.

Par ailleurs, un appel à projet devrait être lancé en 2018, dans le cadre du conseil scientifique de la DGAFP, sur l'étude des risques discriminatoires tout au long de la carrière.

1.8 La résorption des écarts salariaux entre les femmes et les hommes

Les travaux de recherche statistiques et économétriques, cofinancés par le ministère de la Fonction publique et le Défenseur des droits et rendus publics en 2015, avaient fait apparaître divers mécanismes conduisant à des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Afin de parvenir à calculer de façon plus fine ces écarts, le service statistique ministériel de la fonction publique (DESSI-DGAFP) a conçu une méthodologie statistique plus opérationnelle. Celle-ci est en cours d'expérimentation avec les ministères économiques et financiers et le ministère de la Culture, et sera mise prochainement à disposition des ministères volontaires.

Dans son rapport intitulé *La force de l'égalité : les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, rendu le 8 mars 2017 au Premier ministre, et présenté le 5 avril 2017 aux partenaires sociaux, la députée Françoise DESCAMP-CROSNIER fait notamment le constat d'inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. S'appuyant sur les études économétriques publiées en 2015 (voir *supra*), ainsi que sur des études statistiques réalisées par la DGAFP, la députée propose 55 recommandations pour mettre fin à ces inégalités. Si certaines sont déjà mises en œuvre ou en cours de déploiement (accord égalité dans la fonction publique, engagement dans la labellisation, nominations équilibrées, etc.), d'autres font l'objet d'expertises complémentaires.

(la synthèse de ces travaux est disponible sur www.fonction-publique.gouv.fr).

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

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

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

(en millions d'euros)

1 Actualité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Suite aux accords du 25 janvier 2006, des CESU – garde d'enfant 0/3 ans, destinés notamment à favoriser le maintien de l'activité professionnelle des parents qui le souhaitent, ont été mis en place. Cette dynamique s'est poursuivie en 2007 avec la mise en place d'une nouvelle prestation versée sous forme de CESU et destinée cette fois à la prise en charge partielle des frais de garde des enfants âgés de 3 à 6 ans. Afin de mieux cibler et répondre aux besoins des agents, ces aides ont été, depuis le 1^{er} janvier 2014, d'une part, soumises à condition de ressources et, d'autre part, majorées de 20 % pour les agents en situation monoparentale (parents isolés) remplissant les conditions d'attribution. À compter du 1^{er} janvier 2015, les conditions de ressources ont été supprimées pour les familles en situation de monoparentalité. Par ailleurs, un barème de ressources adapté aux bénéficiaires ultra-marins a été introduit dès le 1^{er} janvier 2015, afin d'ouvrir davantage le bénéfice du CESU aux agents de l'État affectés en Outre-mer. Enfin, le bénéfice de l'action sociale interministérielle a été ouvert aux agents des collectivités d'Outre-mer à compter du 1^{er} janvier 2017.

Mis en place avec l'appui de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), le dispositif de réservation interministérielle de berceaux permet aux agents de bénéficier prioritairement de places dans les crèches implantées dans des aires géographiques adaptées à leurs besoins (et non exclusivement dans leur commune de résidence). Les réservations, dont la gestion est confiée aux préfets, font l'objet d'un contrat avec les structures d'accueil dont le financement est assuré sur une base annuelle. Réactivée en 2007, la politique de réservation de places en crèches a été renforcée depuis 2008 et connaît depuis lors une véritable dynamique. Elle complète les dispositifs individuels d'aide à la garde des jeunes enfants. Le parc a augmenté de 50 places en 2017 pour atteindre près de 2 900 berceaux.

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

Action sociale interministérielle	Exécution 2016	Exécution 2017	PLF 2018
CESU	34,5 M€	35,6 M€	39,4 M€
Réservations de places de crèches	24,7 M€	22,6 M€	25,4 M€
Aide au logement d'urgence	0,3 M€	0,3 M€	0,6 M€
Total	59,5 M€	58,5 M€	65,4 M€

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

Le dialogue social relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes	2.1
La mixité des métiers	2.2
La labellisation des procédures RH	2.3
L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	2.4
La lutte contre les violences, le harcèlement et les agissements sexistes	2.5
La suppression des inégalités salariales	2.6
La communication non stéréotypée	2.7
La formation et la sensibilisation	2.8

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

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

Thème	N° de fiche	Fonction publique	Employeur	Intitulé de l'initiative
Dialogue social relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes	Fiche 1	FPT	Nantes Métropole, ville de Nantes et son CCAS	Mise en place du Conseil Consultatif Interne égalité, diversité et mixité avec les organisations syndicales
	Fiche 2	FPE	Ministères sociaux	Signature d'un accord avec les organisations syndicales sur l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations
Mixité des métiers	Fiche 3	FPT	Conseil départemental du Val-de-Marne	Forum participatif avec les agents sur plateforme numérique : « Comment améliorer la mixité des équipes et des métiers ? »
Labellisation des procédures RH	Fiche 4	FPE	Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères	Candidature au Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
	Fiche 5	FPE	Ministère de la Culture	Plan d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes
Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Fiche 6	FPE	Ministère de l'Intérieur - Gendarmerie nationale	Accompagnement de la mobilité des couples de militaires
	Fiche 7	FPE	Ministère des Armées	Conception d'un guide de la parentalité
	Fiche 8	FPE	Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères	Mise en œuvre d'une charte du temps
	Fiche 9	FPE	Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation	Réalisation d'une affiche sur la charte du temps
	Fiche 10	FPE	Ministère de l'Intérieur - Préfecture de la région Ile-de-France, préfecture de Paris	Accompagnement des congés maternité et parentaux
	Fiche 11	FPH	Centre Hospitalier Départemental Léon-Jean Gregory de Thuir	Prévention de rupture de parcours professionnels en raison de maternité
Lutte contre les violences, le harcèlement et les agissements sexistes	Fiche 12	FPT	Mairie de Paris	Plan d'action sur le harcèlement sexiste et sexuel
	Fiche 13	FPH	Centre Hospitalier Départemental Léon-Jean Gregory de Thuir	Campagne de sensibilisation sur le sexisme au travail
	Fiche 14	FPH	EHPAD Marie Gasquet de Saint-Rémy-de-Provence	Procédure de déclaration pour les situations de harcèlement
	Fiche 15	FPE	Ministères sociaux	Formation aux situations de harcèlement moral et/ou sexuel et aux violences dans le cadre du travail
	Fiche 16	FPE	Ministère de la Culture	Plan d'action sur les violences sexistes et sexuelles
	Fiche 17	FPE	Ministère de l'Economie et des Finances – Ministère de l'Action et des Comptes publics	Guide sur les violences sexistes et sexuelles au travail
	Fiche 18	FPE	Ministère des Armées	Déploiement d'un plan de formation pour la lutte contre les harcèlements, violences et discriminations à caractère sexuel
	Fiche 19	FPH	Assistance Publique – Hôpitaux de Paris AP-HP	Campagne de sensibilisation sur la prévention du harcèlement sexuel
Suppression des inégalités salariales	Fiche 20	FPT	Ville de Grenoble	Alignement des régimes indemnitaires des hommes et des femmes
Communication non stéréotypée	Fiche 21	FPE	Ministères sociaux	Élaboration d'une charte sur une écriture égalitaire
	Fiche 22	FPT	Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)	Conception d'un kit pour une communication sans stéréotypes de sexe
Formation et sensibilisation	Fiche 23	FPE	PFRH Hauts-de-France, préfecture du Nord et DRDFE	Action de sensibilisation interministérielle et inter fonction publique
	Fiche 24	FPT	Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)	La formation : un outil pour comprendre et agir en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

2.1 Le dialogue social relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes

FICHE

1

Employeur : Nantes Métropole, ville de Nantes et son centre communal d'action sociale (CCAS)

Intitulé : Mise en place du Conseil consultatif interne égalité, diversité et mixité avec les organisations syndicales

Descriptif

Dans le cadre d'un dialogue social renouvelé, la Ville de Nantes et Nantes Métropole se sont appuyées sur les propositions d'un groupe de travail composé de l'ensemble des organisations syndicales représentatives, de directeurs volontaires et de cadres RH pour construire un référentiel commun. Celui-ci fixe le cadre méthodologique qui engage chacune des parties prenantes : de l'exécutif aux représentants du personnel. Outre la lisibilité et le rappel des engagements réciproques, ce référentiel permet de partager la feuille de route annuelle en fixant notamment les chantiers de ressources humaines prioritaires, et les projets de directions. Il permet également d'identifier pour chacun, le cadencement et les modalités d'association des parties prenantes (information, consultation, concertation, négociation). Il clarifie, par ailleurs, le rôle des différentes instances (espace de dialogue et de réflexion sur l'adaptation du service public, comité technique, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, commission administrative paritaire, Conseil consultatif interne égalité, diversité, mixité, comité de suivi dialogue social de proximité et chantiers prioritaires RH), tout en soulignant leur complémentarité.

Intégré dans l'architecture de ce dialogue social, le Conseil consultatif interne égalité, diversité, mixité (CCIEDM) commun à la Métropole, à la Ville de Nantes et à son CCAS, est un lieu privilégié d'échanges, de réflexions et de propositions. Les mandatés des sept sections syndicales représentatives du personnel et les trente-six agents volontaires qui en sont membres contribuent par leurs propositions aux démarches menées en faveur de l'égalité au travail. Ils veillent à la mise en œuvre de la charte commune dont l'un des objectifs est de « *contribuer, au-delà des seules garanties statutaires, à une réelle égalité entre les femmes et les hommes, en favorisant une meilleure mixité dans les différents emplois et niveaux de responsabilité* ».

Contexte et enjeux

L'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les dossiers et projets RH est un enjeu qui doit être porté par l'ensemble des acteurs. Désormais, l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations constituent l'une des cinq thématiques identifiées dans le cadre des chantiers prioritaires RH discutés selon les modalités fixées par le référentiel du dialogue social.

Le rapport de situation comparée présenté en comité technique aux organisations syndicales a permis de partager le diagnostic, d'analyser les causes directes et indirectes des écarts et de définir le programme d'actions égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mis en œuvre par les deux collectivités.

Objectif – Finalité

Contribuer à l'orientation stratégique 1 de la politique publique d'égalité entre les femmes et les hommes qui prévoit l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur de la gestion des ressources humaines suivant quatre objectifs opérationnels :

- 1- Partager avec les organisations syndicales sur les éléments internes identifiés dans le rapport de situation comparée.
- 2- Favoriser la mixité des métiers et lutter contre les stéréotypes de sexe.
- 3- Assurer l'égalité dans l'évolution de carrière.
- 4- Favoriser l'articulation vie professionnelle et personnelle.

FICHE 1

SUITE

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Le plan d'actions Égalité entre les femmes et les hommes se décline sur le mandat 2014-2020. Cette politique est intégrée dans les différents dossiers soumis aux instances paritaires ou spécifiques à nos organisations suivant des étapes et un calendrier qui leurs sont propres.

La Ville de Nantes, son CCAS et Nantes Métropole sont titulaires du Label Diversité et seront candidates au Label Égalité en 2019.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Une politique en faveur de l'égalité réelle, intégrée et durable, portée par l'ensemble des élus et la Direction générale.

La diffusion, l'appropriation et la mise en œuvre du référentiel dialogue social.

La sensibilisation, la mobilisation de l'ensemble des acteurs sur les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes.

Lever les préjugés et stéréotypes liés au sexe par des actions ciblées auprès des différents publics.

Coûts estimés

Diffusion référentiel dialogue social : 1 500 euros.

Formation lutte contre les stéréotypes de sexe : 30 000 euros.

Bilan - Évaluation

Dans le cadre de la labellisation Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et Diversité

Dans le cadre du rapport de situation comparée au rapport annuel femmes/hommes et du Bilan de politique publique sur égalité entre les femmes et les hommes.

Contact

Sandrine KEMER- Responsable dialogue social sandrine.kemer@nantesmetropole.fr

Malorie COUASNON - Chargée de mission dialogue social malorie.couasnon@nantesmetropole.fr

FICHE 2

Employeur : Ministères sociaux

Intitulé : Signature d'un accord avec les organisations syndicales sur l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations, le 9 mai 2017

Descriptif

L'accord comprend deux parties :

- la première partie traite des mesures préventives qui sont de nature à éviter, et si possible à empêcher, la survenue de situations de discrimination ;
- la seconde partie vise à organiser la manière de donner suite aux saisines pour discriminations, en les analysant, en les qualifiant et, si elles sont avérées, en y mettant fin et en tirant les conséquences de leurs effets.

Il comporte à la fois des dispositions transversales aux critères de discrimination, et des mesures spécifiques aux problématiques de l'âge, de l'origine ethnique réelle ou supposée, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état de santé, du handicap, de l'engagement dans les instances représentatives du personnel et l'appartenance syndicale. Sont concernés tous les actes de gestion et toutes les étapes de la carrière de l'agent.

L'accord s'applique à l'ensemble des agents des DIRECCTE et DIECCTE (hors ceux relevant des ministères financiers), ainsi qu'aux agents des directions d'administration centrale relevant du périmètre « Travail-Emploi ».

Contexte et enjeux

Engagés depuis des années pour améliorer leurs politiques de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle, de lutte contre les discriminations, tant directes qu'indirectes, et de promotion de la diversité, les ministères sociaux souhaitent inscrire davantage ces objectifs dans les actes de gestion et les pratiques quotidiennes.

Parallèlement, il leur semble essentiel que la prévention des discriminations fassent partie des sujets à faire entrer prioritairement dans le champ de la négociation avec les organisations syndicales.

De leur côté, les organisations syndicales estiment qu'il existe, dans les services, des discriminations qu'il convient de faire disparaître.

L'accord signé s'inscrit dans un processus de renforcement du dialogue social conformément au protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, du 8 mars 2013.

Objectif – Finalité

L'accord sur l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations a pour objectif de consolider les moyens mis en œuvre pour résorber les phénomènes de discrimination.

L'égalité de traitement s'appuie sur une amélioration de l'environnement et de l'organisation du travail, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, la qualité de vie au travail, la lutte contre les stéréotypes et le respect de la neutralité du cadre professionnel.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le développement de la diversité, à tous les stades de la vie professionnelle, constituent des facteurs de cohésion sociale et contribuent au sentiment de bien-être au travail.

La mixité et la diversité des équipes favorisent la créativité, l'innovation, l'ouverture, l'activité et ont un effet positif sur le climat de travail. L'intégration et le développement des potentiels de chacune et chacun dans le respect des identités augmentent tant le progrès social et humain que l'atteinte des objectifs professionnels.

FICHE 2

SUITE

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

La première réunion de négociation entre l'administration et les organisations syndicales du comité technique ministériel Travail-Emploi a eu lieu en juin 2016. L'accord a été signé le 9 mai 2017.

L'accord a été adressé dès sa signature aux directrices et directeurs des directions d'emploi, ainsi qu'aux préfets. Il est mis en ligne sur l'intranet PACO, est expressément évoqué dans le guide de l'accueil du nouvel arrivant, avec un lien permettant sa consultation, et sera porté à la connaissance des agents par une instruction portant sur l'application de l'accord.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

La capacité à engager un dialogue franc et constructif entre les organisations syndicales et l'administration constitue le principal facteur de réussite. Cet accord doit permettre un engagement fort autour de principes et de valeurs partagés, dans le respect des différences, et constituer un véritable plan d'action contre les discriminations ; il contribue à davantage de justice sociale et à répondre aux attentes des agents sur des aspects concrets touchant leur carrière et leurs conditions de travail.

Coûts estimés

Néant

Bilan - Évaluation

Un comité de suivi est mis en place au niveau de la DRH. Il est composé de représentants de l'administration et des représentants des organisations syndicales signataires.

Il se réunit au moins une fois par an, et à la demande de la majorité des organisations syndicales signataires, pour faire un point d'avancée des différentes actions et formuler des propositions d'amélioration, notamment au regard de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires et avant chaque réunion du comité stratégique présidé par le secrétariat général.

Un rapport sur les indicateurs des mesures prévues par l'accord sera présenté au comité de suivi, qui pourra proposer des priorités d'action. Le rapport annuel de la diversité des ministères sociaux, ainsi que le rapport national de situation comparée comporteront un chapitre sur le niveau d'exécution du présent accord.

Contact

Mission de la diversité et de l'égalité des chances - DRH

2.2 La mixité des métiers

FICHE 3

Employeur : Conseil départemental du Val-de-Marne

Intitulé : Forum participatif avec les agents sur plateforme numérique « Comment améliorer la mixité des équipes et des métiers ? »

Descriptif

Mise en place d'ateliers avec les agents sur sept sites différents reliés par Skype et par une plateforme numérique pour répondre à la question « Comment améliorer la mixité des équipes et des métiers au sein de services départementaux ? »

Contexte et enjeux

Le département soutient les « 72 heures de la mixité professionnelle ». Créée en 2013 par l'association « Créations omnivores », cette action a lieu durant trois jours pour défendre l'égalité et promouvoir la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La vice-présidente en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes au conseil départemental a souhaité une action forte du département durant ces trois jours à l'instar des actions déjà menées sept ans auparavant (la dernière campagne de mobilisation interne datait de 2008/2009), afin de redonner de la visibilité à l'action départementale et de mobiliser les agents

Le rapport Egalité présenté en comité technique départemental chaque année montre une certaine stagnation quant à la féminisation ou la masculinisation de métiers et des équipes.

La plateforme de débat numérique « Réinventons nos territoires » a été lancée en direction du public en juillet 2016 afin de lutter contre les stéréotypes sexistes.

Objectif – Finalité

Relancer, avec les agents, les actions pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et plus particulièrement la mixité des métiers et des équipes.

Permettre à tous les agents de participer, y compris sur les sites territorialisés.

Tester la plateforme « Réinventons nos territoires » sur une phase de co-élaboration d'idées en temps réel.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Mise en place équipe projet (en septembre 2016) : Observatoire de l'égalité et mission démocratie participative (direction des relations à la population), direction de la communication.

Présentation de l'initiative sur l'intranet, le 7 novembre 2016.

Constitution des équipes sur la base du volontariat.

Détermination de six lieux de débat dans le département.

Réunions des animateurs et animatrices.

6 décembre 2016 : les six ateliers ont lieu simultanément.

FICHE 3 SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Agir dans le cadre des 72 heures donne une visibilité externe à une action interne.

Afin de permettre la participation des agents, l'initiative a été organisée dans six lieux entre 12 h 30 et 14 h le même jour. La direction générale a accordé 45 minutes de temps de travail pour participer, les agents complétant avec 45 minutes de temps personnel.h

Dans chaque lieu, un animateur formé à la facilitation de groupe a animé le débat des agents.

Un autre animateur « numérique » a entré les propositions sur la plateforme de débat « Réinventons nos territoires » sur laquelle un espace privé et dédié a été créé.

Les animatrices et animateurs étaient tous des agents de la direction des relations à la population. Ils ont été réunis deux fois en amont pour la présentation du dispositif et la méthodologie identique à appliquer pour faire émerger les idées dans un temps contraint.

Les différentes équipes ont pu, en direct, visualiser sur la plateforme ce que les autres agents écrivaient et ont voté sur les idées les plus intéressantes, le système de visioconférence permettant aux agents de se voir.

La direction des systèmes d'information a mis à disposition le matériel nécessaire, et a assuré la comptabilité technique pour accueillir sur le réseau la plateforme de débat numérique.

Coûts estimés

2 000 euros pour la communication (réalisation d'un quizz sur l'égalité professionnelle sur le site intranet pour animer la mobilisation)

Bilan - Évaluation

60 participants, 72 idées émises. Après regroupement et vote sur la plateforme, trois idées ont été retenues :

- La première action : « Vis ma vie » (échange de postes entre femmes et hommes agents sur des métiers dits « féminins » ou « masculins »).
- La deuxième action : communication pour faire connaître les métiers et combattre les stéréotypes auprès des agents.
- La troisième action : communication sur la connaissance des métiers auprès des publics lors des forums métiers, par exemple.

Ces trois propositions ont été retravaillées avec 200 agents, le 8 mars 2017 ; l'action « Vis ma vie » est en cours d'expérimentation entre une assistante RH et un égoutier.

Contact

Françoise Daphnis, Observatoire de l'égalité francoise.daphnis@valdemarne.fr

2.3 La labellisation des procédures RH

FICHE 4

Employeur : Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE)

Intitulé : Candidature au Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Descriptif

Créé en 2004, le label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, délivré par AFNOR Certification, vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelle.

Contexte et enjeux

Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères a fait de sa candidature à ce label l'un de ses objectifs qui s'inscrit dans les priorités d'action du ministère, en particulier la promotion et la défense partout dans le monde des droits des femmes. Dans les enceintes multilatérales et dans le cadre des relations bilatérales, les diplomates portent la voix de la France afin de lutter contre les violences et les discriminations faites aux femmes, afin d'œuvrer pour l'égalité. L'élaboration d'une nouvelle stratégie pluriannuelle, couvrant la période 2018-2022, en matière d'égalité des droits entre les femmes et les hommes constitue à ce titre le témoignage de cette priorité ministérielle.

Objectif – Finalité

La labellisation est un moyen de reconnaître les avancées réalisées par le MEAE depuis plusieurs années en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle permet également de s'engager dans une démarche d'amélioration continue de ses processus de ressources humaines afin de tendre toujours plus vers la parité réelle.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

L'engagement de candidater au label a été pris par le ministre lors du comité technique ministériel de mai 2016. Le projet a été engagé à partir de septembre 2016 par la création d'une équipe projet, composée de quatre membres. La candidature officielle au label auprès de l'AFNOR a été déposée le 26 décembre 2016. Le ministère a ensuite préparé, de façon transversale et collective, l'audit qui a eu lieu du 3 au 19 mai 2017 durant lequel l'administration centrale, ainsi que 14 postes du réseau diplomatique et consulaire, ont été audités (10 en visioconférence et 4 sur place).

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : le projet a profité d'un portage au plus haut niveau (ministre, secrétaire général, directrice générale de l'administration et de la modernisation, directrice des ressources humaines). L'équipe projet a bénéficié d'une réelle mobilisation des personnes sollicitées à chaque étape du processus, tant au sein de la direction des ressources humaines que d'autres directions (communication, développement humain, etc.), ainsi que de la haute fonctionnaire à l'Égalité des droits.

Points de vigilance : l'audit a permis de déceler un niveau de formation et de sensibilisation insuffisant des managers, qui constituent le premier relais opérationnel dans la mise en œuvre des politiques d'égalité et de mixité professionnelles.

Coûts estimés

Le coût estimé sur 4 ans (audit initial et audit intermédiaire) est d'environ 45 000 euros.

La totalité des travaux liés à la labellisation égalité professionnelle a été réalisée en interne, sans faire appel à un prestataire extérieur, ni pour l'accompagnement, ni pour la création de sa cellule d'écoute, qui a été confiée au référent déontologue ministériel.

FICHE 4

SUITE

Bilan – Évaluation

Le 23 octobre 2017, à la suite de son audition devant la commission du Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le ministère a obtenu sa labellisation pour 4 ans, avec un audit de suivi à 2 ans.

Loin d'être une fin en soi, cette labellisation offre au MEAE un cadre supplémentaire dans lequel il devra constamment faire évoluer ses pratiques de gestion des ressources humaines afin d'assurer l'égalité professionnelle et capitaliser sur certains points performants.

A titre d'exemple, afin de prévenir tout acte de discrimination, le MEAE a généralisé l'organisation de formations qui mettent notamment l'accent sur les différentes formes de préjugés et stéréotypes qui peuvent influencer l'avis des membres de jury.

Le MEAE a également organisé une sensibilisation des affectataires de la direction des ressources humaines, ainsi qu'une systématisation des entretiens avec des candidates et une campagne de communication pour féminiser davantage les recrutements sur certains postes.

Contact (équipe projet labellisation)

M. Hervé BESANCENOT : herve.besancenot@diplomatie.gouv.fr

M. Emmanuel CARNESECCA : emmanuel.carnesecca@diplomatie.gouv.fr

Mme Françoise MICHAULT : françoise.michault@diplomatie.gouv.fr

Mme Evelyne BAVUGILJE : evelyne.bavugilje@diplomatie.gouv.fr

FICHE 5

Employeur : **Ministère de la Culture**

Intitulé : Plan d'action relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes

Descriptif

L'action s'articule autour de trois axes :

1- Produire de la connaissance sur les inégalités sexuées au travers d'un rapport de situation comparée exhaustif, d'une enquête de perception des discriminations et d'un programme d'études qualitatives (incluant, notamment, un état des lieux réalisé par un prestataire externe, ainsi que des actions de *testing* réalisées en 2017).

2- Définir et mettre en œuvre un plan d'actions visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes. Ce plan d'action comprend de nombreuses mesures portant sur l'objectivation des recrutements, la production d'indicateurs sexués à toutes les étapes du processus de recrutement, la formation des jurys et recruteurs sur l'impact des stéréotypes. Il est articulé avec la feuille de route « égalité entre les femmes et les hommes » du ministère, dont il constitue un aspect essentiel.

3- Dialoguer avec les organisations syndicales sur les enjeux et les politiques d'égalité professionnelle.

Un groupe de travail *ad hoc* a été constitué pour analyser les risques de discrimination et définir un plan d'actions. Dans ce cadre, un calendrier de négociation d'un protocole d'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est en cours d'exécution. Il aborde l'ensemble des thématiques comprises dans le protocole d'accord de la fonction publique du 8 mars 2013.

Contexte et enjeux

Le secteur culturel et le ministère de la Culture n'est pas exempt d'inégalités sexuées et de discriminations. Cependant, celles-ci sont souvent complexes à identifier, en raison des valeurs d'égalité affichées par la plupart des acteurs culturels. Il était donc nécessaire de mettre en œuvre une pédagogie efficace pour 1) objectiver et faire prendre conscience du poids des inégalités 2) susciter un désir collectif d'agir pour les résorber et les prévenir. Les labels Egalité professionnelle et Diversité sont apparus comme des cadres pertinents pour organiser une politique de moyen et long terme, à partir d'une approche pragmatique et non culpabilisatrice. Dans ce cadre, l'articulation des dimensions internes (ressources humaines, communication, politique d'achat, etc.) et externes (programmation, tutelles des médias publics, partenariat, etc.) s'est imposée comme une évidence.

Objectif – Finalité

- Contribuer à un environnement de travail plus égalitaire.
- Faire preuve d'exemplarité pour impliquer l'ensemble du secteur de la culture et de la communication.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Réalisation d'un premier état des lieux en 2012.

Réactualisation de l'état des lieux au moyen d'un marché confié à un prestataire externe. Sur cette base, définition d'une stratégie et d'un plan d'actions.

Animation d'un réseau de responsables de la prévention des discriminations au sein des directions régionales des affaires culturelles (DRAC) et des établissements publics.

Organisation d'une candidature au Label Egalité et au Label Diversité pour l'ensemble de l'administration centrale, un échantillon de DRAC et 20 établissements publics sous tutelles du ministère.

Élaboration et diffusion de circulaires portant sur le recrutement, l'accueil des stagiaires et des apprentis et la politique d'achat.

Mise à disposition de ressources d'accompagnement, de formation des RH, des cadres et des représentants du personnel.

Création d'une cellule d'écoute et de traitement des réclamations pour discrimination confiée à un prestataire externe.

FICHE 5

SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

Soutien de la ministre et du secrétariat général.

Une chefferie de projet placée auprès du secrétaire général et de la cheffe du service des ressources humaines, disposant d'une réelle capacité à agir.

L'articulation avec la feuille de route « égalité entre les femmes et les hommes ».

Des moyens d'accompagnement en interne (direction de la communication, notamment) et en externe (marché d'accompagnement, marché cellule d'écoute).

Bilan – Évaluation

Bilan annuel dans le cadre de l'évaluation des chantiers Égalité - Diversité.

Contact

Mission Diversité-Égalité et Haute fonctionnaire à l'Égalité.

2.4 L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

FICHE
6

Employeur : **Ministère de l'Intérieur - Gendarmerie nationale**

Intitulé : **Accompagnement de la mobilité des couples de militaires**

Descriptif

Proposer aux couples de militaires de la gendarmerie la possibilité d'être reçus ensemble par le gestionnaire.

Contexte et enjeux

L'augmentation du nombre de couples de militaires (officiers ou sous-officiers tous statuts confondus) a entraîné la prise en compte de leur situation particulière par le gestionnaire, notamment au regard de la mobilité imposée aux officiers.

Objectif – Finalité

Améliorer la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle en engageant le gestionnaire à offrir un espace de dialogue rénové. Limiter les contraintes pesant sur les couples amenant parfois à des interruptions de service (congés en position de non-activité) ou à un éloignement excessif (célibat géographique subi).

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Les couples de militaires de la gendarmerie qui relèvent de la même branche de gestion pourront dorénavant solliciter, s'ils le souhaitent, un entretien en commun auprès de leur gestionnaire. La gestion de couples de militaires de la gendarmerie relevant de branches de gestion différentes (statut et/ou formation administrative différents) donnera dorénavant lieu à un échange systématique entre les échelons de gestion compétents qui auront l'obligation d'arrêter une position commune avant l'édition de tout ordre de mutation. Un arbitrage sera rendu par le sous-directeur de la gestion du personnel dans les cas où un consensus ne peut être trouvé.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : l'information des militaires.

Freins identifiés : l'intérêt du service prime sur l'intérêt des officiers.

Points de vigilance : la mise en œuvre de ce dispositif ne doit pas faire obstacle à l'intérêt du service et au respect de l'égalité de traitement entre les militaires.

Coûts estimés : Pas de surcoûts identifiés.

Bilan - Évaluation

En ce qui concerne les officiers, en 2016, 17 couples d'officiers ont été reçus dans le cadre d'un entretien de gestion de couple dans le cadre du Plan annuel de mutation 2017. Pour la campagne d'entretiens de gestion en cours en vue du plan annuel de mutation 2018, ce sont, pour l'heure, 21 couples d'officiers qui ont fait l'objet d'un entretien de gestion de couple. A noter qu'il arrive que le bureau du personnel officier prenne attache avec d'autres administrations ou armées pour essayer de coordonner au mieux les mutations. En revanche, ce bureau ne dispose pas de statistiques pour les sous-officiers, ce qui pourrait constituer un objectif pour 2018.

Contact : Bureau du personnel officier de la sous-direction de la gestion des personnels, direction des personnels militaires de la gendarmerie nationale.

FICHE 7

Employeur : **Ministère des Armées**

Intitulé : **Conception d'un Guide de la parentalité**

Descriptif

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils de la Défense, signé le 16 décembre 2015, transpose les dispositions du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Le protocole du ministère des Armées prévoit, dans sa mesure 3.3, l'élaboration d'un guide de la parentalité qui rassemble toutes les informations pratiques avant et après l'arrivée d'un enfant au foyer pour mieux accompagner les agents.

Contexte et enjeux

Le ministère est engagé dans une démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dont un des volets est dédié à une meilleure conciliation de la vie professionnelle avec la vie personnelle. Partant du constat que 80 % des personnels sont parents, un guide pratique a été élaboré pour les parents et futurs parents avec l'ambition de répondre aux besoins des familles dans la diversité de leur situation.

Objectif – Finalité

Ce guide se présente comme un outil d'aide à l'utilisation des dispositions légales et des dispositifs ministériels spécifiques. Il présente les démarches à accomplir, les droits dont les parents peuvent bénéficier et les garanties qui leur sont offertes en termes de déroulement de carrière, ainsi que les conséquences de leur choix fait en matière de congés familiaux et de temps partiel.

Ce guide vise également à donner aux agents les moyens de prendre des décisions éclairées face à l'offre des dispositifs sociaux. Il doit concourir à mieux faire connaître les dispositifs existants susceptibles de favoriser un partage plus équilibré des tâches parentales et familiales.

Ce guide a été réalisé avec le concours des grands employeurs et des représentants de l'Action sociale. Il vient en complément du *Mémento social ministériel*, publié en 2015, qui présente l'ensemble des prestations sociales auxquelles tous les personnels du ministère des Armées peuvent prétendre. Enfin, le *Guide de la parentalité* témoigne de l'attachement du ministère à l'amélioration des conditions de vie du personnel.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Le *Guide de la parentalité* sera publié très prochainement et très largement diffusé en format papier et consultable sur le site internet ministériel et sur Internet.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Ce guide s'inscrit dans la prise en compte du temps parental qui se traduit également par la mise en œuvre de la mesure 3.4 du Protocole ministériel, relatif à l'égalité professionnelle concernant l'élaboration d'une charte d'organisation du temps de travail

Bilan - Évaluation

Des mises à jour seront réalisées afin de prendre en compte les évolutions des différents dispositifs ministériels et interministériels, ainsi que les nouvelles mesures prises en faveur de la parentalité.

Contacts :

CAS Anne-Marie MARCHADOUR - Direction des ressources humaines du ministère des Armées
Sous-direction de la politique générale, des études et de la prospective - SGA/DRH-MD/SDPEP/PEP3
Tel : 09.88.68.64.07 – PNIA 841.168.64.07 - anne-marie.marchadour@intradef.gouv.fr

AHCAE Geneviève EMPTOZ - Cheffe du bureau de l'anticipation, de la veille et des études comparatives RH
Secrétariat général pour l'administration - Direction des ressources humaines du ministère des Armées
Sous-direction de la politique générale, des études et de la prospective - SGA/DRH-MD/SDPEP/PEP3
Tel : 09.88.68.63.88 – PNIA 841.168.63.88 - genevieve.emptoz@intradef.gouv.fr

FICHE 8

Employeur : Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères

Intitulé : Mise en œuvre d'une charte du temps

Descriptif

La Charte du temps, adoptée au comité technique ministériel de mai 2015, s'applique tant en administration centrale qu'à l'étranger.

Elle est composée de cinq chapitres : exemplarité des encadrants ; adéquation entre ressources disponibles, volume de travail et objectifs à atteindre ; respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle ; professionnalisation de la conduite des réunions ; du bon usage de la messagerie électronique.

Contexte et enjeux

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée est une préoccupation ancienne au MEAE. En amont de son adoption, la Charte du temps a connu une application à titre expérimental en 2013 dans des services particulièrement sollicités en vue de favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Cette démarche répond aussi à l'engagement du ministère dans le cadre du protocole Egalité.

Objectif – Finalité

La Charte vise à promouvoir un ensemble de principes et de bonnes pratiques que le ministère souhaite voir présider à l'organisation du travail et à la gestion du temps, principalement à titre collectif mais aussi individuel.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Un premier bilan des expérimentations dans les directions partenaires a été établi. Il a permis la rédaction d'un projet de Charte sur la base des enseignements tirés. Tout au long du processus d'adoption, une concertation importante avec les organisations syndicales a eu lieu. La dernière étape consista en la présentation formelle, en premier lieu au CHSCT de septembre 2014, puis au CTM de mai 2015.

Facteurs de réussite – Freins identifiés - Points de vigilance

Les encadrants ont un rôle clé dans le changement des habitudes de travail qui restent difficiles à faire évoluer.

Coûts estimés

Le coût est nul d'un point de vue budgétaire, mais important en termes d'investissement et de temps.

Bilan – Evaluation

Afin de permettre de mesurer la portée pratique de la Charte en administration centrale, des indicateurs statistiques ont été définis dans le cadre du dialogue social avec les organisations syndicales (notamment travail hors bornes horaires de référence, heures supplémentaires, etc.). Ces mesures statistiques comparées donnent lieu à la présentation d'un bilan annuel en comité technique ministériel. En revanche, pour l'application à l'étranger, à défaut d'indicateurs statistiques possibles, des indicateurs « qualitatifs » ont été définis pour mesurer les apports éventuels de la Charte du temps.

FICHE 9

Employeur : Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA)

Intitulé : Réalisation d'une affiche sur la charte du temps

Descriptif

L'affiche sur la charte des temps regroupe de façon humoristique les bonnes pratiques négociées avec les organisations syndicales visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Contexte et enjeux

Le ministère est engagé dans une démarche de progression de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Mieux concilier l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle est une priorité pour atteindre ce but. Le MAA a négocié une Charte du temps avec les organisations syndicales ; celle-ci a fait l'objet d'une note de service du secrétariat général en 2015. Malgré sa parution et sa diffusion sur l'Intranet du ministère, cette charte reste trop peu connue et insuffisamment mise en œuvre.

Objectif – Finalité

Le MAA s'engage ainsi dans la construction d'une politique de management des ressources humaines favorisant cet équilibre des temps de vie. Cette charte du temps est un levier pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, le bien être des agents et la qualité de vie au travail. L'affichage est un outil pour soutenir et promouvoir les principes et bonnes pratiques relatifs à la gestion du temps. Elle s'inscrit dans un objectif de modernisation du fonctionnement de l'État et de ses modes de management.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Cette charte a été élaborée avec les organisations syndicales et approuvée en comité technique ministériel le 25 septembre 2014. Elle a été communiquée par une note de service en mars 2015 (note de service SG/SRH/SDDPRS/2015-206 du 4 mars 2015) et a été déclinée au niveau de chaque service en administration centrale et dans toutes les directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF, DAAF), les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole et l'enseignement supérieur, après concertation avec les représentants du personnel.

Il a été demandé de placer cette affiche dans toutes les salles de réunion des sites parisiens du ministère afin de mieux faire connaître la Charte et de rappeler les bonnes pratiques. Un envoi par messagerie de la maquette de cette affiche à toutes les DRAAF et DAAF permet aux services déconcentrés de reprendre cette initiative à leur compte. Des articles et des vidéos ont également été publiés sur l'intranet du ministère.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- Méconnaissance de l'affiche dans les directions départementales.
- Trop peu d'affichages en salles de réunion en administration centrale.
- Manque d'engagement de l'encadrement et prise en compte trop rare de ces bonnes pratiques lors de l'entretien d'évaluation des cadres : un item spécifique devrait figurer dans la grille d'entretien.

Coût estimé : 200 affiches 40 x 60 = 1015 euros

Bilan – Évaluation

- Évaluer l'impact de cette charte dans le fonctionnement des services.
- Prévoir une enquête spécifique ou des questions à ce sujet dans le baromètre social.

Contact : Françoise LIEBERT, Haute fonctionnaire à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et à la diversité : francoise.liebert@agriculture.gouv.fr

FICHE 10

Employeur : Ministère de l'Intérieur - Préfecture de la région Ile-de-France, préfecture de Paris

Intitulé : Accompagnement des congés maternité et parentaux

Descriptif

Organisation de rendez-vous systématiques avec la cheffe du bureau des ressources humaines avant tout départ en congé maternité et au retour du congé maternité ou, le cas échéant, parental.

Contexte et enjeux

Il s'agit de favoriser l'accompagnement social des agents dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (garde d'enfant, adaptation du poste et/ou du temps de travail) et de l'utiliser comme outil de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

Objectif – Finalité

Informers les agents et développer un accompagnement RH personnalisé.
Favoriser l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Envoi d'une convocation à l'agent avant le départ en congé maternité et avant la reprise du travail en vue d'un entretien d'une trentaine de minutes.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Pas de frein identifié : les agents volontaires sont satisfaits de la démarche.

Coûts estimés

Néant

Contact

Amélie LE NEST, cheffe du bureau des ressources humaines et du dialogue social
Préfecture de la région d'Ile-de-France
amelie.le-nest@paris-idf.gouv.fr

FICHE 11

Employeur : Centre Hospitalier Départemental Léon-Jean Gregory de Thuir

Intitulé : Prévention de rupture de parcours professionnels en raison de maternité

Descriptif

Cette action, définie en 2016, fait suite au constat que beaucoup de femmes enceintes connaissent un arrêt de travail très en amont de leur congé maternité.

Elle vise à offrir aux femmes enceintes qui ont un travail à forte pénibilité, ou avec un risque d'agressions physiques ou résidant loin de leur lieu de travail, un poste différent et adapté choisi parmi une liste établie par les directions fonctionnelles.

Un entretien avec le directeur des ressources humaines et la directrice des soins infirmiers est systématiquement proposé aux femmes enceintes à la suite de leur déclaration de grossesse. Le bénéfice de ce dispositif est laissé à la libre appréciation de la personne.

Contexte et enjeux

Les différentes études nationales montrent, d'une part, que la maternité peut être un frein au déroulement de carrière des femmes et, d'autre part, que les absences longues peuvent être préjudiciables à leur carrière (opportunités de poste non saisies, vie professionnelle « hachée »).

Par ailleurs, dans la fonction publique hospitalière, les femmes enceintes bénéficient d'arrêt de travail bien avant le début du congé maternité légal, y compris pour les grossesses qui n'ont pas de caractère pathologique.

La fonction publique hospitalière est très féminisée (77 % des effectifs) et une palette large de différents métiers peuvent être concernés : médecins, infirmières, aides-soignantes, agents des services hospitaliers, personnels de la blanchisserie, de la cuisine, des services logistiques et techniques.

Le CH de Thuir est un établissement de santé mentale, ce qui induit un risque d'agressions physiques majoré. Le rapport annuel de l'Observatoire national des violences en milieu de santé (ONVS) montre en effet que les femmes sont les plus exposées au risque d'agressions.

Objectif – Finalité

L'objectif est de permettre aux femmes enceintes qui le peuvent et qui le souhaitent de travailler jusqu'à la date de leur congé maternité, dans un environnement compatible avec leur grossesse et pour des missions adaptées à leurs compétences.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Le service de santé au travail a fait, en 2015, une étude sur la santé des femmes à l'hôpital de Thuir, avec un focus particulier sur les maternités.

La direction a décidé de mettre en place une action concrète de conciliation travail et grossesse. Chaque direction fonctionnelle a été chargée de rédiger des profils de mission pour les femmes enceintes, en permettant à toutes les professionnelles de pouvoir en bénéficier.

La directrice adjointe référente égalité femmes-hommes a présenté aux différentes instances ce dossier et a favorisé la diffusion de l'information dans le cadre de la démarche globale de l'établissement en faveur de l'égalité professionnelle.

FICHE 11 SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Cette action a reçu un accueil très favorable dès le début et a bénéficié d'une large diffusion de « bouche à oreille » en interne.

Les femmes enceintes ont exprimé leur satisfaction d'être reçues et considérées dans ce moment particulier de leur vie. La grossesse est désormais accompagnée et soutenue par leur établissement.

Coûts estimés

L'action telle qu'elle a été conçue n'engendre aucun coût. Cependant, dans le cadre de la politique de ressources humaines, il a été rapidement décidé de remplacer systématiquement les femmes enceintes en missions dans d'autres services ou en congé maladie.

Bilan - Évaluation

Les critères d'évaluation définis sont les suivants :

- nombre de femmes enceintes répondant aux critères de pénibilité ;
- nombre d'entretiens réalisés ;
- nombre et type de missions choisies ;
- satisfaction des agentes concernées (analyse en CTE et CHSCT) ;
- absentéisme avant le congé maternité.

L'évaluation est en cours, car cette action a débuté en mai 2016 et le nombre de grossesses à l'hôpital est relativement peu élevé (une vingtaine par an).

Cependant, le bilan semble très positif. Au-delà de l'objectif initial qui est de concilier travail et grossesse, cette action a un impact très positif en termes de qualité de vie au travail (considération individuelle, attention particulière, remplacement dans le service) pour les femmes enceintes et leurs collègues de travail.

Enfin, cette action permet à des professionnelles de découvrir des services jusqu'alors inconnus, de développer une culture d'établissement, en choisissant de manière très ouverte cette action « à la carte », certaines femmes choisissant plusieurs missions.

Contact

Sophie BARRE, directrice d'hôpital, responsable de la direction du développement durable, des achats, de la logistique et de l'immobilier (DDALI), référente égalité professionnelle femmes-hommes, CH de Thuir.

Tél : 04.68.84.67.20. sophie.barre@ch-thuir.fr

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

FICHE
12

Employeur : **Mairie de Paris**

Intitulé : **Plan d'action sur le harcèlement sexiste et sexuel**

Descriptif

Projet de sensibilisation des agents de la collectivité articulé autour de trois outils :

- une campagne d'affichage avec une affiche volontairement percutante, reprenant un verbatim réel, installée sur tous les sites de la collectivité.
- un vade-mecum de 6 pages évoquant de façon synthétique les définitions légales du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, les possibilités d'action pour les victimes, les devoirs des encadrants, les procédures de signalement et les contacts utiles, distribué à tous les agents.
- un « chat », dialogue d'une heure avec le directeur des RH de la Ville, retranscrit en direct sur l'Intranet, et accessible à tous les agents. Chaque agent avait la possibilité de transmettre sa question par mail la semaine précédant le chat ou en direct.

Contexte et enjeux

Première campagne interne sur le sujet.

Engagée dans un processus de labellisation (Égalité et Diversité), la Mairie de Paris doit informer ses agents sur l'existence de la cellule d'écoute et faire de cet outil l'entrée principale du dispositif de lutte contre les souffrances au travail. Cette première campagne interne sur le sujet servira à affirmer l'engagement de la Mairie dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et à la prévention des risques psycho-sociaux.

Objectif – Finalité

Informers les agents sur les dispositifs existants en interne (cellule d'écoute, service de l'action sociale) et hors collectivité, les inciter à faire appel à la cellule d'écoute.

Sensibiliser les agents (définitions, procédures, contacts) et rappeler aux encadrants leurs obligations sur le sujet.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Ce projet fait suite à un vœu du Conseil de Paris consacré à la sensibilisation des agents sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il s'intègre également dans le projet de prévention et prise en charge des risques psycho-sociaux (DRH).

Impulsé par l'équipe municipale, ce projet est co-porté par la DRH et l'Observatoire parisien de lutte contre les violences faites aux femmes. Il a été présenté au Conseil de Paris en septembre 2017 et a été concrétisé à la fin du mois de novembre 2017 (diffusion de l'affiche à l'occasion de la Journée de lutte contre les violences faites aux femmes)

FICHE 12

SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Coordination nécessaire entre les cabinets des élus et les services afin de concilier les obligations de chacun.

Nécessaire clarté du message qui doit être celui d'un employeur à ses salariés (communication institutionnelle) : employeur engagé et actif tout en restant conscient de son rôle et de ses obligations sur le sujet.

Coûts estimés

Recours à des prestataires extérieurs : une agence de communication pour la conception et la réalisation de l'affiche, et un imprimeur pour l'impression de l'affiche et du vade-mecum

Bilan – Évaluation

A venir

Contact

Marie LAHAYE, coordinatrice du projet diversité (DRH de la Mairie de Paris) : marie.lahaye@paris.fr

FICHE 13

Employeur : Centre Hospitalier Départemental Léon-Jean Gregory de Thuir

Intitulé : Campagne de sensibilisation sur le sexisme au travail

Descriptif

Le 22 septembre 2017, lors de la 5^{ème} journée en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes organisée à Thuir, le centre hospitalier a lancé une campagne de communication visant à sensibiliser l'ensemble du personnel au sexisme qui pourrait exister dans les relations au travail, quel que soit le type de relations (entre professionnels, entre patients, entre patients et professionnels).

Contexte et enjeux

Le sexisme, qu'il se manifeste au travers de gestes, de mots ou d'attitudes, reste encore un sujet tabou. Peu de personnes en parlent spontanément ni ne sollicitent des mesures (protection, sanction). En revanche, tous s'accordent à dire que le sexisme existe, au mieux sous prétexte d'humour, au pire de manière insistante, humiliante ou agressive.

Objectif – Finalité

L'objectif de cette campagne de communication qui s'inscrit dans une démarche globale en faveur de l'égalité femmes hommes a pour objectifs de permettre au personnel de repérer les situations de sexisme, d'affirmer que le sexisme est une agression et qu'elle est intolérable, d'indiquer au personnel qu'il peut parler de ce sujet et qu'il sera écouté, de donner des moyens à chacun de dire stop au sexisme quand il y est confronté.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Cette campagne de communication a été élaborée par la référente égalité professionnelle au sein du centre hospitalier et présentée préalablement à sa validation définitive aux membres du personnel impliqués dans la démarche de labellisation Egalité professionnelle, toutes les catégories de personnel étant représentées. Elle a été présentée officiellement le 22 septembre 2017. Elle comprend plusieurs supports :

- une campagne institutionnelle d'affichage obligatoire (affiches A3 à apposer dans tous les services, autocollants format A5 à coller sur tous supports : cahier, fenêtre, banque d'accueil, ordinateur) ;
- des supports personnels, sur demande (flocage des tenues professionnelles en soins, techniques, logistiques, des pin's).

Cette campagne a été présentée et expliquée dans toutes les instances du CH (directoire, commission médicale d'établissement, conseil de surveillance, comité technique d'établissement, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, commission des soins Infirmiers, de rééducation et médico-techniques, assemblée des cadres). Par ailleurs, un courrier accompagné d'un autocollant a été adressé à chaque agent à son domicile pour expliquer cette démarche et comment s'en saisir.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Un des facteurs de réussite a été de mener cette sensibilisation et cette lutte contre le sexisme après plusieurs années de travail et d'échanges sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si le sexisme peut être un sujet difficile à aborder, les acteurs du CH se sont dits intéressés par cette campagne de communication car elle permet aux personnels de ne plus se sentir isolés devant ce genre de comportement.

Un des points de vigilance sera de maintenir l'information sur cette question et de traiter de manière adéquate les signalements qui pourraient être faits.

Une cellule de veille et de lutte contre les discriminations va être créée prochainement. Elle aura notamment pour objet de recueillir les témoignages de personnes subissant du sexisme.

FICHE 13

SUITE

Coûts estimés

La création de cette campagne a bénéficié de soutiens remarquables : le graphisme a été réalisé de manière bénévole par une partenaire du centre hospitalier, la traduction par une abonnée au compte twitter de l'hôpital. Le coût est celui de l'impression des supports de communication, soit environ 1 000 euros TTC.

Bilan - Evaluation

Un bilan sera réalisé en septembre 2018 lors de la sixième journée de l'égalité professionnelle femmes hommes.

Contact

Sophie BARRE, directrice d'hôpital, responsable de la direction du développement durable, des achats, de la logistique et de l'immobilier (DDALI), référente égalité professionnelle femmes-hommes, CH de Thuir.

Tél : 04.68.84.67.20. sophie.barre@ch-thuir.fr

FICHE 14

Employeur : EHPAD Marie Gasquet - Saint-Rémy-de-Provence

Intitulé : Procédure de déclaration pour les situations de harcèlement

Descriptif

L'action consiste en la mise en place d'une procédure de déclaration de harcèlement : la procédure concernait à l'origine le harcèlement moral, mais au vu des évolutions de la réglementation, elle vise désormais également à répondre à la problématique du harcèlement sexuel.

Au sein de l'EHPAD, un agent peut déclarer le harcèlement dont il estime être victime en rédigeant un courrier (un modèle de déclaration a été diffusé dans l'établissement en même temps que l'information sur la procédure) à l'attention du directeur de l'établissement, du médecin du travail ou des deux. Le déclarant doit identifier la nature des faits, leur date, les circonstances entourant les faits, les dommages subis et joindre des témoignages lorsque cela est possible. Le directeur ou le médecin du travail va ensuite entendre l'agent déclarant et assurer sa protection. Une enquête est ouverte, pouvant déboucher sur la sanction de l'auteur des faits si le harcèlement est avéré. Le CHSCT garantit l'ensemble de la procédure, et en est le pilote, son président signant la procédure.

Contexte et enjeux

Suite à un problème de harcèlement concernant un personnel encadrant, une demande de procédure de déclaration de harcèlement avait été insérée dans le projet social 2009-2013. Elle est désormais pérenne.

Objectif – Finalité

L'objectif est la protection et l'information des agents pouvant être victimes de harcèlement.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

L'action a été élaborée par le CHSCT en lien avec la médecine du travail et la direction de l'EHPAD. La procédure a été validée par les instances représentatives du personnel (CTE, CHSCT).

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Utilisation et respect de la procédure adoptée.

Malgré une procédure identifiée et validée, les agents restent réticents à faire une déclaration (aucune déclaration n'a été déposée pour l'instant).

Coûts estimés

Néant

Bilan - Évaluation

L'évaluation est difficile à ce stade, car la procédure n'a pas encore été utilisée par les agents depuis son adoption et sa diffusion. Un document sur la procédure de déclaration de harcèlement a pourtant été diffusée dans l'établissement, elle est disponible à l'infirmerie et à la médecine du travail.

Une explication positive de la non-utilisation de la procédure de déclaration peut être avancée : la connaissance par tous les agents de l'existence de la procédure semble avoir eu un caractère dissuasif vis-à-vis de potentiels harceleurs.

La non-utilisation de la procédure de déclaration pourrait également s'expliquer par le fait qu'elle soit mal connue ou inadaptée.

Le prochain bilan annuel du CHSCT fera état des cas de harcèlement déclarés, s'il y en a.

Une demande d'actualisation de la fiche de déclaration va prochainement être formulée auprès du CHSCT.

Contact

Direction EHPAD : 04 90 92 71 00 - M. HARDY (directeur) : 04 90 49 29 01

FICHE 15

Employeur : Ministères sociaux

Intitulé : Formation aux situations de harcèlement moral et/ou sexuel et aux violences dans le cadre du travail

Descriptif

Deux sessions de formation distinctes sont proposées, l'une pour les agents et l'autre pour l'encadrement y compris professionnels RH, les référents diversité/égalité, le réseau des assistants de service social et d'assistants de prévention, la médecine de prévention.

La formation, qui se déroule sur un jour, livre des informations théoriques et pluridisciplinaires autour de la thématique (droit, impact sur la santé physique et psychologiques des victimes, décryptage des mécanismes de violence, gestion des situations de crise) et accompagne les agents et l'encadrement à intégrer ce savoir dans leurs savoir-faire et leurs pratiques professionnelles au quotidien.

La formation est animée par un binôme psychologue/juriste avec une approche à la fois globale et spécifique associée à une pédagogie participative.

Contexte et enjeux

Le plan d'action relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les ministères sociaux prévoit dans son thème VII de proposer à tous les agents une formation à la gestion des situations de harcèlement moral et sexuel et de violences, en cohérence avec le protocole d'accord de la fonction publique du 8 mars 2013 et la circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique.

Cette formation répond aux résultats des enquêtes du baromètre social 2015 et 2016 affichant un ressenti de harcèlement moral et sexuel dans certaines directions et services.

Objectif – Finalité

L'objectif est que chaque agent soit :

- initié au cadre juridique du harcèlement moral et harcèlement sexuel (définition, sanctions, charge de la preuve, protection fonctionnelle) ;
- en capacité de prévenir et gérer ces situations en réagissant de façon adéquate (en tant que témoin, collègue, responsable hiérarchique ou en tant que victime).

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Mise en concurrence auprès de prestataires spécialisés préalablement identifiés.

Réunion de cadrage avec le prestataire sélectionné en amont de l'organisation des sessions afin de présenter les spécificités et les attentes des ministères sociaux.

Sessions mises en place depuis juin 2017.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Participation active nécessaire en particulier de l'encadrement.

Confidentialité des échanges garantie au cours de la formation.

Vigilance quant à l'appréhension de ces thèmes sensibles par les agents et l'encadrement pour ne pas heurter les personnes participantes au cours des échanges ou des mises en situation.

Coûts estimés

1 800 euros TTC/jour.

FICHE 15 | SUITE

Bilan - Évaluation

Une évaluation est faite à la fin de chaque session par les participants et par le prestataire, et peut donner lieu à un recadrage de la méthodologie ou du contenu pédagogique.

Le baromètre social permettra de suivre le taux de réponse des agents sur ces thèmes.

Contact

Mission de la diversité et de l'égalité des chances – DRH

FICHE 16

Employeur : **Ministère de la Culture**

Intitulé : **Plan d'action sur les violences sexistes et sexuelles**

Descriptif

L'action s'articule autour de cinq axes :

1- Dialoguer avec les organisations syndicales sur la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, dans le cadre de la négociation en cours d'une déclinaison du Protocole d'accord Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2- Développer une culture interne de prévention du harcèlement sexuel par des actions de formation (encadrement, équipes RH) rappelant le cadre juridique et les comportements à adopter pour les victimes et témoins de situation de harcèlement, et par des campagnes de sensibilisation et d'information des agents (intranet, affichage...). L'élaboration d'un vade-mecum de bonnes pratiques et obligations en matière de harcèlement sexuel est prévue en 2018.

3- Mieux connaître les risques ou les situations de harcèlement sexuel pour lutter contre le déni et libérer la parole. L'enquête annuelle sur la perception des discriminations, adressée chaque année à l'ensemble des agents, intègre des questions permettant de mesurer l'acuité du phénomène.

4- Accompagner les victimes de harcèlement sexuel au travers de plusieurs mesures : protection fonctionnelle de l'agent s'estimant victime de harcèlement sexuel ; séparation physique de la victime présumée de harcèlement sexuel et du supposé harceleur pendant l'enquête et ouverture systématique d'une enquête administrative.

En outre, la cellule AlloDiscrim, mise en place en janvier 2017, dispositif d'alerte et de signalement ouverte aux 30 000 agents relevant du ministère de la Culture, peut dispenser des conseils pertinents et orienter des agents s'estimant victime de harcèlement sexuel.

5- Accompagner la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention du harcèlement sexuel dans les établissements publics et les écoles supérieures du ministère de la Culture : essai de la démarche de labellisation Égalité auprès des établissements publics, avec l'obligation de mieux définir, mettre en œuvre et évaluer les actions menées, élaboration à la demande de la ministre de la Culture – en concertation avec les communautés enseignantes et étudiantes des écoles – d'une charte Égalité, intégrant la prévention de toute forme de violence, de discrimination ou de harcèlement.

Contexte et enjeux

Le secteur culturel est concerné par des comportements liés à des situations de domination. Il peut aussi être porteur de puissants changements. Le ministère de la Culture s'engage donc fortement dans la prévention et la sanction du harcèlement sexuel. L'obtention du Label Égalité constitue l'opportunité de mieux organiser et structurer la stratégie de lutte contre le harcèlement sexuel autour d'axes prioritaires.

Objectif – Finalité

Mettre fin à la loi du silence et assurer une réelle protection aux victimes et une sanction aux harceleurs.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Élaboration d'une charte éthique dans les établissements d'enseignement supérieur du ministère de la Culture au premier semestre 2018. Rédaction d'un vade-mecum de bonnes pratiques avant la fin de 2018.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Participation active de l'encadrement, y compris au sein des établissements publics.

Donner réellement suite aux cas signalés de harcèlement sexiste.

Bilan - Évaluation : Bilan annuel dans le cadre de l'évaluation des chantiers Égalité.

Contact : Mission Diversité-Égalité – Haute fonctionnaire à l'Égalité.

FICHE 17

**Employeur : Ministère de l'Économie et des Finances –
Ministère de l'Action et des Comptes publics**

Intitulé : Guide sur les violences sexistes et sexuelles au travail

Descriptif

Ce guide a été piloté par la délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle, avec l'expertise de la Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF), des directions des ministères économiques et financiers, du médecin coordonnateur national, de la conseillère technique nationale de service social, ainsi que de deux assistantes de service social.

Contexte et enjeux

Ce guide s'inscrit dans le cadre du plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2015-2017 qui consacre l'un de ses six axes à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les violences sexistes. Il est destiné à outiller les acteurs et actrices des ressources humaines et les encadrants pour faire face à ces situations. Il a également un rôle préventif.

Objectif – Finalité

La vocation de ce document est de présenter les différentes formes d'agissements sexistes et de violences sexistes et sexuelles, afin de mieux prendre en charge les victimes et de lutter de manière efficace et durable contre ces situations. Il analyse les agissements sexistes et les différentes formes de violences sexistes et sexuelles au travail, la stratégie du harceleur ou de l'agresseur et l'impact des violences sur la victime. Il traite aussi plus spécifiquement des conséquences sur la vie professionnelle des violences au sein du couple.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Un groupe de travail s'est réuni à plusieurs reprises à partir de 2016. Le guide a été diffusé en juin 2017, à la suite d'une présentation à Bercy dans le cadre d'une conférence ouverte aux agents des ministères économiques et financiers. Il a fait l'objet d'une large diffusion sur l'intranet des ministères. Une présentation a également été assurée au profit d'autres ministères, à leur demande.

Un kit de communication comprenant un quizz a été élaboré pour faciliter la diffusion du guide.

Facteurs de réussite

- Associer tous les acteurs impliqués dans le traitement de ces situations.
- Bénéficier de l'expertise de la MIPROF.

Point de vigilance

- Traiter cette thématique de façon concrète et pédagogique.

Moyens mobilisés

Humains : une personne de la Délégation et ponctuellement les acteurs et actrices concernés.

Financiers : financement des travaux de reprographie du guide et de l'intervention d'une compagnie de théâtre dans le cadre de la présentation du guide aux agents.

Bilan – Évaluation

Ce guide a fait l'objet d'une diffusion interne récente. D'autres actions de communication seront mises en œuvre avant d'effectuer un bilan complet de cette opération.

Contacts

Fabrice THEVAUX, Délégué à la diversité et à l'égalité professionnelle
Marielle SCHOTT, Chargée de mission à la Délégation

FICHE 18

Employeur : Ministère des Armées

Intitulé : Déploiement d'un plan de formation pour la lutte contre les harcèlements, violences et discriminations à caractère sexuel

Descriptif

En application du plan d'action du 15 avril 2014 contre les harcèlements, violences et discriminations sexuels, un plan de formation est en cours de déploiement.

Ce plan de formation concerne :

- tous les agents civils et militaires entrant au ministère des Armées (approche en flux) ;
- tous les agents civils et militaires en place au ministère des Armées, au moins une fois dans leur parcours (approche en stock).

Ce plan détermine :

a. Les publics à former

- le flux par les organismes de formation des gestionnaires ;
- le stock par l'employeur au sein des unités ;
- le personnel d'accompagnement.

b. Les formateurs

- formateurs internes en organismes de formation ;
- formateurs relais en unités ;
- cabinets extérieurs pour le Centre de formation de la Défense, le Centre de formation au management de la Défense et la Délégation générale pour l'armement (DGA) ;
- cellule THEMIS pour les formations de haut niveau (ex : Ecole de guerre).

c. Les supports

- les supports PPT de la cellule THEMIS ;
- la création d'un support *e-learning* par la direction du personnel militaire de la Marine.

Contenu des formations

– Sur le fond, l'objectif est de donner aux membres du ministère une connaissance actualisée des infractions de types harcèlements, discriminations, violences à caractère sexuel (HDVS), avec ou sans contact physique. Les évolutions du droit sont soulignées. Il est, par exemple, précisé que pour sanctionner l'infraction de chantage, la création d'un climat de malaise, malsain, voire dégradant, pour les personnes victimes, suffit. Au titre de l'impact des nouvelles technologies, le délit de captation d'images est également mis en évidence. Disposant de supports élaborés par la cellule d'écoute THEMIS, les formateurs relais adaptent le discours au public cible.

– Sur la procédure, le commandement et les victimes potentielles sont sensibilisés à la nécessité de poursuivre ou faire poursuivre les faits reprochés, soit par la procédure ministérielle « Événement grave », soit par enquête de commandement, ou encore par saisine de la cellule THEMIS et éventuellement du Procureur de la République.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Les 11 et 15 décembre 2017, la cellule THEMIS a assuré la formation d'une centaine de formateurs relais et formateurs internes, en croisant les approches juridiques et psychologiques.

Par ailleurs, les signalements des faits de harcèlements, discriminations ou violences sexuelles présumés sont mentionnés dans le bilan social et le rapport de situation comparée.

FICHE 19

Employeur : Assistance Publique - Hôpitaux de Paris (AP-HP)

Intitulé : Campagne de sensibilisation sur la prévention du harcèlement sexuel « Le harcèlement sexuel, un délit – Victime ou témoin, en parler pour que cela s'arrête »

Descriptif

Le dispositif actuellement en place vise à informer les agents sur les points suivants :

- harcèlement sexuel : de quoi s'agit-il ?
- que dit la loi ?
- à qui s'adresser au sein de l'établissement ?
- le signalement, que faire ?
- autres interlocuteurs

Contexte et enjeux

Rappeler que le harcèlement sexuel peut exister dans les établissements de santé et qu'il est fermement condamné par l'institution.

Le Directeur général a souhaité rappeler à l'ensemble de la communauté hospitalière que les valeurs de l'AP-HP sont fondées sur le respect mutuel. Il a demandé aux directeurs des ressources humaines, des affaires médicales et aux présidents des commissions médicales d'établissement et leur commission de vie hospitalière d'informer l'ensemble du personnel très largement sur ce qu'est le harcèlement sexuel et les sanctions disciplinaires et pénales encourues. A cette fin, il a joint à une note, une fiche de repères juridiques.

Objectif – Finalité

Informer le personnel et la ligne hiérarchique.

Améliorer le dispositif de signalement, la gestion et le traitement des réclamations.

Inciter les victimes et les témoins à signaler de telles situations.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

- Groupe de travail piloté par le Département qualité de vie et santé au travail de la DRH AP-HP.
- 2015 : Réalisation d'une plaquette « Les risques psychosociaux en parler pour les prévenir » et d'un guide d'aide à la décision en matière d'évaluation et prévention des RPS.
- 2016-2017 : les harcèlements et les comportements hostiles.
- novembre 2017 : le harcèlement sexuel.
- Note du directeur général aux dirigeants avec une fiche de repères juridiques.
- Envoi d'un flyer d'information aux 100 000 agents avec la fiche de paie.
- Mise à disposition d'une brochure détaillée « Le harcèlement sexuel, un délit – victime ou témoin en parler pour que cela s'arrête » accompagnée de la note du directeur général.
- Communication *via* la lettre hebdomadaire de l'AP-HP « 7 jours à l'AP-HP ».
- Conception de fiches réflexes et d'une brochure sur le harcèlement moral, diffusion prévue en 2018.

FICHE 19 | SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Allier des compétences juridiques, de prévention des risques professionnels et de santé au travail avec l'implication des acteurs de terrain.

Aller vers l'analyse des contextes socio professionnels et l'organisation du travail afin de prévenir de telles situations.

Besoins de développement de compétences en matière d'évaluation *a priori* des risques liés aux conditions d'emploi et de travail, l'organisation du travail et les relations au travail (définition RPS accord cadre du 23 octobre 2013).

Coûts estimés

Liés à l'ingénierie et au coût de la publication (100 000 flyers + 10 000 brochures).

Bilan – Evaluation

A venir : 2018/2019.

Indicateur de suivi sur les réclamations.

Contact

Département qualité de vie et santé au travail de la DRH AP-HP

Barbara DUFEU et Brigitte ECKERT

barbara.dufeu@aphp.fr et brigitte.eckert@aphp.fr

2.6 La suppression des inégalités salariales

FICHE
20

Employeur : Ville de Grenoble

Intitulé : Alignement des régimes indemnitaires des hommes et des femmes

Descriptif/contexte et enjeux

La Ville de Grenoble dispose d'un régime indemnitaire essentiellement modulé par le grade et par l'encadrement assuré par l'agent.

Le rapport de situation comparé a mis en évidence que cette situation créait une inégalité forte de rémunération entre les cadres hommes et les cadres femmes de la Ville. En effet, la surreprésentation des femmes dans la filière administrative et des hommes dans la filière technique induit une disparité de rémunération, en particulier pour les cadres. Celle-ci ne reflète pas le niveau de responsabilité prise par les femmes dans la conduite des politiques publiques.

Objectif – Finalité

Afin de tendre vers plus d'égalité salariale entre les hommes et les femmes, la Ville envisage désormais de faire reposer son dispositif d'attribution des primes sur la nature de l'emploi exercé.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

12 mois de travaux :

- travail avec les directeurs pour coter des postes de manière collégiale ;
- discussions avec les organisations syndicales.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

La baisse des ressources des collectivités peut être un frein à la modification de l'architecture d'un régime indemnitaire, mais le projet est porteur de sens auprès de l'encadrement de la Ville.

Coûts estimés

1,5 million d'euros au total.

Bilan - Évaluation

Le bilan sera fait en 2019.

Contact

Pascale.frey@grenoble.fr DGA RH.

2.7 La communication non stéréotypée

**FICHE
21**

Employeur : Ministères sociaux

Intitulé : Élaboration d'une charte sur une écriture égalitaire

Descriptif

Élaboration d'une charte qui fixe, d'une part, les règles de rédaction égalitaire essentielles à appliquer, illustrées par des exemples et, d'autre part, qui identifie les documents qui doivent intégrer prioritairement cette écriture égalitaire ainsi que les acteurs et actrices de sa bonne application.

La charte qui se présente sous un format A5 recto-verso, très synthétique, permet à chaque agent d'en disposer facilement et de s'y référer aussi souvent que nécessaire.

Contexte et enjeux

Les ministères sociaux se sont fixé des objectifs ambitieux en matière de diversité et de lutte contre les discriminations et en particulier en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes. Affirmer la place des femmes autant que celle des hommes dans leurs écrits contribue à la mise en œuvre de ces objectifs.

Cette action s'inscrit dans le cadre du plan d'actions ministériel relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes 2017-2020 et répond au protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013.

Objectif – Finalité

Systématiser l'usage du féminin et du masculin doit devenir un automatisme pour tous et toutes.

L'usage d'une écriture identifiée comme égalitaire entre les femmes et les hommes n'est pas accessoire. Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les écrits favorise une égalité de traitement et adopter cette écriture participe également au changement des mentalités.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

La conception de la charte s'est réalisée dans le cadre d'un groupe de travail qui a réuni plusieurs directions. Ce groupe s'est appuyé sur le guide pratique « *Pour une communication publique sans stéréotype de sexe* » du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Il appartient à chaque direction d'administration centrale et chaque direction régionale de mettre en œuvre cette charte.

L'objectif n'est pas tant une mise en œuvre immédiate de la totalité de ces règles de rédaction égalitaire qu'une appropriation progressive, continue et partagée de celles-ci par toutes et tous.

Une brève sur l'intranet PACO donne accès à la charte et à la note d'accompagnement qui sont, de plus, diffusées à l'ensemble des agents par messagerie sous un format PDF et Word, ce dernier étant accessible aux personnes malvoyantes et aveugles.

Une boîte à outils complète le dispositif et propose des conseils et des exemples complémentaires de rédaction égalitaire.

Chaque agent est invité à imprimer la charte. Les directions et services peuvent également choisir d'en réaliser le tirage et la diffusion auprès de leurs agents. Cette version peut être plastifiée afin d'en faciliter la manipulation et en assurer la longévité.

Une référence à la charte et un lien d'accès sont prévus dans le guide des nouveaux arrivants. Ces moyens d'information sont complétés par un affichage dans les locaux.

FICHE 21

SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Les facteurs clés de réussite sont l'implication de l'encadrement, l'appropriation des mesures de la charte par l'ensemble des agents dans chaque direction et service ainsi que le suivi et l'évaluation de son application.

Coûts estimés

Néant

Bilan - Évaluation

Ce déploiement fera l'objet d'un accompagnement dans le temps permettant la bonne appropriation de la charte par tous et toutes. Le groupe de travail se réunira au moins une fois par an pour faire le point sur les éventuelles difficultés rencontrées, les actions à prévoir en conséquence et mettra en lumière les bonnes pratiques en matière d'écriture égalitaire.

Contact

Mission de la diversité et de l'égalité des chances - DRH.

FICHE 22

Employeur : Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

Intitulé : L'engagement du CNFPT pour une communication sans stéréotype de sexe

Thématique du protocole d'accord

Contribution à la mesure 5 du protocole signée dans la fonction publique le 8 mars 2013 : « Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ».

Descriptif

Le CNFPT a signé, le 5 novembre 2015, avec le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) une convention qui prévoit le suivi des recommandations du « *Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe* ».

Contexte et enjeux

Le CNFPT a choisi de s'engager, aux côtés de l'Etat et des employeurs territoriaux, dans la promotion de grandes causes nationales, dont celle portant sur l'égalité femmes-hommes. Cet engagement se traduit par la conception et la mise à disposition d'une offre de service nationale (cf. fiche ressource dédiée) mais également sur l'ensemble de sa communication, qu'elle soit interne ou externe.

Objectif – Finalité

L'engagement en faveur d'une communication sans stéréotype de sexe peut paraître anecdotique. Or, si l'arsenal législatif est désormais bien pourvu, il y a aujourd'hui des résistances, des stéréotypes, des archaïsmes que le service public doit contribuer à faire évoluer pour dépasser l'égalité formelle, celle inscrite dans la loi, et atteindre l'égalité réelle.

Engager une action en faveur d'une communication sans stéréotype de sexe contribue au passage d'une égalité de droit à une égalité réelle.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Dès la signature de la charte, un important travail a été réalisé, pour fournir aux structures du CNFPT les nouveaux usages en matière de rédaction de l'offre de formation. Ainsi, la quasi-totalité de l'offre en ligne 2017 a été proposée avec une rédaction sans stéréotype de sexe.

La direction de la communication et la direction de projet grandes causes ont été désignées pour piloter la conception et la mise en œuvre d'un plan d'actions permettant l'application des recommandations du guide du HCE.

Dans ce cadre, un kit sur la mise en place d'une communication publique sans stéréotype de sexe a été élaboré pour que l'engagement du CNFPT puisse dorénavant se traduire dans le quotidien et les pratiques professionnelles au sein de l'établissement dans sa communication, tant rédactionnelle que visuelle.

Pour éviter de véhiculer des stéréotypes de sexe, les recommandations, issues du guide du HCE, en matière d'écriture liée à la féminisation, sont applicables à l'ensemble des communications et à utiliser par tous les agents et les agentes de l'établissement.

1) Plan d'action

Une présentation du projet et du plan de communication a été faite en revue de projet des chargés et chargées de communication le 16 juin 2016. Les objectifs de communication ont été présentés :

- permettre aux équipes d'anticiper, de préparer et de mettre en œuvre le changement avant l'application ;
- accompagner les encadrants et encadrantes dans le portage de la communication ;
- accompagner les agents et agentes en interne car la mise en œuvre va susciter des interrogations ;

FICHE 22 SUITE

- informer les agents et agentes sur les bonnes pratiques à adopter ;
- sensibiliser tous les acteurs internes, les intervenants et les prestataires du CNFPT sur la démarche ;
- donner du sens à la démarche afin qu'ils s'approprient le dispositif et en soient les porteurs ;
- promouvoir l'engagement de l'établissement dans cette démarche.

2) Les outils

Un kit de communication a été réalisé et mis à disposition des référents et référentes communication :

- une présentation utilisant le logiciel Sway permettant d'animer une réunion au sein de chaque structure ;
- un déroulé d'animation pour sensibiliser les agents et agentes ;
- des éléments de langage accompagnant la présentation Sway ;
- un mémo sur les principales règles d'une communication écrite équilibrée à remettre à tous les agents et agentes ;
- le guide du HCE ;
- le guide linguistique "*Femme, j'écris ton nom*" ;
- une note circulaire comme cadre de référence ;
- un quiz d'animation pour sensibiliser les agents et agentes à l'écriture non genrée (exercices pratiques de rédaction) ;
- un webinar pour prendre connaissance de la présentation Sway et de l'ensemble de la démarche.

3) La diffusion

Pour l'ensemble des agents et agentes, une page dédiée a été créée sur l'intranet expliquant la démarche avec la mise en ligne du guide et la mise à disposition de ressources complémentaires.

Des brèves ou articles de fond ont été proposés dans les médias internes.

En termes de communication externe :

- un communiqué de presse diffusé et des articles rédigés dans les supports médias externes ;
- des articles sont parus dans la presse suite à la diffusion du communiqué de presse (gazette des communes).

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Sur ce sujet, peut-être plus que pour un autre, il est essentiel de démarrer par une communication et une appropriation internes. La sensibilisation interne (avec l'organisation de temps dédiés) constitue également une condition essentielle de réussite.

Coûts estimés

Les outils ont été produits en interne. Le temps passé est à prendre en compte. Il se mesure aussi sur du long terme puisque des rappels seront nécessaires.

Bilan - Evaluation

Une évaluation a été lancée pour évaluer la satisfaction et l'utilisation des outils mis à disposition.

Pour les responsables de communication, il s'agit de mesurer si le kit produit a été utilisé, connaître les points forts et les points à améliorer de ce dispositif, compléter le kit de déploiement.

Pour les agents et agentes, l'objectif est de mieux sensibiliser et accompagner les agents et agentes, mesurer l'atteinte des engagements du CNFPT et faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité pour tous et toutes.

Contact

Anne LE GALLIC, Chargée de communication - anne.legallic@cnfpt.fr - 01 55 27 41 39

Virginie JUREVICZ, Directrice de projets grandes causes - virginie.jurevicz@cnfpt.fr - 01 55 27 43 72

2.8 La formation et la sensibilisation

**FICHE
23**

Employeur : Action conjointe de la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) Hauts-de-France, de la Préfecture du Nord (co-financeur de l'action) et de la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité

Intitulé : Action de sensibilisation interministérielle et inter-fonction publique

Descriptif

Le 7 mars 2017, dans les locaux de la Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, s'est tenue la première formation interministérielle et inter-fonctions publiques de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre le sexisme.

Cette action, organisée par la PFRH des Hauts-de-France, a été portée conjointement par la PFRH, la Préfecture du Nord et la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité.

La méthode pédagogique choisie a été celle du théâtre-débat. Des comédiens de la troupe « Le Poulailler » ont présenté quatre saynètes permettant à la directrice régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) d'ouvrir le débat avec les participants et de rappeler les textes applicables à chaque situation. Les thèmes abordés ont été la discrimination à l'embauche liée au sexe, le harcèlement sexuel, les stéréotypes et le sexisme dans le travail.

Contexte et enjeux

Cette formation fait suite notamment à la circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique publique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Elle s'inscrit dans le cadre d'une politique publique nationale forte pour laquelle la direction générale de l'administration et de la fonction publique a souhaité que les régions se mobilisent.

Objectif – Finalité

L'objectif de cette formation était de sensibiliser les agents au phénomène de sexisme au travail, de promouvoir l'égalité professionnelle et de donner les bases juridiques et réglementaires en vigueur.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Les objectifs de l'action et son contenu ont été travaillés par la DRDFE, les modalités pédagogiques par la PFRH.

Contacts pris avec les compagnies de théâtre dès novembre 2016.

Travail important d'écriture en s'inspirant du kit **Agir contre le sexisme** et de réécriture des scénarios pour qu'ils soient complètement représentatifs des situations professionnelles dans la fonction publique.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite :

- le réseau inter-fonctions publiques constitué dans le cadre de l'initiative de mobilité fonction publique a permis de réaliser une communication élargie ;
- la modalité pédagogique originale a permis un impact particulier des messages et une prise de conscience sur le long terme (retour de participants).

Freins :

- vigilance sur sélection de la compagnie pour ne pas tomber dans les stéréotypes ;
- travail important sur l'ingénierie, les comédiens n'ayant pas de compétences en formation ;
- la difficile mixité des publics.

FICHE 23 SUITE

Coûts estimés

1 965 euros en co-financement (DGAFP et préfecture du Nord).

Bilan - Évaluation

Pour cette action, 30 places ont été ouvertes, 27 stagiaires étaient présents. Cette formation a surtout mobilisé les cadres A de la fonction publique (41 % des stagiaires présents). Même si on note une participation majoritaire de femmes, les hommes représentaient un quart des participants (26%). Enfin, les agents inscrits représentaient 10 ministères confirmant la dimension interministérielle de cette action. Par ailleurs, cette formation ayant été ouverte à l'inter-fonction publique dans le cadre de l'initiative MIFP (mobilité inter fonctions publiques) portée par la PFRH, un agent de la fonction publique hospitalière était présent.

La formation a été largement plébiscitée puisque 89 % des participants ont été satisfaits ou très satisfaits. Par ailleurs, on peut noter que 96 % recommanderaient fortement ou très fortement cette action.

Concernant le programme de la formation, 95 % des participants ayant répondu au questionnaire se disent satisfaits ou très satisfaits. Le thème abordé et la méthode pédagogique proposée ont rencontré l'adhésion unanime des stagiaires (100 % de satisfaits ou très satisfaits). La grande qualité des comédiens et la pertinence des saynètes ont été soulignées. En effet, les comédiens ont joué des scènes de la vie professionnelle des agents de la fonction publique et ainsi, ces derniers ont pu facilement se projeter dans les personnages présentés. Les stagiaires ont également souligné le professionnalisme et la qualité d'animation de la DRDFE qui a permis de faire le lien entre chaque situation et le droit applicable.

La durée du stage (1/2 journée) semble avoir convenu au plus grand nombre (84 % de satisfaits ou très satisfaits).

Le stage a été jugé efficace par 84 % des stagiaires, 84 % estiment avoir obtenu la réponse à leurs attentes et 96 % recommanderaient ce stage. S'agissant d'une action de sensibilisation ouverte à tous les agents, il est normal que seuls 68 % puissent transférer immédiatement les acquis dans leur travail.

Contact

Cécile PAU, conseillère formation interministérielle, PFRH Hauts de France

cecile.pau@hauts-de-france.gouv.fr

Les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) mettent en place de nombreuses actions de formation, sensibilisation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, la PFRH Antilles Guyane a organisé un colloque inter-fonction publique en partenariat avec l'ANFH Guyane et la délégation régionale du CNFPT. Quant à la PFRH Bourgogne Franche-Comté, elle a construit une formation en lien avec la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE).

FICHE 24

Employeur : Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

Intitulé : La formation : un outil pour comprendre et agir en faveur de l'égalité femmes - hommes

Descriptif

Le CNFPT a affirmé sa volonté d'accompagner les collectivités et les établissements publics locaux dans la mise en œuvre de dispositifs favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le CNFPT développe en conséquence une offre de service à dimension nationale afin d'accompagner les collectivités territoriales et de former leurs agents :

– sur l'ensemble des champs d'intervention et des politiques publiques potentiellement concernés et relevant de leurs compétences (social, jeunesse, petite enfance, emploi et insertion professionnelle, formation professionnelle, développement économique, culture, éducation, sports, sécurité publique etc.) ;

– en tant qu'employeurs et professionnels territoriaux (dimensions managériales, ressources humaines, communication), par des actions de sensibilisation pour l'ensemble des agents et des actions plus spécifiques destinées aux services ressources humaines, aux encadrants, aux chargés de communication, etc.

Dans ce cadre, l'établissement mobilise l'expertise de partenaires clés : le Défenseur des droits, le service des droits des femmes, le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes ou le Centre Hubertine Auclert.

Contexte et enjeux

L'enjeu principal de cette offre de service est de donner des clés à chacun pour mieux identifier et distinguer les concepts utilisés (parité, égalité, mixité), comprendre ses propres représentations et être en capacité d'agir comme promoteur de l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique territoriale.

En travaillant sur les représentations, les préjugés et les idées reçues, l'offre de service a notamment pour objectif de favoriser une dynamique collective et institutionnelle pour contribuer au passage de l'égalité formelle à l'égalité réelle.

L'offre de service

L'offre de service du CNFPT regroupe une palette de dispositifs comportant notamment : des événementiels nationaux pour sensibiliser le plus grand nombre; des formations pour accompagner l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale sur la totalité des métiers : ligne hiérarchique supérieure, ressources humaines, communicants, référents égalité, agents en contact avec la jeunesse.

• Le périmètre de l'offre de formation (sensibilisation et professionnalisation sur l'égalité femmes-hommes) est le suivant :

Niveaux « fondamentaux »

– un module d'une journée de sensibilisation tous publics « L'égalité femmes-hommes : enjeux, et moyens d'action » ;

– une séquence de sensibilisation (2 h) pour les directeurs généraux, directeurs généraux des services et directeurs généraux adjoints « L'égalité femmes hommes : un enjeu de management stratégique » ;

– un module de sensibilisation pour les encadrants « L'égalité femmes-hommes dans le management d'équipe de proximité » ;

– un module de sensibilisation pour les chargés de communication « L'égalité femmes-hommes : un nouveau regard sur la communication institutionnelle » ;

– un module d'une journée « l'égalité filles-garçons : agir auprès des jeunes publics » (module isolé mais également intégré dans les itinéraires existant pour les métiers de l'accompagnement de la petite enfance, les bibliothécaires, auxiliaires de puériculture...);

– un module d'une journée « Les activités physiques et sportives, vecteur d'égalité filles-garçons » pour les éducateurs sportifs ;

– un module d'une journée « La police municipale : gestion des situations de sexisme et de violence ».

FICHE 24 SUITE

Niveau « approfondissement »

- 1 module de 2 jours « égalité professionnelle femmes-hommes : du diagnostic au plan d'action interne » ;
 - 1 module de 2 jours « la mise en œuvre d'une communication institutionnelle soucieuse d'égalité femmes-hommes » ;
 - 1 module de 2 jours « le budget, un outil pour agir en faveur de l'égalité femmes-hommes ».
- Des événementiels nationaux pour sensibiliser le plus grand nombre.
 - Une banque de ressources formatives à disposition des intervenants permettant de proposer des ressources utilisables sur plusieurs modules (un glossaire, des quiz, des cartes d'objection, une banque d'illustrations commentées sur les inégalités femmes-hommes, une banque d'études de cas pratiques décryptées et commentées, des sujets de notes administratives, accompagnés de leurs corrigés).
 - Des accompagnements de projet sur mesure (projets en cours sur les propos et attitudes sexistes au travail).
 - Une e-communauté « égalité et diversité » lancée le 21 novembre 2017 et ouverte à toutes collectivités engagées ou souhaitant s'engager dans une démarche de labellisation égalité ou diversité mais également pour celles menant des actions en faveur de la lutte contre les discriminations, de l'égalité femmes-hommes, de la prise en compte du handicap, de la diversité et de l'égalité des chances (<https://e-communaut.es.cnfpt.fr/egalite-diversite>).

Contact

Virginie JUREVICZ, Directrice de projets grandes causes – virginie.jurevicz@cnfpt.fr- 01 55 27 43 72

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



TITRE 2

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

Sauf mention contraire, les textes et tableaux présentés ici sont extraits de la partie « Faits et chiffres » du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2017*, DGAFP, et d'autres publications statistiques récentes du Département des études, des statistiques et des systèmes d'information – DGAFP.

Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique 1

L'emploi dans la fonction publique en 2015 :
caractéristiques des agents 1.1

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

Les statuts et les catégories hiérarchiques 1.3

Les âges 1.4

Les diplômés 1.5

Les travailleurs handicapés 1.6

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2015 : caractéristiques des agents

L'emploi public est stable en 2015. Au 31 décembre, 5,45 millions de salariés travaillent au sein de la fonction publique en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte). À ceux-là, s'ajoutent 198 000 bénéficiaires de contrats aidés, en augmentation de 2,8 % par rapport au 31 décembre 2014. Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique et représentent 62 % de l'effectif total. Fin 2015, leur proportion parmi les agents de catégorie A+ augmente dans chacun des versants de la fonction publique. Enfin, en 2015, le nombre d'agents de 55 ans et plus continue de s'accroître tandis que celui des moins de 25 ans poursuit sa baisse (-28 900 en cinq ans).

La féminisation des catégories hiérarchiques

La part des femmes dans les corps de catégorie A+ augmente dans chacun des trois versants en 2015.

Les femmes sont très largement majoritaires dans la fonction publique : elles représentent 62 % de l'ensemble des effectifs exerçant dans la fonction publique au 31 décembre 2015, contre la moitié des effectifs de l'ensemble des salariés. Leur part augmente de 1,1 point en cinq ans dans la fonction publique, plus rapidement que dans l'ensemble des secteurs. Dans la fonction publique, les effectifs des femmes augmentent en 2015 de 0,3 %. La part des femmes progresse ainsi de 0,2 point en un an. Depuis 2004, la part des femmes dans les effectifs de la fonction publique n'a cessé d'augmenter, en moyenne de 0,3 point par an. Cependant, la population des agents publics n'est pas homogène, et la proportion de femmes peut varier fortement selon le versant ou la catégorie hiérarchique considérée. Quel que soit le versant, les femmes sont majoritaires.

La FPH est le versant le plus féminisé de la fonction publique. Les femmes y représentent 77,6 % des effectifs (soit +0,1 point par rapport à 2014). Leur part a augmenté de 0,3 point depuis 2010 sous l'effet d'un accroissement du nombre de femmes (+1,0 % en moyenne par an depuis cinq ans, soit +44 700 postes depuis 2010) supérieur à celui du nombre d'hommes (+0,6 % soit +2 700 postes). La proportion de femmes varie de manière importante selon la filière : elles sont très présentes dans les filières « administrative » et « soignante » avec près de 9 femmes sur 10 agents. La proportion de femmes est stable dans la filière soignante depuis 2012 et augmente dans la filière administrative de 0,2 point en un an. À l'inverse, elles ne représentent que 35,0 % des effectifs de la filière « technique ouvrière », une proportion en légère hausse de 0,1 point en 2015. La proportion de femmes augmente quel que soit le type d'employeur, et elles sont relativement plus nombreuses dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA) où leur part s'élève à 87 % (en hausse de 0,2 point par rapport à l'année précédente).

Dans la FPT, la part des femmes progresse également de 0,1 point et atteint 61,3 % en 2015. En cinq ans, l'augmentation du nombre de femmes est beaucoup plus importante que celle du nombre d'hommes (+1,1 % en moyenne par an depuis cinq ans contre +0,5 % pour les hommes soit +61 400 postes contre seulement +16 900 postes). Comme dans la FPH, la part des femmes varie également selon la filière : dans la FPT, les filières « sociale » et « médico-sociale » sont les plus féminisées avec des proportions qui atteignent 95 % dans chacune de ces filières. Elles sont également très présentes dans la filière administrative (82 % en hausse de 0,2 point sur un an). À l'inverse, elles sont peu nombreuses dans les filières « incendie-secours » et « sécurité » dans lesquelles elles ne représentent que 5 % et 22 % des effectifs. La proportion de femmes varie de manière importante selon le type d'employeur. Ainsi, elles représentent près de 9 agents sur 10 dans les établissements communaux (88 %) et seulement un quart des effectifs dans les

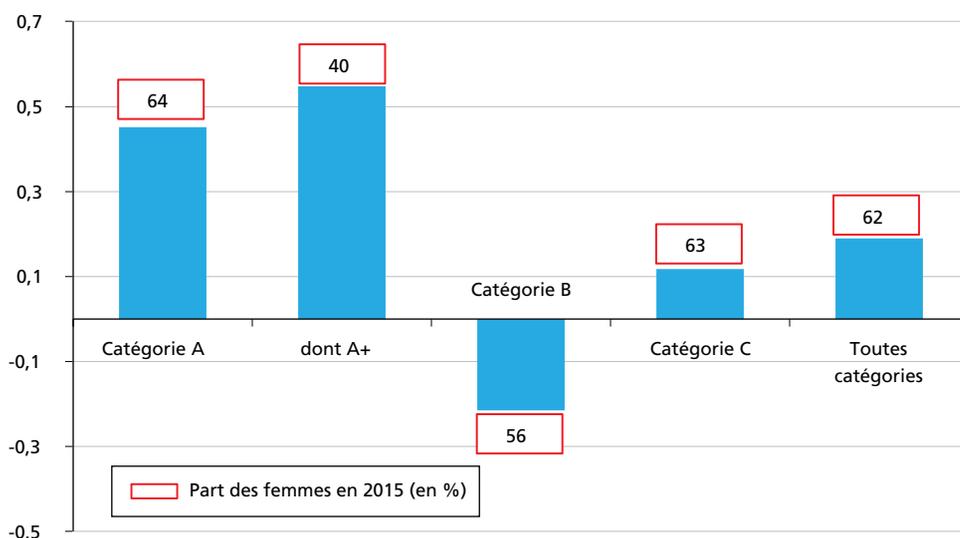
1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

établissements départementaux (27 %). La faible proportion de femmes dans les établissements départementaux s'explique par le poids de filières peu féminisées : « incendie-secours » (59 % des effectifs des établissements départementaux), « technique » (12 % des effectifs). Dans les communes, qui emploient 54 % des agents territoriaux, la part des femmes représente 60,8 %, en augmentation de 0,3 point : en cinq ans la part des femmes a augmenté de 1,2 point soit 21 300 femmes de plus quand le nombre d'hommes a diminué de 6 300.

Enfin, dans la FPE, la part des femmes a progressé de 1,3 point au cours des cinq dernières années. Elle atteint ainsi 55,0 % en 2015 (en hausse de 0,3 point sur un an comme en 2014). Cette hausse entre 2014 et 2015 provient d'une augmentation du nombre de femmes (+10 000) dans l'ensemble de la FPE quand, dans la même période, le nombre d'hommes diminuait de 4 600 (dont -2 600 emplois au ministère de la Défense et -2 700 à l'Écologie). Une part importante de ce différentiel d'évolution provient d'un effet de structure : l'effectif des femmes a augmenté de 13 000 agents dans le seul ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ministère où la présence féminine est structurellement forte et se renforce cette année (66,7 % de femmes soit une hausse de 0,2 point en 2015). La part des femmes augmente plus rapidement dans les ministères que dans les EPA (+0,4 point contre +0,1 point) pour atteindre respectivement 54,8 % et 55,8 %. EPA compris, les ministères sociaux restent les plus féminisés en 2015 même si la proportion de femmes y diminue de 0,1 point. À l'opposé, le ministère de la Défense et celui de l'Intérieur restent les moins féminisés (respectivement 21,7 %, stable depuis 2010, et 28,8 %, en hausse de 1,7 point depuis 2010). La part des femmes continue de diminuer dans les ministères économiques et financiers où elle s'élève à 57,0 % en 2015 (-0,2 point en 2015 et -4,7 points sur cinq ans).

Figure 1.1.1 : Évolution de la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique entre fin 2014 et fin 2015

[en point de pourcentage]



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

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

La représentation des femmes s'est considérablement accrue dans la catégorie A depuis 2004. Sur une période de onze ans, la part des femmes y a augmenté de 9,2 points. Ainsi, en 2015, la part des femmes parmi les agents de catégorie A atteint 64,1 % en hausse de 0,4 point par rapport à 2014. Sur onze ans, la proportion de femmes progresse également de 3,8 points dans la catégorie C pour s'établir à 63,2 % en 2015, en légère hausse de 0,1 point par rapport à l'année précédente. En revanche, parmi les agents de catégorie B, la part des femmes a diminué de 5,5 points en onze ans passant de 61,1 % à 55,6 % (baisse également de 0,2 point sur un an). Cette baisse s'explique par la requalification progressive des infirmiers d'État à partir de 2010, la population infirmière étant à large majorité féminine.

La féminisation dans les catégories hiérarchiques supérieures se poursuit dans l'ensemble de la fonction publique. La part des femmes a augmenté de 1,6 point au sein de la catégorie A+ depuis 2010. Elle s'établit à 40,7 % en 2015 (+0,5 point en un an). En 2015, la proportion de femmes parmi les agents de catégorie A+ augmente dans chacun des trois versants de la fonction publique. L'augmentation la plus forte a lieu dans la FPH avec +1,8 point (après +0,9 point en 2014) sous l'effet notamment d'une progression de même importance de la proportion de femmes parmi les directeurs d'hôpitaux. Dans la FPE, l'augmentation est proche de celle constatée l'année dernière (+0,4 point). Enfin dans la FPT, l'augmentation est de 0,3 point après un recul de 0,5 point en 2014. Cette hausse s'explique par l'augmentation de la part des femmes parmi les emplois de direction de la FPT (+2,2 points en 2015 après avoir diminué de 0,4 point en 2014).

Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2016

En 2016, la fonction publique a enregistré 13 148 nouveaux contrats d'apprentissage, soit une hausse de 23 % par rapport à 2015 (+2460). Cette hausse provient essentiellement de la fonction publique de l'État (FPE) qui a recruté 2 110 nouveaux apprentis de plus qu'en 2015, soit +59 %.

La fonction publique territoriale reste, en 2016, le principal employeur des nouveaux apprentis de la fonction publique avec 53 % des entrées en apprentissage, suivie par la fonction publique de l'État (43 % des entrées) et par la fonction publique hospitalière (4 % des entrées).

En 2016, 77 % des nouveaux apprentis de la FPE sont embauchés par les ministères. Dans la fonction publique territoriale (FPT), les communes ont recruté six des nouveaux apprentis sur dix, auxquels il convient d'ajouter les 20 % recrutés par les établissements communaux ou intercommunaux, suivies par les départements (11 %) et les régions (6 %).

La part des femmes parmi les nouveaux apprentis dans la fonction publique a progressé en 2016 : 50,5 % contre 47 % en 2015. Cette augmentation s'explique par une hausse de la part des femmes dans la FPE (56 % contre 48 % en 2015) et dans la fonction publique hospitalière (FPH) (63 % contre 60 % en 2015). Dans la FPT, cette part reste stable à 45 %.

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

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

	2013	2014	2015	2016		Evolution 2016/2015 (en %)
				Effectif	Part (en %)	
FPE	725	763	3 589	5 703	43,4	58,9
FPT	7 398	7 218	6 510	6 954	52,9	6,8
FPH	692	575	590	491	3,7	-16,8
Ensemble FP	8 816	8 556	10 689	13 148	100,0	23,0

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

Champ : France entière

Lecture : En 2016, la fonction publique a embauché 13 148 nouveaux apprentis, soit une hausse de 23 % par rapport à 2015.

Figure 1.1.3 : Répartition femmes/hommes des contrats d'apprentissage dans la fonction publique

	FPE				FPT				FPH				Ensemble FP			
	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
Sexe																
Hommes	58,6	59,2	51,8	44,3	54,7	55,0	54,5	54,7	37,1	36,6	40,2	36,6	53,6	54,1	52,8	49,5
Femmes	41,4	40,8	48,2	55,7	45,3	45,0	45,5	45,3	62,9	63,4	59,8	63,4	46,4	45,9	47,2	50,5

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

Champ : France entière.

Lecture : En 2016, 44,3 % des apprentis dans la FPE sont des hommes.

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

Figure 1.2.1 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif (EPA) par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2015

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Indéterminée	Ensemble	Part des femmes (en %)
EPA nationaux à recrutement de droit public non dérogatoires ⁽¹⁾	Fonctionnaires	125 454	33 995	36 763	255	196 467	49,3
	Contractuels ⁽³⁾	61 925	78 935	22 590	13 357	176 807	57,5
	Militaires et militaires volontaires	s	292	665	s	1 047	68,3
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	s	460	1 236	s	3 156	33,7
	Total	188 920	113 682	61 254	13 621	377 477	53,1
	Part des femmes (en %)	43,7	62,0	64,8	55,3	53,1	
EPA nationaux à recrutement de droit public dérogatoires ⁽¹⁾	Fonctionnaires	2 449	4 319	6 368	117	13 253	54,4
	Contractuels ⁽³⁾	19 102	24 783	45 499	1 928	91 312	67,3
	Militaires et militaires volontaires	s	.	.	s	8	12,5
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	s	38	1 072	s	2 307	51,4
	Total	22 751	29 140	52 939	2 050	106 880	65,3
	Part des femmes (en %)	50,4	69,7	69,8	52,5	65,3	
EPA nationaux à recrutement de droit privé ⁽²⁾	Fonctionnaires	27	.	.	.	27	48,1
	Contractuels ⁽³⁾	5 649	3 118	4 516	.	13 283	71,9
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	1 710	.	7	.	1 717	61,0
	Total	7 386	3 118	4 523	.	15 027	70,7
		Part des femmes (en %)	57,6	79,1	86,2	.	70,7

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

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

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

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

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

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

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

s : soumis au secret statistique

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

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

	2014		2015			
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽²⁾ (en %)
Emplois principaux						
Régions, départements et communes ⁽¹⁾	1 411 608	1 404 117	62,1	79,2	16,9	4,0
EPA locaux	483 047	485 193	58,9	74,4	24,5	1,1
Total Fonction publique territoriale	1 894 655	1 889 310	61,3	77,9	18,8	3,2
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	46 427	46 172	93,8	0,0	0,0	100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1 848 228	1 843 138	60,5	79,9	19,3	0,8
Emplois secondaires						
Régions, départements et communes ⁽¹⁾	33 678	32 994	67,5	37,7	57,5	4,8
EPA locaux	14 612	14 127	61,1	36,6	62,9	0,5
Total	48 290	47 121	65,6	37,4	59,1	3,5

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

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

(1) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales. En particulier, la création de la métropole de Lyon au 1^{er} janvier 2015 conduit au transfert de 4 800 agents de la communauté urbaine (classée parmi les EPA locaux) vers la métropole (classée parmi les départements).

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

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

	2014		2015			
	ETP	ETP	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽²⁾ (en %)
Emplois principaux						
Régions, départements et communes ⁽¹⁾	1 281 384	1 276 968	60,5	82,3	13,9	3,8
EPA locaux	432 917	436 094	56,5	77,7	21,3	1,0
Total Fonction publique territoriale	1 714 301	1 713 062	59,5	81,2	15,8	3,1
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	41 155	40 884	94,2	0,0	0,0	100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1 673 146	1 672 179	58,6	83,1	16,2	0,7

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

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

(1) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales. En particulier, la création de la métropole de Lyon au 1^{er} janvier 2015 conduit au transfert de 4 800 agents de la communauté urbaine (classée parmi les EPA locaux) vers la métropole (classée parmi les départements).

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

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

	2014	2015				
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽²⁾ (en %)
Médecins ⁽¹⁾	114 968	116 833	52,2			100,0
Personnels non médical	910 916	909 693	80,3	81,9	17,8	0,2
Total hôpitaux	1 025 884	1 026 526	77,1	72,6	15,8	11,6
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	96 107	97 350	87,2	69,6	29,0	1,4
Autres établissements médico-sociaux	39 096	39 402	67,7	59,0	38,1	2,9
Total fonction publique hospitalière	1 161 087	1 163 278	77,6	71,9	17,6	10,5

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

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

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

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

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

	2014	2015				
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽²⁾ (en %)
Médecins ⁽¹⁾	98 368	100 622	53,0	0,0	0,0	100,0
Personnels non médical	854 835	853 681	79,6	82,4	17,4	0,2
Total hôpitaux	953 203	954 302	76,8	73,7	15,5	10,7
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	88 377	89 668	87,1	71,4	27,7	1,0
Autres établissements médico-sociaux	33 938	34 180	69,7	64,8	32,5	2,6
Total fonction publique hospitalière	1 075 517	1 078 151	77,4	73,2	17,1	9,7

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

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

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

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

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

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Figure 1.2.6 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) (*) et par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2015

		Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)
FPE (ministères et EPA)	Cadres et professions intellectuelles supérieures	824 639	52,5	69,9	13,3
	<i>dont catégorie A</i>	824 235	52,5	69,9	13,3
	<i>dont catégorie B</i>	309	68,0	60,5	10,0
	Professions intermédiaires	879 694	66,5	71,8	14,6
	<i>dont catégorie A</i>	493 213	77,1	88,6	2,6
	<i>dont catégorie B</i>	364 231	52,9	53,4	26,2
	<i>dont catégorie C</i>	2 563	2,6	2,8	15,4
	Employés, ouvriers	693 302	43,4	48,2	20,3
	<i>dont catégorie A</i>	5 311	47,3	6,5	93,4
	<i>dont catégorie B</i>	196 453	18,4	49,9	0,5
	<i>dont catégorie C</i>	467 208	53,1	50,2	23,8
	Indéterminée	396	53,5	0,8	98,5
	Total FPE	2 398 031	55,0	64,3	15,8
FPT	Cadres et professions intellectuelles supérieures	153 640	56,4	73,9	24,6
	<i>dont catégorie A</i>	153 463	56,4	74,0	24,5
	Professions intermédiaires	298 650	66,1	80,2	19,8
	<i>dont catégorie A</i>	28 499	90,7	83,3	16,7
	<i>dont catégorie B</i>	270 151	63,5	79,9	20,2
	Employés, ouvriers	1 413 076	60,8	79,1	17,4
	<i>dont catégorie B</i>	1 394	3,4	100,0	0,0
	<i>dont catégorie C</i>	1 411 407	60,8	79,1	17,4
Indéterminée	23 944	60,0	4,2	56,9	
Total FPT	1 889 310	61,3	77,9	18,8	
FPH	Cadres et professions intellectuelles supérieures	151 050	55,8	11,1	10,4
	<i>dont catégorie A</i>	151 050	55,8	11,1	10,4
	Professions intermédiaires	453 629	84,2	85,7	14,3
	<i>dont catégorie A</i>	225 192	86,0	87,5	12,5
	<i>dont catégorie B</i>	226 565	82,7	84,4	15,6
	<i>dont catégorie C</i>	1 872	52,6	31,5	68,5
	Employés, ouvriers	558 198	78,2	77,2	22,4
	<i>dont catégorie C</i>	558 179	78,2	77,2	22,4
Indéterminée	401	66,8	0,5	4,7	
Total FPH	1 163 278	77,6	71,9	17,7	
Ensemble	Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 129 329	53,5	62,6	14,4
	Professions intermédiaires	1 631 973	71,3	77,2	15,4
	Employés, ouvriers	2 664 576	59,9	70,7	19,2
	Indéterminée	24 741	60,0	4,1	56,7
	Total	5 450 619	62,0	70,7	17,3

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

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

(*) Voir définitions.

Note : La définition de la catégorie socioprofessionnelle était erronée dans les précédentes éditions du rapport annuel. Des résultats corrigés sont mis à disposition dans les fichiers excel de l'édition 2017 sur le site Internet

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

	Situation au 31 décembre 2015		Situation au 31 décembre 2014		Évolution 2015/2014	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs (en %)	Part des femmes (en point de %)
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	455 038	56,3	451 976	56,0	0,7	0,30
Cadres de catégorie A+	26 609	44,0	27 031	43,0	-1,6	0,99
Encadrement et direction	9 827	31,6	9 827	30,9	0,0	0,76
Inspection, contrôle et expertise	11 662	57,4	11 800	56,5	-1,2	0,90
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	5 120	37,3	5 404	35,7	-5,3	1,59
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	428 124	57,1	424 585	56,9	0,8	0,25
Attachés et inspecteurs	52 088	56,2	52 221	55,3	-0,3	0,83
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	9 437	54,8	9 316	53,7	1,3	1,05
Ingénieurs de l'État (sauf militaires) ⁽¹⁾	17 152	29,8	16 697	29,4	2,7	0,40
Professeurs certifiés et agrégés	300 967	60,0	298 273	60,0	0,9	0,07
Autres enseignants de catégorie A	3 424	49,5	3 421	48,3	0,1	1,24
Police (commandants)	4 506	16,5	4 651	16,4	-3,1	0,10
Autres cadres de catégorie A ⁽²⁾	49 987	53,9	49 322	53,3	1,3	0,56
Cadres de catégorie B	224	74,1	293	70,7	-23,5	3,46
PCS de professions intermédiaires dont :	587 521	73,1	583 113	72,6	0,8	0,43
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	431 109	76,9	425 669	76,5	1,3	0,45
Professeurs des écoles	338 013	82,7	332 183	82,4	1,8	0,35
Professeurs de lycée professionnel	60 800	50,1	60 623	49,7	0,3	0,38
Professeurs de collège d'enseignement général	1 769	56,6	2 147	56,4	-17,6	0,24
Autres professions intermédiaires de catégorie A enseignants	1 288	45,7	1 446	46,3	-10,9	-0,60
Police (capitaine et lieutenant)	5 106	29,6	5 194	29,3	-1,7	0,31
Autres professions intermédiaires de catégorie A	24 133	76,1	24 076	75,7	0,2	0,38

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

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

(*) Voir définitions.

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

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

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

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

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

	Situation au 31 décembre 2015		Situation au 31 décembre 2014		Évolution 2015/2014	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs (en %)	Part des femmes (en point de %)
Professions intermédiaires de catégorie B dont :	156 336	62,5	157 369	62,3	-0,7	0,15
Greffiers	9 586	87,9	9 286	88,0	3,2	-0,07
Instituteurs	3 115	78,0	3 888	76,8	-19,9	1,15
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	125 387	60,9	126 251	60,8	-0,7	0,15
<i>dont secrétaires administratifs</i>	29 552	75,6	29 535	75,4	0,1	0,18
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	1 012	30,7	1 011	29,4	0,1	1,35
Autres professions intermédiaires de catégorie B	17 236	58,6	16 933	58,3	1,8	0,26
PCS employés et ouvriers dont :	290 140	48,6	294 321	49,0	-1,4	-0,45
Employés et ouvriers de catégorie B dont :	97 953	19,3	98 048	19,0	-0,1	0,33
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	97 928	19,3	97 991	18,9	-0,1	0,36
<i>dont brigadiers (yc chefs et majors)</i>	44 269	16,7	45 332	16,5	-2,3	0,18
<i>dont gardiens de la paix</i>	53 659	21,4	52 659	21,0	1,9	0,42
Autres employés, ouvriers de catégorie B	25	64,0	57	79,0	-56,1	-14,95
Employés et ouvriers de catégorie C dont :	191 605	63,6	195 618	64,1	-2,1	-0,55
Adjoints administratifs et adjoints techniques	159 958	70,9	164 571	71,1	-2,8	-0,22
Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire	25 609	20,1	24 786	20,1	3,3	0,01
Autres employés, ouvriers de catégorie C	6 038	53,5	6 261	54,1	-3,6	-0,55
Total	1 332 699	62,0	1 329 410	61,8	0,2	0,26

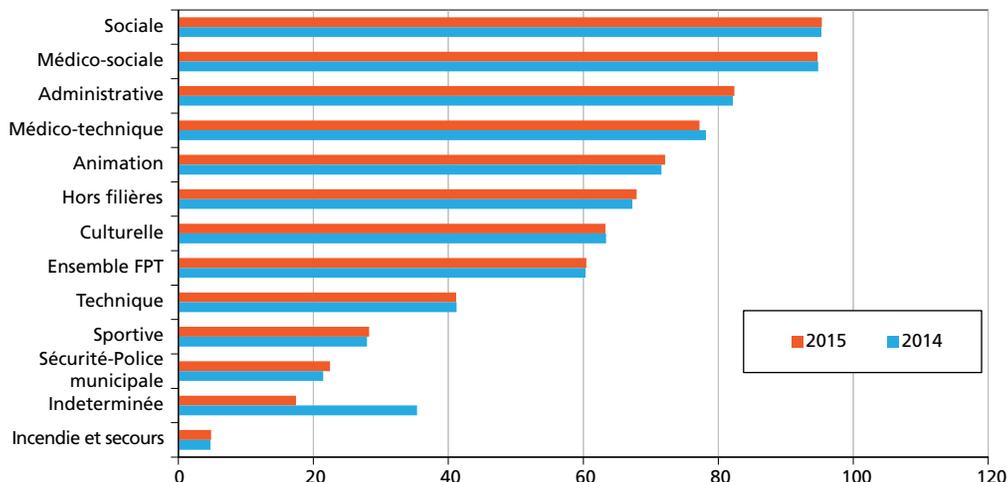
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(*) Voir définitions.

Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

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

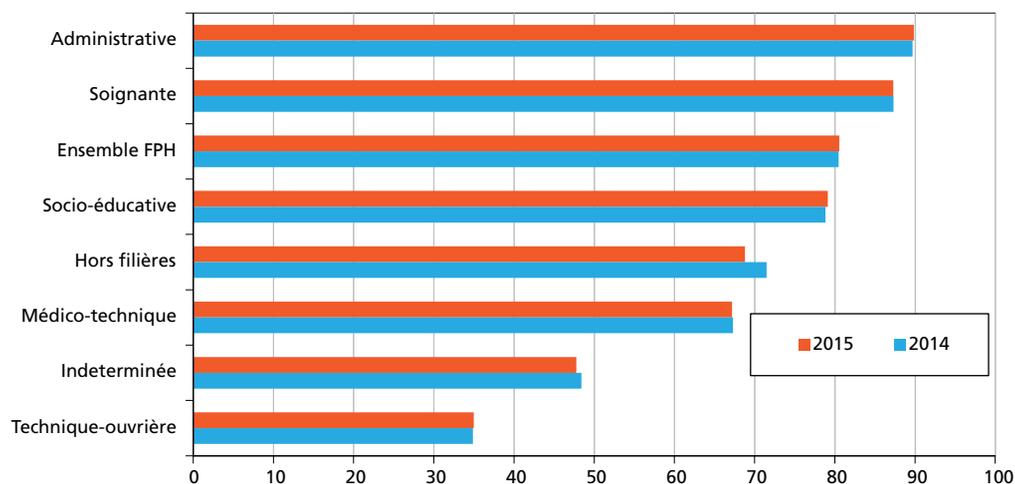


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : Dans la FPT 95,3 % des agents de la filière sociale sont des femmes au 31 décembre 2015.

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



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

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

Lecture : Dans la FPH, 89,8% des agents de la filière administrative sont des femmes au 31 décembre 2015.

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

1.3 Les statuts et les catégories hiérarchiques

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

	Situation au 31 décembre 2015				Évolution entre les 31 décembre 2014 et 2015			
	Part des femmes (en %)	Part des hommes (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des hommes (en point de %)	Part des femmes (en point de %)	Part des moins de 30 ans (en point de %)	Part des 50 ans et plus (en point de %)
Catégorie A	64,1	35,9	13,5	30,4	-0,5	0,5	0,0	0,3
dont A+	40,4	59,6	1,9	46,8	-0,5	0,5	-0,1	0,7
Catégorie B	55,6	44,4	14,7	30,0	0,2	-0,2	-0,4	0,7
Catégorie C	63,2	36,8	14,3	36,0	-0,1	0,1	-0,5	1,2
Toutes catégories	62,0	38,0	14,2	32,9	-0,2	0,2	-0,3	0,8

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

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

Figure 1.3.2 : Part des femmes par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2015

[en %]

		A	dont A+	B	C	Indéterminée	Total
FPE	Ministères	64,9	43,9	34,2	48,3	59,1	54,8
	EPA	44,4	36,7	63,6	67,1	55,0	55,8
	Total FPE	61,7	38,6	41,4	52,9	56,5	55,0
FPT	Communes	60,8	54,9	58,8	61,1	67,8	60,8
	Départements	71,4	63,5	76,9	62,7	71,6	67,5
	Régions	58,7	36,9	62,9	57,7	62,6	58,2
	Total collectivités territoriales	64,5	58,0	65,5	61,1	68,2	62,1
	Établissements communaux	83,8	47,2	84,3	88,9	89,1	88,1
	Établissements intercommunaux	53,6	26,6	55,5	52,3	55,1	53,1
	Établissements départementaux	35,9	49,0	36,4	22,9	67,7	26,8
	Autres EPA locaux	47,6	28,8	52,6	56,0	59,5	52,5
	Total EPA	56,2	34,5	56,9	59,7	67,3	58,9
Total FPT	61,8	52,1	63,2	60,8	68,0	61,3	
<i>Total secteur communal</i>		<i>60,1</i>	<i>44,5</i>	<i>59,4</i>	<i>62,2</i>	<i>67,6</i>	<i>61,8</i>
FPH	Hôpitaux	73,6	44,9	83,1	77,1	ns	77,1
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	82,6	59,9	86,0	88,0	ns	87,2
	Autres établissements médico-sociaux	70,8	50,3	72,1	65,2	.	67,7
	Total FPH	73,9	47,3	82,7	78,1	ns	77,6
Ensemble de la fonction publique		64,1	40,4	55,6	63,2	60,8	62,0
Privé			-	-	-	-	46,0

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

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

Lecture : Dans la FPE, 64,9 % des agents des ministères de catégorie A sont des femmes.

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

Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

FIGURE 1.3.3 : Part des femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2015

[en %]

	Statut	A	dont A+	B	C	Indéterminée	Total	Total hors enseignants
FPE	Fonctionnaires	63,3	38,7	47,6	63,6	47,1	60,3	53,4
	Contractuels	49,2	32,8	62,9	70,6	56,9	60,2	61,9
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	73,8	.	20,4	20,0	ns	63,8	21,1
	Total agents civils	63,0	38,7	36,1	47,3	47,0	54,0	42,1
	Total agents civils hors enseignants	45,9	40,7	35,6	47,3	47,0	42,1	42,1
	Militaires et militaires volontaires	14,3	.	16,3	15,4	ns	15,8	15,8
	Total	61,7	38,6	41,4	52,9	56,5	55,0	46,6
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	63,0	49,8	64,1	57,0	69,8	58,7	58,7
	Contractuels ⁽²⁾	58,9	56,6	59,5	71,5	67,9	68,0	68,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	41,6	.	.	86,8	.	85,1	85,1
	Total	61,8	52,1	63,2	60,8	68,0	61,3	61,3
FPH	Fonctionnaires	84,6	48,0	83,8	78,1	ns	81,1	81,1
	Contractuels	80,5	44,5	76,4	78,0	ns	78,3	78,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	52,1	.	ns	85,9	.	52,9	52,9
	Total	73,9	47,3	82,7	78,1	ns	77,6	77,6
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	66,6	39,9	62,6	63,0	59,2	64,2	63,5
	Contractuels ⁽²⁾	57,6	47,7	64,3	73,0	60,9	67,1	68,1
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	63,8	.	20,5	67,6	ns	63,8	56,9
	Total agents civils	63,0	38,7	36,1	47,3	47,0	54,0	42,1
	Total agents civils hors enseignants	45,9	40,7	35,6	47,3	47,0	42,1	42,1
	Militaires et militaires volontaires ⁽²⁾	14,3	.	16,3	15,4	ns	15,8	15,8
	Total	64,1	40,4	55,6	63,2	60,8	62,0	60,9

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

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

Lecture : Dans la FPE, 63,3 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

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

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels (au total, 2 100 marins-pompiers de Marseille).

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

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

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

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

	2014		2015	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)
Catégorie A+ de la FPE	103 663	38,1	104 004	38,6
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	10 568	31,2	10 581	32,0
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	445	21,6	443	22,4
Ambassadeurs	37	13,5	38	13,2
Préfets	189	12,2	191	14,7
Secrétaires généraux	22	27,3	22	22,7
Recteurs d'académie	30	30,0	30	36,7
Directeurs d'administration centrale	150	34,0	145	33,1
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	17	11,8	17	11,8
Autres corps de direction	2 647	27,1	2 651	27,5
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n°2012-32	591	31,1	607	31,0
Directeurs de projet et experts de haut niveau	158	41,1	160	38,1
Autres emplois de direction d'administration centrale	38	26,3	31	32,3
Directeurs d'administration territoriale	876	25,8	854	26,2
Administrateurs généraux des finances publiques	753	23,6	772	25,1
Autres emplois et corps de direction	231	22,9	227	23,4
Encadrement supérieur	7 476	33,2	7 487	34,1
Corps ENA de conception et management	1 900	31,6	1 898	33,4
Ingénieurs	2 291	29,3	2 290	29,5
Commissaires de police	1 519	26,3	1 530	26,7
Administrateurs Insee	502	33,9	493	33,9
Architectes et urbanistes de l'État	367	44,4	366	47,5
Conservateurs généraux du patrimoine	840	53,5	852	53,9
Autres corps d'encadrement supérieur	57	49,1	58	62,1
Inspection, contrôle et expertise	12 321	56,6	12 158	57,5
Corps ENA de juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	2 011	36,7	2 007	37,0
Corps et emplois de juridictions judiciaires	7 791	63,9	7 828	65,0
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps ENA)	1 168	33,5	1 008	31,3
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'Éducation nationale)	1 351	64,3	1 315	64,2

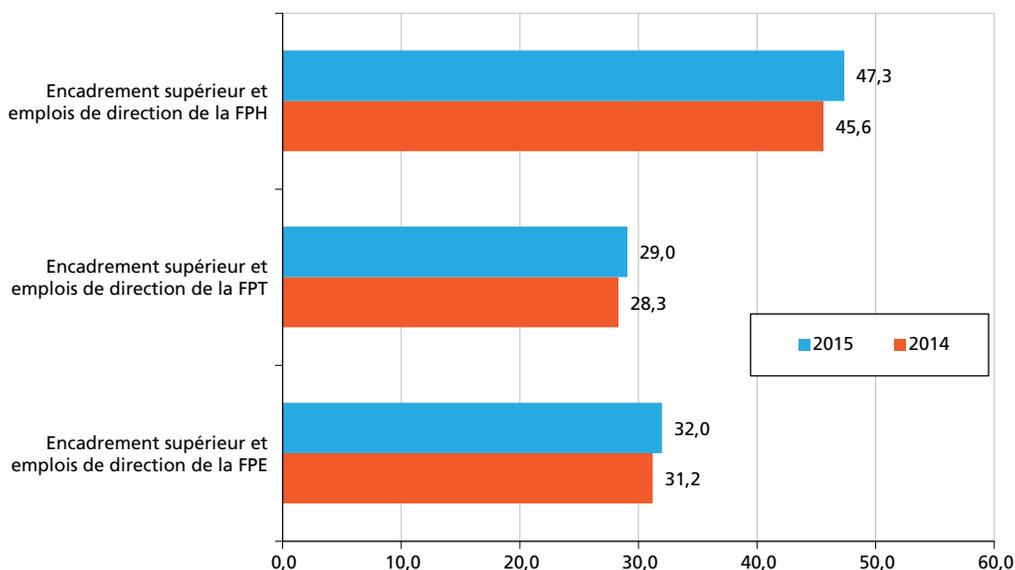
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

Lecture : Fin 2015, dans la FPE, 22,4 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985) sont des femmes.

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



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

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

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

Lecture : Dans la FPE, 32,0 % des agents relevant des emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) au 31 décembre 2015 sont des femmes.

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

Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Figure 1.3.6 : Part des femmes parmi les agents fonctionnaires et contractuels des ministères par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre 2015

	Catégorie A		dont A+		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée		Total 2015		Total 2014	
	Part des femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part des femmes parmi les contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part des femmes parmi les contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires contractuels (en %)
	Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	39,7	43,1	31,3	ns	48,7	67,3	ns	50,0	54,4	55,3	50,2	56,1	52,1
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	51,1	48,9	47,9	ns	56,9	84,5	70,1	ns	67,1	57,8	59,2	57,3	58,5	
Culture et Communication	49,7	45,0	47,0	ns	60,3	54,5	50,0	ns	62,6	53,9	52,3	53,7	52,7	
Défense	30,5	36,6	29,2	ns	45,4	63,6	44,1	ns	42,6	51,7	35,7	52,4	34,7	
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	34,2	44,9	29,8	ns	41,5	50,5	36,7	ns	54,6	41,8	49,1	41,6	51,2	
Ministères économiques et financiers	48,3	43,3	25,7	ns	60,2	62,6	70,4	50,8	51,2	57,1	58,1	57,3	59,2	
Finances et Comptes publics	48,8	41,9	27,1	ns	60,1	62,4	73,6	51,3	52,6	57,4	60,7	57,5	60,9	
Économie, Redressement productif et Numérique	42,8	47,5	20,4	ns	61,0	75,6	32,3	ns	48,7	50,4	45,4	40,2	32,1	
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	69,9	56,4	36,8	ns	79,9	84,0	89,2	31,1	67,2	70,8	67,5	70,4	67,0	
Intérieur et Outre-mer	34,6	25,7	26,4	ns	24,9	72,8	34,8	ns	58,7	36,1	35,1	35,9	36,3	
Justice	64,6	58,7	64,6	ns	75,8	40,8	49,3	ns	60,0	54,8	57,0	54,8	60,6	
Services du Premier ministre	42,3	43,8	34,9	ns	70,4	70,1	40,0	ns	53,8	54,3	49,5	54,4	50,3	
Ministères sociaux	49,7	52,1	45,8	ns	74,5	84,5	69,4	ns	62,4	65,7	57,2	65,6	59,7	
Affaires sociales	44,9	49,0	49,2	ns	76,5	84,1	51,6	ns	60,7	60,7	52,7	60,6	57,8	
Travail, Emploi et Dialogue social	57,2	56,8	37,4	ns	73,4	84,9	82,9	ns	ns	70,8	64,6	70,6	63,3	
Total	66,3	51,6	44,0	19,6	45,9	63,6	70,8	42,4	60,4	62,0	58,6	61,8	58,6	
Total hors enseignants	52,4	44,9	45,3	ns	45,4	63,6	70,8	42,4	60,4	53,0	62,5	53,0	62,4	

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

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

Letture : Au ministère des Affaires étrangères 39,7 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

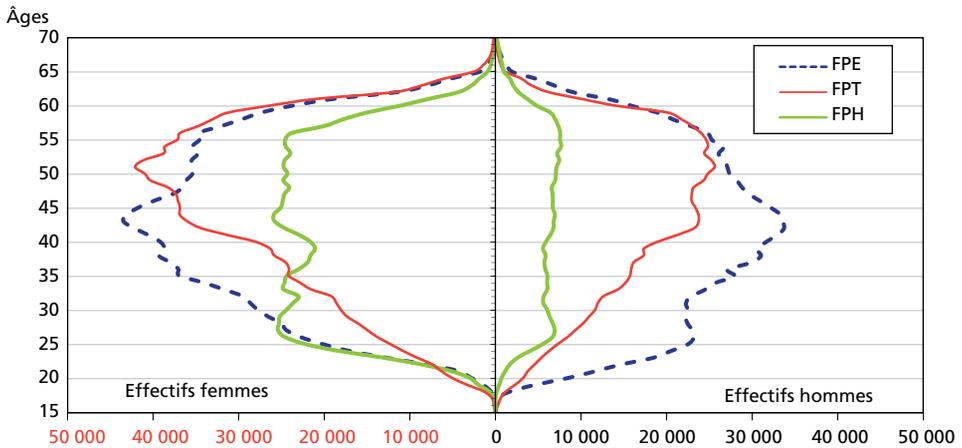
ns : non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés la part des femmes n'a pas été calculée.

1.4 Les âges

Sur une période de cinq ans, la part des 55 ans et plus a progressé de 3,8 points dans l'ensemble de la fonction publique, tandis que celle des moins de 25 ans a reculé de 0,6 point.

Le système de la carrière qui régit l'emploi des fonctionnaires, ainsi que celui des recrutements de personnes en moyenne plus diplômées et donc plus âgées dans la fonction publique que dans le secteur privé, expliquent que l'âge moyen des agents de la fonction publique soit plus élevé que celui des salariés du privé (43,2 ans contre 40,9 ans). L'âge médian y est également plus élevé (44 ans, contre 41 ans dans le privé).

Figure 1.4.1 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2015



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

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

Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Figure 1.4.2 : Part des agents de moins de 30 ans et part de ceux de 50 ans et plus dans les trois versants de la fonction publique par statut et par sexe, au 31 décembre 2015

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Fonctionnaires	45,3	44,4	44,7	6,3	8,2	7,4	36,2	34,1	35,0
	Contractuels	37,3	39,1	38,4	37,8	26,9	31,2	20,8	21,8	21,4
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	46,0	43,9	44,7	8,3	10,2	9,5	43,3	33,4	37,0
	Total agents civils	43,9	43,4	43,6	12,2	11,7	11,9	34,0	31,8	32,7
	Militaires et militaires volontaires	34,7	32,8	34,4	36,8	38,7	37,1	9,6	4,6	8,8
	Total	41,8	43,0	42,4	17,9	12,7	15,1	28,3	30,9	29,7
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	46,1	46,5	46,3	5,7	5,1	5,4	41,1	42,6	41,9
	Contractuels ⁽²⁾	38,9	39,0	38,9	30,5	29,2	29,6	24,4	23,7	23,9
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	33,7	49,1	46,8	55,2	9,2	16,1	25,7	58,0	53,2
	Total	44,8	45,1	44,9	10,2	10,3	10,3	38,3	39,3	38,9
FPH	Fonctionnaires	45,0	43,1	43,4	8,4	11,8	11,2	38,4	31,7	33,0
	contractuels	36,5	34,4	34,9	36,6	45,3	43,4	17,2	13,5	14,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	43,8	38,9	41,2	24,0	33,6	29,1	40,4	24,7	32,1
	Total	43,3	41,2	41,7	16,7	19,3	18,7	35,2	28,0	29,6
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	45,6	44,8	45,1	6,3	8,1	7,5	38,6	36,4	37,2
	Contractuels ⁽²⁾	37,8	37,9	37,8	34,9	32,5	33,3	21,6	20,4	20,8
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	44,1	43,7	43,9	18,5	16,5	17,2	40,8	36,5	38,1
	Total agents civils	44,2	43,4	43,7	12,0	13,3	12,8	35,9	33,4	34,3
	Militaires et militaires volontaires	34,7	32,8	34,4	36,8	38,7	37,1	9,6	4,6	8,8
	Total	43,0	43,2	43,2	15,1	13,6	14,2	32,7	33,0	32,9
	Privé	40,5	41,3	40,9	21,3	20,0	20,7	26,2	28,7	27,3

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

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

Lecture : 6,3 % des hommes fonctionnaires de la FPE ont moins de 30 ans.

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

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels (au total, 2 100 sapeurs-pompiers de Marseille).

Figure 1.4.3 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus pour les agents des trois versants de la fonction publique par sexe et nature de l'employeur au 31 décembre 2015

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Ministères	41,7	43,4	42,6	16,9	11,0	13,7	27,6	31,5	29,7
	EPA	41,8	41,6	41,7	22,0	19,4	20,6	30,7	28,5	29,5
	Total	41,8	43,0	42,4	17,9	12,7	15,1	28,3	30,9	29,7
FPT	Communes	44,9	44,9	44,9	11,1	11,0	11,1	39,7	39,2	39,4
	Départements	46,8	47,0	46,9	5,8	6,0	5,9	44,1	45,8	45,2
	Régions	47,1	47,5	47,3	5,5	4,5	4,9	45,0	45,7	45,5
	Total collectivités territoriales	45,4	45,6	45,5	9,8	9,5	9,6	40,9	41,1	41,0
	Établissements communaux	43,8	44,5	44,4	13,9	12,8	12,9	35,8	38,5	38,1
	Établissements intercommunaux	43,9	43,0	43,4	11,2	12,5	11,9	34,1	31,2	32,6
	Établissements départementaux	41,1	42,0	41,4	11,2	14,2	12,0	22,1	26,9	23,4
	Autres EPA locaux	44,4	42,2	43,2	10,8	16,2	13,7	35,1	29,7	32,3
	Total EPA	43,2	43,5	43,4	11,4	12,8	12,2	31,3	33,9	32,8
	Total	44,8	45,1	44,9	10,2	10,3	10,3	38,3	39,3	38,9
FPH	Hôpitaux	43,2	41,1	41,6	17,1	19,6	19,0	35,1	27,7	29,4
	EHPA	44,4	42,0	42,3	13,2	17,8	17,2	37,6	30,1	31,1
	Autres établissements médico-sociaux	43,7	42,6	43,0	12,6	14,8	14,1	34,8	30,9	32,2
	Total	43,3	41,2	41,7	16,7	19,3	18,7	35,2	28,0	29,6
Total fonction publique		43,0	43,2	43,2	15,1	13,6	14,2	32,7	33,0	32,9

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

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

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

Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Figure 1.4.4 : Part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par catégorie hiérarchique et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2015

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Catégorie A	44,6	42,8	43,5	10,2	11,0	10,7	35,6	28,2	31,0
	<i>dont A+</i>	48,6	46,7	47,8	1,6	2,2	1,9	47,4	39,6	44,4
	Catégorie B	40,2	42,2	41,1	17,8	17,1	17,5	20,8	31,1	25,1
	Catégorie C	37,7	44,6	41,3	35,4	13,1	23,6	22,9	39,7	31,8
	Catégorie Indéterminée	41,3	39,7	40,4	26,2	26,8	26,6	29,5	24,8	26,8
	Total	41,8	43,0	42,4	17,9	12,7	15,1	28,3	30,9	29,7
FPT	Catégorie A	47,0	45,5	46,1	5,0	6,7	6,1	43,6	39,8	41,2
	<i>dont A+</i>	53,9	50,4	52,1	1,2	2,4	1,8	72,0	59,2	65,3
	Catégorie B	45,0	44,0	44,4	8,7	10,3	9,7	38,1	35,0	36,1
	Catégorie C	44,5	45,2	45,0	11,0	10,6	10,7	37,7	40,2	39,3
	Catégorie Indéterminée	40,0	40,8	40,5	31,5	27,2	28,5	28,6	29,5	29,2
	Total	44,8	45,1	44,9	10,2	10,3	10,3	38,3	39,3	38,9
FPH	Catégorie A	42,8	38,2	39,4	21,8	28,3	26,6	35,0	19,1	23,3
	<i>dont A+</i>	50,7	46,3	48,6	1,9	4,5	3,1	59,1	42,8	51,4
	Catégorie B	43,7	43,5	43,5	14,0	13,5	13,6	36,3	35,2	35,4
	Catégorie C	43,5	42,2	42,5	13,5	16,0	15,5	35,0	30,5	31,5
	Catégorie Indéterminée	55,6	48,3	49,2	0,0	2,9	2,5	80,0	40,0	45,0
	Total	43,3	41,2	41,7	16,7	19,3	18,7	35,2	28,0	29,6
Ensemble FP	Catégorie A	44,6	42,0	42,9	11,4	14,6	13,5	36,3	27,2	30,4
	<i>dont A+</i>	49,1	47,1	48,3	1,6	2,4	1,9	49,9	42,4	46,9
	Catégorie B	41,5	43,1	42,4	15,6	14,1	14,7	25,7	33,5	30,0
	Catégorie C	42,7	44,3	43,7	17,3	12,5	14,3	33,7	37,4	36,1
	Catégorie Indéterminée	40,9	40,2	40,5	27,8	26,9	27,3	29,3	26,8	27,7
	Total	43,0	43,2	43,2	15,1	13,6	14,2	32,7	33,0	32,9

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

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

Lecture : Dans la FPH, 35,0 % des hommes de catégorie A ont 50 ans ou plus.

Figure 1.4.5 : Part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par sexe dans les emplois et corps A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2015

	Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
A+ de la FPE	48,6	46,7	47,8	1,6	2,2	1,9	47,4	39,6	44,4
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	49,1	46,2	48,2	6,8	7,8	7,1	55,7	44,4	52,1
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	56,0	54,4	55,6	0,0	1,0	0,2	84,3	78,8	83,1
Ambassadeurs	59,7	61,2	59,9	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Préfets	57,6	56,9	57,5	0,0	0,0	0,0	89,6	85,7	89,0
Secrétaires généraux	53,4	44,6	51,4	0,0	20,0	4,6	76,5	60,0	72,7
Recteurs d'académie	56,4	59,7	57,6	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Directeurs d'administration centrale	52,2	51,9	52,1	0,0	0,0	0,0	66,0	68,8	66,9
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	57,7	57,5	57,7	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Autres corps de direction	53,8	53,0	53,6	0,0	0,1	0,0	74,9	72,0	74,1
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n° 2012-32	48,7	49,0	48,8	0,0	0,0	0,0	48,9	49,5	49,1
Directeurs de projet et experts de haut niveau	54,3	54,9	54,6	0,0	0,0	0,0	83,8	77,1	81,3
Autres emplois de direction d'administration centrale	48,1	54,1	50,0	0,0	0,0	0,0	47,6	90,0	61,3
Directeurs d'administration territoriale	54,2	53,8	54,1	0,0	0,0	0,0	77,1	75,9	76,8
Administrateurs généraux des finances publiques	56,5	54,8	56,0	0,0	0,5	0,1	86,9	83,0	85,9
Autres emplois et corps de direction	56,3	55,2	56,1	0,0	0,0	0,0	87,4	86,5	87,2
Encadrement supérieur	46,7	44,0	45,8	9,9	10,2	10,0	46,2	35,1	42,4
Corps ENA de conception et management	49,0	46,5	48,2	2,9	3,6	3,1	51,1	40,4	47,5
Ingénieurs	45,1	41,3	44,0	18,1	17,0	17,8	45,8	28,9	40,8
Commissaires de police	46,1	40,9	44,7	5,5	11,8	7,2	38,6	22,8	34,4
Administrateurs Insee	42,1	44,1	42,8	21,2	19,8	20,7	35,3	41,9	37,5
Architectes et urbanistes de l'État	50,1	44,2	47,3	1,0	1,7	1,4	53,1	29,3	41,8
Conservateurs généraux du patrimoine	50,2	47,2	48,6	6,1	8,3	7,3	60,8	48,6	54,2
Autres corps d'encadrement supérieur	47,0	43,3	44,7	0,0	0,0	0,0	27,3	22,2	24,1
Inspection, contrôle et expertise	51,7	46,7	48,8	2,1	5,4	4,0	63,4	43,9	52,2
Corps ENA de juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	50,6	46,8	49,2	2,9	5,3	3,8	57,4	42,3	51,8
Corps et emplois de juridictions judiciaires	50,9	45,6	47,5	2,1	5,7	4,5	59,9	39,4	46,6
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps ENA)	56,0	53,8	55,3	1,9	2,9	2,2	83,4	75,6	81,0
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'Éducation nationale)	53,1	50,3	51,3	0,6	4,3	3,0	70,3	60,9	64,3

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

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

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

Lecture : Dans la FPE, 83,1 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985) ont 50 ans ou plus.

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

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Figure 1.4.5 (suite) : Part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par sexe dans les emplois et corps A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2015

	Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	48,2	46,7	47,6	0,9	0,8	0,8	44,6	38,1	42,2
Chercheurs	47,6	47,6	47,6	1,3	1,2	1,2	41,9	42,7	42,2
Professeurs de l'enseignement supérieur	53,2	52,0	52,9	0,0	0,0	0,0	65,9	61,7	64,9
Maîtres de conférence	44,8	44,6	44,7	1,2	0,9	1,1	30,5	28,1	29,4
Inspecteurs de l'enseignement	53,5	52,8	53,2	0,0	0,0	0,0	71,3	68,8	70,2
A+ de la FPT	53,9	50,4	52,1	1,2	2,4	1,8	72,0	59,2	65,3
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	53,1	49,1	52,0	1,2	3,9	2,0	69,8	53,6	65,1
Emplois de directions de la FPT⁽¹⁾⁽²⁾	52,7	50,1	51,9	0,2	1,3	0,5	66,1	54,8	62,7
Encadrement supérieur de la FPT	53,2	49,0	52,0	1,4	4,4	2,3	70,4	53,3	65,5
Administrateurs territoriaux	49,9	46,4	48,5	4,8	9,6	6,8	55,7	45,7	51,6
<i>Administrateurs hors classe</i>	53,7	51,5	53,0	0,4	0,9	0,6	69,4	63,2	67,4
<i>Administrateurs⁽²⁾</i>	46,8	44,1	45,5	8,5	13,5	10,9	44,2	37,8	41,2
Ingénieurs territoriaux en chef	54,4	51,1	53,6	0,2	0,1	0,2	75,5	59,6	71,8
<i>Ingénieurs en chef de classe exceptionnelle</i>	56,3	53,2	55,7	0,0	0,0	0,0	85,1	74,5	83,1
<i>Ingénieurs en chef de classe normale</i>	53,3	50,3	52,6	0,3	0,2	0,3	70,4	54,1	66,3
Médecins territoriaux	57,1	50,9	52,2	1,0	1,8	1,6	81,2	61,7	65,7
A+ de la FPH	50,7	46,3	48,6	1,9	4,5	3,1	59,1	42,8	51,4
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	50,7	46,3	48,6	1,9	4,5	3,1	59,1	42,8	51,4
Emplois de direction	50,7	46,1	48,4	2,7	5,1	4,0	59,8	42,7	51,0
Directeurs d'hôpital (DH)	50,7	46,7	48,8	2,5	3,6	3,0	59,3	43,2	51,8
<i>DH, Emplois fonctionnels</i>	52,4	50,4	51,9	0,0	0,0	0,0	63,9	61,8	63,4
<i>DH, Hors classe</i>	52,7	48,9	50,9	0,4	0,2	0,3	66,9	49,9	58,9
<i>DH, Classe normale</i>	41,2	38,6	39,8	13,1	16,0	14,6	24,1	17,5	20,6
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	50,8	45,4	47,5	3,2	7,3	5,7	61,0	42,0	49,4
<i>D3S, Emplois fonctionnels</i>	59,0	54,0	57,3	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
<i>D3S, Hors classe</i>	53,8	49,1	51,1	0,0	0,0	0,0	71,7	54,5	61,9
<i>D3S, Classe normale</i>	45,5	40,8	42,4	9,0	16,0	13,7	41,0	26,8	31,6
Encadrement supérieur de la FPH	50,8	46,9	49,4	0,1	2,2	0,9	57,8	43,0	52,5
Ingénieurs hospitaliers en chef	50,8	46,9	49,4	0,1	2,2	0,9	57,8	43,0	52,5
Total A+	49,1	47,1	48,3	1,6	2,4	1,9	49,9	42,4	46,9
Total Encadrement supérieur et emplois de direction	50,7	47,0	49,4	4,0	5,7	4,6	60,9	46,1	55,7

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

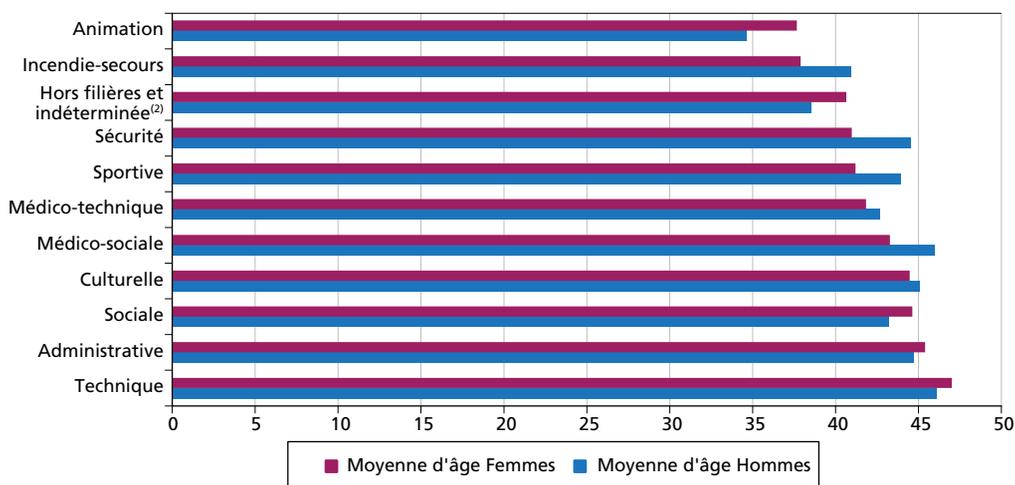
Champ : Emplois principaux, fonctionnaires et contractuels, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

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

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

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

Figure 1.4.6 : Âge moyen des agents de la FPT(*) par filière (par ordre croissant⁽¹⁾) et par sexe au 31 décembre 2015



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

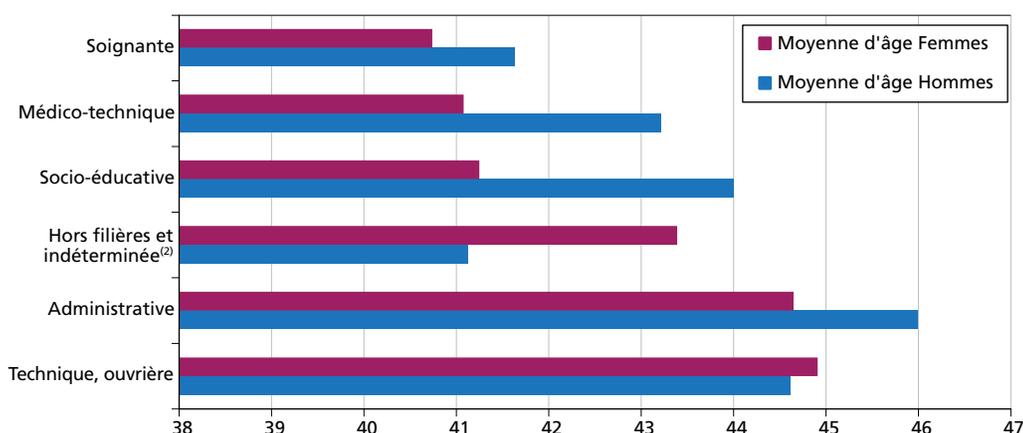
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

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

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

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

Figure 1.4.7 : Âge moyen des agents de la FPH(*) par filière (par ordre croissant⁽¹⁾) et par sexe au 31 décembre 2015



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

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

(*) Hors médecins et internes

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

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

Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

1.5 Les diplômes

Figure 1.5.1 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2015 (*)
[en %]

			Aucun diplôme	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur
FPE	15-29 ans	H	1,8	11,9	36,0	50,3
		F	0,6	5,7	17,0	76,7
		total	1,2	8,4	25,3	65,1
	30-49 ans	H	1,2	12,0	20,1	66,7
		F	1,4	4,0	9,2	85,3
		total	1,3	7,4	13,8	77,4
	50 ans et plus	H	3,1	20,9	13,9	62,1
		F	3,0	18,0	15,9	63,2
		total	3,0	19,2	15,1	62,7
	Tous âges	H	1,9	14,8	20,2	63,1
		F	1,8	8,5	12,2	77,5
		Ensemble FPE	1,8	11,2	15,6	71,3
FPT	15-29 ans	H	5,8	33,3	35,5	25,4
		F	5,2	27,4	33,4	34,1
		total	5,4	29,6	34,2	30,8
	30-49 ans	H	13,2	43,0	16,0	27,8
		F	9,8	32,6	20,7	36,9
		total	11,1	43,5	18,9	33,3
	50 ans et plus	H	20,0	60,2	6,6	13,2
		F	13,6	52,8	14,5	19,1
		total	15,9	55,5	11,6	16,9
	Tous âges	H	15,2	48,8	14,1	22,0
		F	10,9	40,3	19,3	29,5
		Ensemble FPT	12,5	43,5	17,3	26,6
FPH	15-29 ans	H	6,3	11,6	45,4	36,8
		F	0,7	24,2	24,4	50,7
		total	1,7	21,9	28,2	48,1
	30-49 ans	H	2,9	31,5	7,3	58,3
		F	3,1	33,0	12,6	51,4
		total	3,0	32,7	11,5	52,8
	50 ans et plus	H	11,1	42,1	5,1	41,6
		F	6,0	42,7	11,2	40,1
		total	7,2	42,6	9,7	40,5
	Tous âges	H	6,3	32,8	11,6	49,3
		F	3,6	34,6	14,0	47,8
		Ensemble FPH	4,2	34,2	13,5	48,1
Ensemble de la fonction publique ⁽¹⁾	15-29 ans	H	3,5	17,8	37,1	41,6
		F	1,8	17,4	23,6	57,2
		total	2,4	17,5	28,4	51,6
	30-49 ans	H	5,6	25,0	17,3	52,0
		F	4,6	20,3	13,8	61,3
		total	5,0	22,0	15,1	57,9
	50 ans et plus	H	10,9	39,5	9,9	39,6
		F	8,0	37,7	14,3	40,0
		total	9,1	38,4	12,7	39,9
	Tous âges	H	7,2	29,2	17,0	46,6
		F	5,4	25,9	15,1	53,6
		Ensemble de la fonction publique	6,1	27,1	15,8	51,0

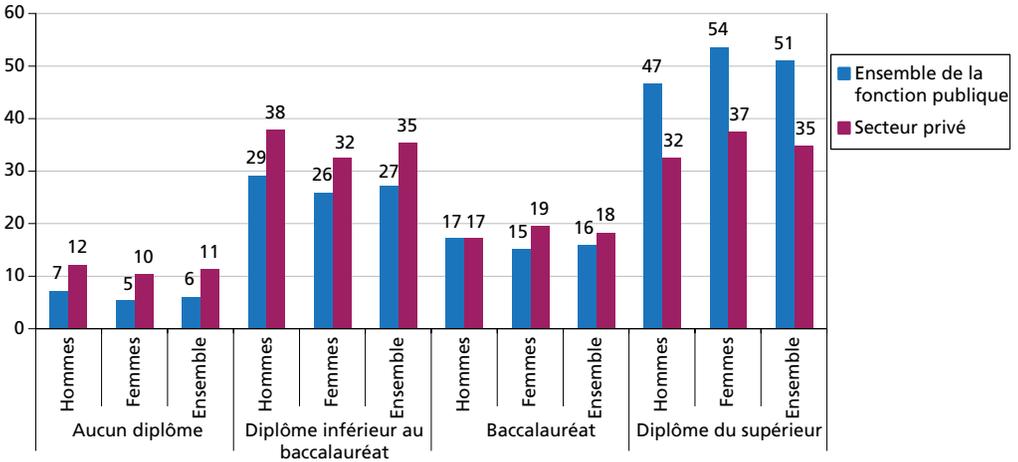
Source : Enquête Emploi 2015, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Champ : France métropolitaine. Âge en années révolues au 31 décembre 2015.

Lecture : 50,3 % des hommes de la FPE âgés de 15 à 29 ans sont diplômés du supérieur.

(1) Dans les éditions 2015 et 2016 du rapport annuel, les résultats sur l'ensemble de la fonction publique étaient erronés dans cette figure. Les résultats corrigés sont mis à disposition dans les fichiers excel de l'édition 2017 sur le site Internet.

Figure 1.5.2 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans l'ensemble de la fonction publique et le secteur privé en 2015

[en %]



Source : Enquête Emploi 2015, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Âge en années révolues au 31 décembre 2015.

Lecture : 47 % des hommes en emploi dans la fonction publique et 32 % des hommes en emploi dans le secteur privé en 2015 sont diplômés du supérieur.

Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

1.6 Les travailleurs handicapés

Figure 1.6.1 : Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par statut et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 1^{er} janvier 2015

[en %]

	Fonctionnaires			Contractuels	Emplois particuliers	Ouvriers d'État	Total	Part des femmes
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C					
Total ministères	32,8	24,9	27,7	13,0	0,0	1,6	100,0	57,5
Total EPA ⁽¹⁾	16,1	15,8	26,2	39,8	0,8	1,3	100,0	59,8
Total FPE⁽¹⁾⁽²⁾	29,9	23,3	27,4	17,7	0,1	1,5	100,0	57,9
<i>Total FPE⁽¹⁾⁽²⁾ hors enseignement</i>	<i>11,5</i>	<i>34,8</i>	<i>39,0</i>	<i>12,0</i>	<i>0,2</i>	<i>2,5</i>	<i>100,0</i>	<i>47,0</i>
Collectivités territoriales	2,8	7,4	79,8	6,9	3,1		100,0	55,6
EPA locaux	3,3	7,8	76,7	9,2	3,0		100,0	49,7
Total FPT	2,9	7,5	79,1	7,4	3,1		100,0	54,3
Hôpitaux	9,3	17,0	67,1	4,8	1,9		100,0	76,5
Autres	4,6	8,3	64,4	15,9	6,9		100,0	74,1
Total FPH	8,7	16,0	66,8	6,0	2,5		100,0	76,2
Ensemble de la fonction publique⁽²⁾	13,5	14,9	58,5	10,7	1,9	0,5	100,0	60,4

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2016.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent. Les agents sur emplois particuliers ne sont pas inclus ici.

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

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

Figure 1.6.2 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés occupant un emploi particulier⁽¹⁾ par sexe au 1^{er} janvier 2015

	Nombre			Évolution par rapport à 2014 (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE ⁽²⁾⁽³⁾	44	69	113	25,7	11,3	16,5
FPT	1 730	1 318	3 048	22,4	43,6	30,8
FPH	405	858	1 263	26,2	15,5	18,7
Ensemble de la fonction publique⁽³⁾	2 179	2 245	4 424	23,2	30,3	26,7

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2015 et 2016.

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

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

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

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

La part de travailleurs reconnus handicapés est la même dans le secteur privé et dans la fonction publique

Les salariés reconnus handicapés sont légèrement surreprésentés dans les établissements privés par rapport à ceux des établissements publics. Ainsi, en 2015, parmi les 938 000 personnes en emploi reconnues handicapées, 70 % sont salariées d'établissements du secteur privé et 22 % du secteur public (contre respectivement 68 % et 21 % pour l'ensemble de la population).

Au-delà des effets de composition par sexe et diplôme, à caractéristiques identiques, le fait d'être bénéficiaire d'une reconnaissance administrative de handicap réduit de 13 % la probabilité d'être salarié du secteur public plutôt que salarié du secteur privé (5). Une explication possible est que la reconnaissance officielle de handicap est davantage demandée aux personnes employées dans le privé. Dans la fonction publique, l'emploi étant plus sûr, la reconnaissance de handicap est moins nécessaire (6).

Par ailleurs, la part des personnes reconnues handicapées parmi les personnes en emploi dans les établissements privés est identique à celle des personnes reconnues handicapées parmi les personnes en emploi dans les établissements publics (3,7 %). Celle des personnes en situation de handicap est plus élevée pour le secteur public (10,4 % contre 9,9 % pour le privé).

Figure 1.6.3 : L'emploi des personnes handicapées selon le statut de l'employeur en 2015

	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative			Population en situation de handicap			Ensemble de la population		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Effectifs (milliers)	477	461	938	1 236	1 333	2 569	13 435	12 598	26 034
Statut dans l'emploi									
Ensemble privés	73	67	70	70	66	68	71	65	68
Établissement de la fonction publique	15	28	22	15	28	22	15	27	21
Indépendants	11	5	8	14	6	10	14	8	11
Part des personnes handicapées parmi les personnes en emploi									
Établissement privés	3,7	3,8	3,7	9,1	10,7	9,9			
Établissement de la fonction publique	3,7	3,8	3,7	9,5	11	10,4			
Indépendants	2,8	2,2	2,6	9,2	8,1	8,8			
Total	3,6	3,7	3,6	9,2	10,6	9,9			

Champ : population en emploi âgée de 15 à 64 ans vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues) ; France entière.

Source : Insee, enquête Emploi 2015 : traitement Dares

(5) Résultat issu d'une régression logistique estimant la probabilité supplémentaire d'être salarié du secteur public plutôt que salarié du secteur privé, pour les salariés reconnus handicapés, à caractéristiques identiques. Les caractéristiques introduites sont le sexe, l'âge, le diplôme, le type de ménage, le lieu d'habitation, l'origine géographique, une variable indicatrice pour préciser si ce lieu est situé en zone urbaine sensible (ZUS), la catégorie socioprofessionnelle et le fait d'être bénéficiaire d'une reconnaissance administrative (ces résultats ne sont pas présentés en détail ici).

(6) Cette hypothèse est vérifiée par les résultats d'une régression logistique estimant la probabilité supplémentaire d'être salarié du secteur public plutôt que salarié du secteur privé, pour les salariés en situation de handicap, à caractéristiques identiques, qui montre que le fait d'être en situation de handicap n'a pas d'impact significatif sur le statut du salarié.

(source DARES Analyse 2017-032 - Travailleurs handicapés quel accès à l'emploi en 2015 ?, mai 2017)

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

Les recrutements externes dans la fonction publique
de l'État et la fonction publique territoriale en 2015 2.1

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

La mobilité professionnelle dans la fonction publique en 2015 2.3

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

Recrutements dans les trois versants de la fonction publique

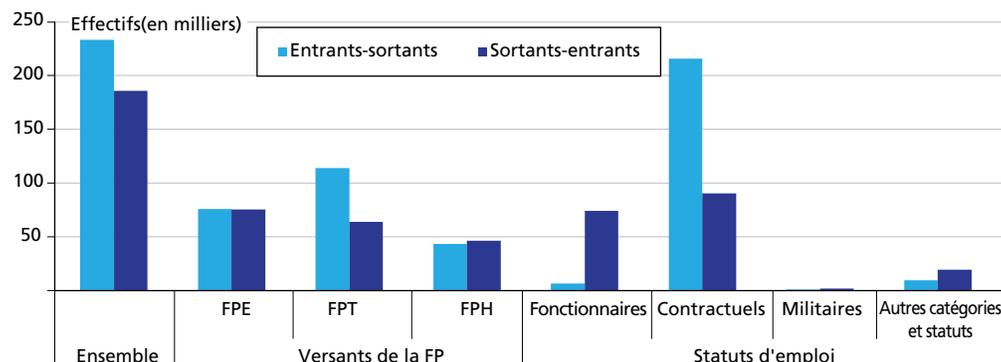
En 2015, le nombre de recrutements externes sur concours dans la fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique territoriale (FPT) a diminué par rapport à 2014, passant de 57 889 à 49 290 (36 110 dans la FPE et 13 180 dans la FPT), auxquels s'ajoutent 19 022 recrutements externes sans concours (866 dans la FPE et 18 156 dans la FPT).

La FPE a fortement diminué son offre d'emplois en 2015 (-13 920 par rapport à 2014, dont -13 455 enseignants, contre +18 996 enseignants en 2014), mais celle-ci reste supérieure à 2013 (+7 567). Par ailleurs, le nombre de recrutements a diminué aussi par rapport à 2014 (-8 891 par rapport à 2014, dont -8 880 enseignants) mais reste en hausse par rapport à 2013 (+8 512). En 2015, la FPE reste ainsi le premier recruteur public (36 976 recrutements externes), mais avec un niveau qui reste inférieur à celui de 2005 et de 2014 (respectivement 47 377 et 45 867 recrutés).

Dans la FPE, le nombre de recrutements sur concours diminue fortement en catégorie A (27 203 contre 36 402 en 2014, soit -25,3 %). C'est essentiellement sur les postes d'enseignants que porte cette baisse. Hors enseignants, le nombre de recrutements en catégorie A recule encore substantiellement (4 089 contre 4 408 en 2014, soit -7,2 %). En revanche pour les catégories B et C, le nombre de recrutés sur concours s'accroît (respectivement de 9,8 % et de 13,3%, soit 4 581 après 4 171 en 2014 en B, et 4 326 après 3 818 en 2014 en C).

La FPT a recruté 649 agents de plus que l'année précédente (+2,1 %). Après la baisse de 2014, les sélections sans concours en catégorie C ont augmenté (18 156 après 17 189). Les recrutements sur concours en catégorie B sont également plus nombreux (+14,8 % en 2015, soit 629 agents en plus qu'en 2014). En revanche, ceux de catégories A et C sur concours baissent respectivement de -262 et -685.

Figure 2.1 : Effectifs qui à la fois entrent et sortent de la fonction publique en 2015 (entrants – sortants) et effectifs qui interrompent leur activité en 2015 (sortants-entrants)



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

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

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2015

Fonction publique de l'État

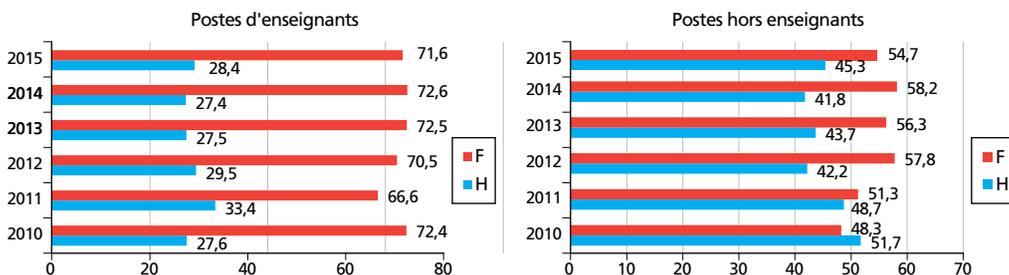
Les femmes sont majoritaires dans les recrutements externes de catégorie A, notamment ceux d'enseignants.

En 2015, la part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes dans la FPE décroît : elle s'élève à 63,6 %, soit 3,1 points de moins qu'en 2014 ; les femmes sont 55,7 % parmi les candidats présents lors des épreuves de sélection.

Pour les postes de catégorie A, les femmes réussissent mieux que les hommes (56,0 % de femmes parmi les présents et 69,4 % parmi les recrutés). De façon constante, elles sont plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (71,5 % de femmes parmi les candidats présents en 2015), où les recrutements sont tout autant féminisés (71,6% des lauréats). Pour les concours d'enseignants, le taux relatif de réussite des femmes est proche de celui des hommes en 2015, en baisse par rapport à 2014 et 2013.

Figure 2.1.1 : Part des femmes recrutées en catégorie A sur les postes d'enseignants et hors enseignants dans la FPE

[en %]



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

En revanche, pour les postes de catégories B et C, les femmes restent majoritaires parmi les candidats présents mais réussissent moins bien que leurs homologues masculins : en 2015, sur les postes de catégorie B, elles représentent 55,3 % des candidats présents et 49,7 % des recrutés. De même, dans la catégorie C, elles sont 55,3 % parmi les présents et 43,4 % parmi les recrutés. Le taux relatif de réussite des femmes par rapport aux hommes s'est dégradé pour les agents de catégorie B et C en 2015.

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

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.1.2 : Part des femmes parmi l'ensemble des recrutés dans la FPE par niveau de diplôme

[en %]

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

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 2.1.3 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2015

	Postes offerts		Admis		dont femmes ⁽³⁾		Recrutés		dont femmes ⁽³⁾	
	Nombre 2015	Évolution 2015/2014	Nombre 2015	Évolution 2015/2014	(%)	Évolution 2015/2014	Nombre 2015	Évolution 2015/2014	(%)	Évolution 2015/2014
Ensemble des recrutements externes⁽¹⁾ (résultats globaux estimés)⁽²⁾	37 384	-27,1%	34 180	-23,9%	-	-	36 976	-19,4%	-	-
Ensemble des recrutements externes ⁽¹⁾ (résultats partiels) ⁽²⁾	36 850	-27,0%	34 180	-22,5%	63,7	-26,5%	36 442	-19,1%	63,6%	-21,1%
Concours externe (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	34 549	-22,6%	31 969	-23,0%	64,1	-26,6%	34 239	-19,0%	63,9%	-22,5%
Concours unique	1 177	-5,5%	1 105	-6,1%	56,1	8,0%	1 109	-5,6%	56%	8,3%
Troisième concours	787	-20,8%	764	-18,3%	67,0	-17,6%	762	-17,9%	67%	-18,1%
Recrutement externe sans concours (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	566	-53,8%	194	-81,0%	28,9	-86,9%	566	-53,0%	9,0%	-91,1%
Pacte (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	305	11,3%	148	-45,6%	73,6	28,2%	300	10,3%	36,0%	25,6%

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(2) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : cela concerne en 2014, le ministère de l'Éducation nationale et de l'Écologie et en 2015 le ministère de l'Éducation nationale. Les résultats partiels portent en 2014 sur 468 concours pour un total de 478 organisés et en 2015 sur 482 pour un total de 488 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus (soit 832 en 2014 et 534 en 2015), en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Calculé à partir des résultats partiels.

Figure 2.1.4 : Différents types de recrutements externes, avec et sans concours dans la fonction publique de l'État en 2015

	Résultats partiels												Part des recrutements (en %)				
	Résultats globaux estimés			Postes			Présents		Admissibles		Admis			Recrutés		Sélectivité	
	Postes estimés ⁽¹⁾	Recrutés estimés ⁽¹⁾	Part des recrutements (résultats estimés) (en %) ⁽¹⁾	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		H	F		Total
Concours externes	A 26 849	25 398	92,6	2 684/9	65 791	84 518	150 309	30 097	38 546	68 643	7 546	17 197	24 743	7 648	17 750	25 398	6,1
	B 4 375	4 515		4 375	26 622	33 171	59 793	5 751	6 814	12 565	2 131	1 893	4 024	2 252	2 263	4 515	14,9
	C 3 325	4 326		3 325	21 976	27 489	49 465	7 700	6 635	14 335	1 808	1 394	3 202	2 462	1 864	4 326	15,4
Total concours externes	34 549	34 239	92,6	34 549	114 389	145 178	259 567	43 548	51 995	95 543	11 485	20 484	31 969	12 362	21 877	34 239	8,1
Troisième concours	A 730	706		730	1 013	2 711	3 724	403	1 083	1 486	202	505	707	201	505	706	5,3
	B 57	56		57	207	25	232	122	17	139	50	7	57	50	6	56	4,1
Total troisième concours	787	762	2,1	787	1 220	2 736	3 956	525	1 100	1 625	252	512	764	251	511	762	5,2
Concours uniques	A 1 167	1 099		1 167	6 301	5 865	12 166	956	1 362	2 318	483	612	1 095	482	617	1 099	11,1
	B 10	10		10	4	16	20	4	16	20	2	8	10	2	8	10	2,0
Total concours uniques	1 177	1 109	3,0	1 177	6 305	5 881	12 186	960	1 378	2 338	485	620	1 105	484	625	1 109	11,0
Total recrutements externes par concours	36 513	36 110	97,7	36 513	121 914	153 795	275 709	45 033	54 473	99 506	12 222	21 616	33 838	13 097	23 013	36 110	8,1
Externes sans concours ⁽¹⁾	C 184	184	0,5	184	979	732	1 711	242	134	376	138	56	194	133	51	184	8,8
Externes sans concours résultats non communiqués ⁽¹⁾	C 382	382		nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Pacte ⁽²⁾	C 153	148	0,4	153	325	548	873	94	223	317	39	109	148	40	108	148	5,9
Pacte résultats non communiqués ⁽¹⁾	C 152	152	0,4	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Total recrutements externes sans concours⁽¹⁾	871	866	2,3	337	1 304	1 280	2 584	336	357	693	177	165	342	173	159	332	7,6⁽³⁾
Total général externe	37 384	36 976	100,0	850	123 218	155 075	278 293	45 369	54 830	100 199	12 399	21 781	34 180	13 270	23 172	36 442	8,1

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) En 2015, le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 482 concours sur un total de 488 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(2) Somme hors résultats non communiqués.

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

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.1.5 : Nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et par sexe selon la voie de recrutement externe dans la fonction publique de l'Etat en 2015

	Catégorie A		Catégorie B	Catégorie C	Ensemble	
	Total	dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Total	Total général	dont enseignement ⁽¹⁾
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾	28 746	24 496	4 442	4 196	37 384	24 496
Postes offerts (résultats partiels)⁽²⁾	28 746	24 496	4 442	3 662	36 850	24 496
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾	27 203	23 114	4 581	5 192	36 976	23 114
Total recrutés (résultats partiels)⁽²⁾	27 203	23 114	4 581	4 658	36 442	23 114
Hommes	8 331	6 570	2 304	2 635	13 270	6 570
Femmes	18 872	16 544	2 277	2 023	23 172	16 544
Sélectivité	6,3	3,3	14,7	14,7	8,1	3,3
Dont concours externe						0
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾	26 849	23 840	4 375	3 325	34 549	23 840
Postes offerts (résultats partiels)⁽²⁾	26 849	23 840	4 375	3 325	34 549	23 840
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾	25 398	22 473	4 515	4 326	34 239	22 473
Total recrutés (résultats partiels)⁽²⁾	25 398	22 473	4 515	4 326	34 239	22 473
Hommes	7 648	6 403	2 252	2 462	12 362	6 403
Femmes	17 750	16 070	2 263	1 864	21 877	16 070
Sélectivité	6,1	3,3	14,9	15,4	8,1	3,3
Dont recrutement externe sans concours						0
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾				566	566	0
Postes offerts (résultats partiels)⁽²⁾				184	184	0
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾				566	566	0
Total recrutés (résultats partiels)⁽²⁾				184	184	0
Hommes				133	133	0
Femmes				51	51	0
Sélectivité				8,8	8,8	0,0
Dont recrutement par Pacte						
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾				305	305	0
Postes offerts (résultats partiels)⁽²⁾				153	153	0
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾				300	300	0
Total recrutés (résultats partiels)⁽²⁾				148	148	0
Hommes				40	40	0
Femmes				108	108	0
Sélectivité				5,9	5,9	0,0
Dont concours unique						
Postes offerts	1 167	0	10	0	1 177	0
Total recrutés	1 099	0	10	0	1 109	0
Hommes	482	0	2	0	484	0
Femmes	617	0	8	0	625	0
Sélectivité	11,1	0,0	2,0	0,0	11,0	0,0
Dont troisième concours						
Postes offerts	730	656	57	0	787	0
Total recrutés	706	641	56	0	762	0
Hommes	201	167	50	0	251	0
Femmes	505	474	6	0	511	0
Sélectivité	5,3	4,9	4,1	0,0	5,2	0,0

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

(2) En 2015, le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 482 concours sur un total de 488 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

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

Figure 2.1.6 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2015, sur champ partiel ⁽¹⁾

	Concours niveau A			Concours niveau B			Concours niveau C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Candidats extérieurs à la fonction publique	1 957	9 017	10 974	602	782	1 384	1 895	1 257	3 152	15 510
Origine FPE										
Titulaires catégorie A	286	203	489	21	2	23	1	2	3	515
Titulaires catégorie B	93	90	183	35	24	59	15	2	17	259
Titulaires catégorie C	5	5	10	265	214	479	64	45	109	598
<i>s/total fonctionnaires</i>	<i>384</i>	<i>298</i>	<i>682</i>	<i>321</i>	<i>240</i>	<i>561</i>	<i>80</i>	<i>49</i>	<i>129</i>	<i>1 372</i>
Agents contractuels	634	1 851	2 485	335	312	647	42	55	97	3 229
s/total FPE	1 018	2 149	3 167	656	552	1 208	122	104	226	4 601
Origine FPT tous statuts	28	120	148	10	3	13	12	1	13	174
Origine FPH tous statuts	2	40	42	1	1	2	7	8	15	59
Catégorie indéterminée	5 326	7 546	12 872	1 035	939	1 974	599	653	1 252	16 098
Total général	8 331	18 872	27 203	2 304	2 277	4 581	2 635	2 023	4 658	36 442
<i>Dont ressortissants de l'Union européenne</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>55</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>5</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>6</i>	<i>66</i>

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) En 2015, le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 482 concours sur un total de 488 organisés.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.1.7 : Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 2015

Ministères	Concours externe			Concours unique			Troisième concours			Externe sans concours			Pacte			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Affaires étrangères et Développement international	31	36	67	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	67
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/ Enseignement privé agricole	162	174	336	44	39	83	38	1	39	0	0	0	0	0	0	458
Ministères économiques et financiers : Économie, Redressement productif et Numérique, Finances et comptes publics	1 851	1 480	3 331	36	13	49	0	0	0	0	0	0	40	108	148	3 528
Culture et Communication	50	63	113	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	113
Défense	152	62	214	4	27	31	0	0	0	1	7	8	0	0	0	253
Écologie, Développement durable et Énergie, Logement, Égalité des territoires et Ruralité	286	209	495	11	4	15	4	0	4	3	11	14	0	0	0	528
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾																
résultats partiels ⁽¹⁾	7 255	17 795	25 050	354	462	816	167	474	641	0	0	0	0	0	0	26 507
résultats estimés ⁽¹⁾	nd	nd	25 050	nd	nd	816	nd	nd	641	nd	nd	382	nd	nd	152	27 041
Intérieur, Outre-mer	1 201	565	1 766	0	0	0	0	0	0	49	22	71			0	1 837
Justice	1 088	1 157	2 245	14	65	79	16	9	25	0	0	0	0	0	0	2 349
Ministères sociaux :																
Affaires sociales, Droit des femmes, Ville Jeunesse et Sports	88	114	202	20	13	33	0	0	0	80	11	91	0	0	0	326
Travail, Emploi, et Dialogue social	6	26	32	1	2	3	2	2	4	0	0	0	0	0	0	39
Services du Premier ministre	192	196	388	0	0	0	24	25	49	0	0	0	0	0	0	437
Total résultats partiels	12 362	21 877	34 239	484	625	1 109	251	511	762	133	51	184	40	108	148	36 442
Total résultats estimés	nd	nd	34 239	nd	nd	1 109	nd	nd	762	nd	nd	566	nd	nd	300	36 976
dont :																
Concours interministériels	192	196	388				24	25	49							437
ENa	32	11	43				7	2	9							52
IRA	160	185	345				17	23	40							385
EPST ⁽²⁾	272	269	541	443	257	700	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 241

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) En 2015, le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 482 concours sur un total de 488 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(2) Établissements publics scientifiques et techniques.

Figure 2.1.8 : Recrutements déconcentrés⁽¹⁾ par voie externe⁽²⁾ dans la fonction publique d'État, sur champ partiel⁽³⁾ en 2015

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe, dont :	15 377	47 870	70 982	118 852	3 553	11 270	14 823	3 842	11 906	15 748	8,0
Éducation nationale	13 267	20 246	56 453	76 699	2 189	10 623	12 812	2 276	11 192	13 468	6,0
Ministères économiques et financiers	248	1 989	982	2 971	153	95	248	321	155	476	12,0
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	1 207	4 409	4 069	8 478	805	386	1 191	805	386	1 191	7,1
Ministère de la Justice	170	3 225	1 978	5 203	131	21	152	165	27	192	34,2
Ministère de la Santé	10	35	57	92	3	7	10	3	7	10	9,2
Concours unique	315	131	2 056	2 187	19	261	280	19	261	280	7,8
Troisième concours	447	453	1 981	2 434	81	360	441	81	360	441	5,5
Externe sans concours (résultats partiels)	184	979	732	1 711	138	56	194	133	51	184	8,8
Externe sans concours (résultats estimés)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Pacte (résultats partiels)	145	307	497	804	37	103	140	38	102	140	5,7
Pacte (résultats estimés)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Total déconcentrés (résultats partiels)	16 468	49 740	76 248	125 988	3 828	12 050	15 878	4 113	12 680	16 793	7,9
Total tous recrutements externes ⁽⁴⁾ (résultats partiels)	36 850	123 218	155 075	278 293	12 399	21 781	34 180	13 270	23 172	36 442	8,1
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	44,7	40,4	49,2	45,3	30,9	55,3	46,5	31,0	54,7	46,1	
Total déconcentrés (résultats estimés)⁽³⁾	16 468	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	16 793	nd
Total tous recrutements externes ⁽³⁾ (résultats estimés)	37 384	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	36 976	nd
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	44,1	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	45,4	nd

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

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

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

(3) En 2015 les ministères de l'Éducation nationale n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 482 concours sur un total de 488 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(4) Hors Pacte et sans concours dont les résultats non pas été communiqués.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.1.9 : Recrutements externes déconcentrés⁽¹⁾ dans la fonction publique d'État par catégorie et par type d'accès, sur champ partiel⁽²⁾ en 2015

Type de concours	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe	2 017	10 401	12 418	1 028	863	1 891	797	642	1 439	15 748
Externe sans concours	0	0	0	0	0	0	133	51	184	184
Concours unique	17	253	270	2	8	10	0	0	0	280
Troisième concours	81	360	441	0	0	0	0	0	0	441
Pacte	0	0	0	0	0	0	38	102	140	140
Total déconcentrés (résultats partiels)	2 115	11 014	13 129	1 030	871	1 901	968	795	1 763	16 793
Total tous recrutements externes⁽³⁾ (résultats partiels)	8 331	18 872	27 203	2 304	2 277	4 581	2 635	2 023	4 658	36 442
Part des concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	25,4	58,4	48,3	44,7	38,3	41,5	36,7	39,3	37,8	46,1
Total déconcentrés (résultats estimés)⁽²⁾	nd	nd	13 129	nd	nd	1 901	nd	nd	1 763	16 793
Total tous recrutements externes⁽³⁾ (résultats estimés)	nd	nd	27 203	nd	nd	4 581	nd	nd	5 192	36 976
Part des concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	nd	nd	48,3	nd	nd	41,5	nd	nd	34,0	45,4

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

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

(2) En 2015 les ministères de l'Éducation nationale n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 482 concours sur un total de 488 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

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

Figure 2.1.10 : Résultats du concours externe et du 3ème concours des IRA en 2016

	Postes offerts			Présents				Admis					
	Nombre 2016	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution 2016/2006 (en %)	Nombre 2016	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution 2016/2006 (en %)	dont femmes		Nombre 2016	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution 2016/2006 (en %)	dont femmes	
							2016	Évolution 2016/2015 (en %)				2016	Évolution 2016/2015 (en %)
Externe	370	7,2	-3,9	2 730	-1,7	-23,7	1 471	-0,4	370	7,2	-3,9	197	6,5
Troisième concours	80	100,0	33,3	517	33,2	121,9	288	41,2	80	100,0	33,3	51	121,7
Total	450	16,9	1,1	3 247	2,6	-14,8	1 759	4,6	450	16,9	1,1	248	19,2

Sources : IRA ; DGAFP - Bureau des politiques de recrutement, de formation et de la professionnalisation.

Figure 2.1.11 : Résultats du concours externe et du 3ème concours d'entrée à l'ENA en 2015 et 2016

	Postes offerts			Présents				Admis					
	Nombre	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution 2015/2005 (en %)	Nombre	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution 2015/2005 (en %)	dont femmes		Nombre	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution 2015/2005 (en %)	dont femmes	
							Nombre	Évolution 2015/2014 (en %)				Nombre	Évolution 2015/2014 (en %)
2015													
Externe	43	0,0	-4,4	675	8,9	3,1	277	11,7	43	0,0	-4,4	11	0,0
Troisième concours	9	0,0	0,0	74	-14,0	-16,9	24	-4,0	9	0,0	0,0	2	0,0
Total	52	0,0	-3,7	749	6,1	0,7	301	10,3	52	0,0	-3,7	13	0,0
2016													
Externe	43	0,0	-4,4	662	-1,9	5,1	271	-2,2	43	0,0	-4,4	11	0,0
Troisième concours	9	0,0	0,0	57	-23,0	-27,8	18	-25,0	9	0,0	0,0	1	-50,0
Total	52	0,0	-3,7	719	-4,0	1,4	289	-4,0	52	0,0	-3,7	12	-7,7

Source : ENA.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Fonction publique territoriale

Figure 2.1.12 : Recrutements par concours externe dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ et par cadre d'emploi en 2015

	Postes offerts	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽²⁾			Admissibles ⁽²⁾			Admis ⁽²⁾			% femmes
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A+														
Administrateur territorial	27	332	333	665	124	94	218	28	28	56	7	14	21	66,7
Conservateur du patrimoine	6	124	355	479	64	222	286	11	27	38	0	5	5	100,0
Ingénieur en chef territorial	18	178	109	287	85	46	131	18	14	32	4	5	9	55,6
Conservateur des bibliothèques	12	111	224	335	65	143	208	4	26	30	1	8	9	88,9
Total catégorie A+	63	745	1 021	1 766	338	505	843	61	95	156	12	32	44	72,7
Catégorie A														
Conseiller des activités physiques et sportives	89	519	201	720	294	116	410	70	37	107	42	19	61	31,1
Conseiller socio-éducatif	173	90	532	622	57	322	379	33	198	231	22	136	158	86,1
Infirmier en soins généraux	366	69	764	833	42	546	588	19	241	260	27	277	304	91,1
ingénieur	1 227	3 276	2 947	6 223	2 206	1 958	4 164	787	851	1 638	489	529	1 018	52,0
Médecin de 2 ^{ème} classe	438	16	273	289	14	224	238	11	119	130	9	200	209	95,7
Puéricultrice	172	3	370	373	1	308	309	1	308	309	0	124	124	100,0
Psychologue de classe normale	423	123	1 780	1 903	81	1 229	1 310	20	509	529	15	311	326	95,4
Directeur d'établissement territorial d'enseignement artistique de 2 ^{ème} catégorie	4	29	5	34	17	3	20	27	5	32	5	0	5	0,0
Sage-femme	12	63	36	99	39	18	57	63	32	95	7	6	13	46,2
Directeur d'établissement territorial d'enseignement artistique de 1 ^{ère} catégorie	45	0	64	64	0	49	49	0	46	46	0	38	38	100,0
Total catégorie A	2 949	4 188	6 972	11 160	2 751	4 773	7 524	1 031	2 346	3 377	616	1 640	2 256	72,7
Catégorie B														
Animateur	497	972	1 841	2 813	746	1 218	1 964	308	521	829	197	291	488	59,6
Animateur principal de 2 ^{ème} classe	153	134	264	398	66	126	192	20	52	72	16	35	51	68,6
Assistant médico-technique	22	4	28	32	4	24	28	4	24	28	3	19	22	86,4
Assistant socio-éducatif	684	333	6 047	6 380	220	4 125	4 345	51	1 155	1 206	33	643	676	95,1
Educateur de jeunes enfants	635	40	2 102	2 142	25	1 742	1 767	14	762	776	8	520	528	98,5
Moniteur éducateur et intervenant familial	33	12	63	75	12	63	75	12	63	75	11	22	33	66,7
Rééducateur	89	9	160	169	12	134	146	12	134	146	3	77	80	96,3
Rédacteur	1 483	4 361	18 776	23 137	2 177	9 157	11 334	367	1 803	2 170	237	1 116	1 353	82,5
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	786	2 158	6 674	8 832	933	3 083	4 016	299	866	1 165	176	541	717	75,5
Technicien paramédical spécialisé, technicien de laboratoire médical	31	17	66	83	16	56	72	9	37	46	8	23	31	74,2
Total catégorie B	4 413	8 040	36 021	44 061	4 212	19 727	23 939	791	5 417	6 208	692	3 287	3 979	82,6
Catégorie C														
Adjoint d'animation 1 ^{ère} classe	674	357	845	1 202	310	711	1 021	182	419	601	133	281	414	67,9
Adjoint du patrimoine de 1 ^{ère} classe	218	1 424	4 244	5 668	883	2 615	3 498	72	459	531	36	180	216	83,3
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe des établissements d'enseignement	137	588	205	793	370	102	472	173	41	214	103	27	130	20,8
Agent de maîtrise	916	3 444	884	4 328	2 531	597	3 128	1 056	302	1 358	622	183	805	22,7
Agent social de 1 ^{ère} classe	528	42	686	728	34	563	597	19	383	402	10	258	268	96,3
ATSEM	1 360	207	21 349	21 556	164	18 439	18 603	21	2 619	2 640	9	1 244	1 253	99,3
Auxiliaire de puériculture territoriale de 1 ^{ère} classe	1 188	64	7 397	7 461	55	6 449	6 504	55	6 224	6 279	14	1 174	1 188	98,8
Auxiliaire de soins de 1 ^{ère} classe	907	188	2 325	2 513	138	1 814	1 952	39	435	474	53	832	885	94,0
Total catégorie C	5 928	5 957	37 090	43 047	4 485	31 290	35 775	1 591	10 908	12 499	980	4 179	5 159	81,0
Total	13 353	18 930	81 104	100 034	11 787	56 294	68 081	2 635	17 476	20 111	2 300	9 138	11 438	79,9

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.

Champ : France entière.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de sapeurs-pompiers.

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 4 % des candidats inscrits, 8 % des présents, 2 % des admissibles et 1 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

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

2

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.113 : Recrutements par la voie du 3ème concours dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ et par cadre d'emploi en 2015

	Postes offerts	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽²⁾			Admissibles ⁽²⁾			Admis ⁽²⁾		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Catégorie A+													
Administrateur territorial	4	37	19	56	17	5	22	7	3	10	3	1	4
Total catégorie A+	4	37	19	56	17	5	22	7	3	10	3	1	4
Catégorie B													
Animateur	118	127	150	277	94	130	224	31	55	86	21	36	57
Animateur principal de 2 ^e classe	41	28	22	50	18	17	35	10	8	18	9	5	14
Assistant socio-éducatif	55	24	531	555	7	374	381	7	136	143	3	52	55
Moniteur éducateur et intervenant familial	52	13	114	127	13	114	127	13	114	127	11	41	52
Rédacteur	499	299	2 652	2 951	209	1 866	2 075	53	579	632	31	333	364
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	157	136	563	699	63	247	310	28	102	130	22	79	101
Total catégorie B	922	627	4 032	4 659	404	2 748	3 152	142	994	1 136	97	546	643
Catégorie C													
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	89	18	29	47	14	21	35	9	12	21	6	10	16
Adjoint du patrimoine de 1 ^e classe	39	13	51	64	8	28	36	8	27	35	4	19	23
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe des établissements d'enseignement	8	8	2	10	5	2	7	4	1	5	3	1	4
Agent de maîtrise	192	265	34	299	204	26	230	110	14	124	77	10	87
ATSEM	136	8	514	522	6	403	409	3	214	217	2	98	100
Total catégorie C	464	312	630	942	237	480	717	134	268	402	92	138	230
Total	1 390	976	4 681	5 657	656	3 235	3 891	283	1 265	1 548	192	685	877

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.

Champ : France entière.

NB : Depuis 2012, le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans et n'a pas eu lieu en 2015.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de sapeurs-pompiers.

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 3 % des candidats inscrits, 9 % des présents, 1 % des admissibles et 0,5 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

Figure 2.114 : Résultats du concours externe et 3ème concours d'entrée à l'INET en 2015

	Postes offerts			Présents					Admis				
									dont femmes				
	Nombre	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution 2015/2005 (en %)	Nombre	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution 2015/2005 (en %)	Nombre	Évolution 2015/2014 (en %)	Nombre	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution 2015/2005 (en %)	Nombre	Évolution 2015/2014 (en %)
Externe	27	-3,6	0,0	218	-10,7	-41,6	94	-11,3	21	23,5	-22,2	14	75,0
Troisième concours	4	-20,0	-33,3	22	-24,1	-62,1	5	-68,8	4	-20,0	-33,3	1	-50,0
Total	31	-6,1	-6,1	240	-12,1	-44,3	99	-18,9	25	13,6	-24,2	15	50,0

Source : Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Ville de Paris

Figure 2.1.15 : Recrutement par concours externe de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2015

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Total catégorie A dont :	32	68	100	168	33	70	103	3	20	23
Autres concours ⁽¹⁾	3	56	57	113	21	27	48	1	3	4
Infirmier de soins généraux (1 ^{er} semestre) (CASVP)	10	8	28	36	8	28	36	2	8	10
Infirmier de soins généraux (2 ^{ème} semestre) (CASVP)	15	4	13	17	4	13	17	0	7	7
Autres concours (CASVP) ⁽¹⁾	4	0	2	2	0	2	2	0	2	2
Total catégorie B dont :	166	2 330	3 230	5 560	926	1 372	2 298	55	105	160
Éducateur des activités physiques et sportives activités aquatiques et de la natation	12	98	40	138	61	27	88	4	8	12
Animateur d'administrations parisiennes	21	164	252	416	60	79	139	7	10	17
Technicien supérieur principal génie urbain	7	52	10	62	15	1	16	6	1	7
Technicien supérieur principal construction et bâtiment	6	96	33	129	30	17	47	3	5	8
Technicien des services opérationnels spécialité Nettoyement	9	269	62	331	116	38	154	3	1	4
Secrétaire administratif administration générale	10	580	1 853	2 433	148	390	538	1	10	11
Agent de maîtrise en bâtiment	5	93	10	103	39	2	41	5	0	5
Agent de maîtrise en environnement propreté assainissement	5	94	24	118	28	5	33	5	0	5
Technicien supérieur principal spécialité informatique	6	194	29	223	143	20	163	4	2	6
Technicien supérieur principal spécialité laboratoires	10	45	67	112	39	62	101	2	8	10
Autres concours ⁽¹⁾	8	543	153	696	145	34	179	6	2	8
Conseiller en économie sociale et familiale	10	4	46	50	4	46	50	0	10	10
Assistant de service social (CASVP)	10	18	108	126	18	108	126	1	9	10
Éducateur spécialisé T4	39	23	54	77	23	54	77	8	31	39
Secrétaire médico-sociale	5	38	478	516	38	478	516	0	5	5
Autres concours (CASVP) ⁽¹⁾	3	19	11	30	19	11	30	0	3	3
Total catégorie C dont :	266	2 243	988	3 231	1 302	559	1 861	120	87	207
Inspecteur de sécurité (ISVP)	11	472	62	534	260	26	286	9	2	11
Adjoint d'animation et d'action sportive, activités périscolaires	65	292	592	884	170	326	496	24	41	65
Bûcheron élagueur adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	10	54	1	55	32	0	32	14	0	14
Électrotechnicien adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	5	270	2	272	111	1	112	5	0	5
Agent d'accueil et surveillance principal médiation sociale	5	461	149	610	191	46	237	3	2	5
Autres concours ⁽¹⁾	5	188	25	213	32	3	35	2	0	2
Adjoint technique 1 ^{ère} classe (AT1) cuisine (1 ^{er} semestre)	10	19	3	22	19	3	22	7	0	7
Ouvrier professionnel qualifié cuisine T4	6	28	9	37	28	9	37	4	2	6
AT1 cuisine (2 ^{ème} semestre)	7	39	6	45	39	6	45	5	1	6
Agent d'entretien qualifié T4	28	285	27	312	285	27	312	24	4	28
Ouvrier professionnel qualifié entretien T4	11	28	5	33	28	5	33	11	0	11
Aide médico-psychologique (2 ^{ème} semestre 2014)	80	15	63	78	15	63	78	4	34	38
AT1 cuisine (2 ^{ème} semestre 2014)	15	13	42	55	13	42	55	2	1	3
Autres concours (CASVP) ⁽¹⁾	8	79	2	81	79	2	81	6	0	6
Total	464	4 641	4 318	8 959	2 261	2 001	4 262	178	212	390

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris, et Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

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

2

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.1.16 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2015

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Total catégorie A	70	451	1 033	1 484	227	549	776	13	54	67
Professeur de la Ville de Paris - Arts plastiques	10	149	521	670	83	280	363	3	7	10
Professeur de la Ville de Paris - Éducation musicale	8	41	87	128	16	39	55	2	6	8
Médecin	5	5	11	16	3	9	12	0	4	4
Médecin PMI	5	1	11	12	1	11	12	0	5	5
Infirmier	18	9	150	159	5	112	117	0	18	18
Conseiller socio-éducatif	5	69	144	213	15	39	54	3	2	5
Puéricultrice cadre de santé	8	3	34	37	0	24	24	0	8	8
Autres concours ⁽¹⁾	11	174	75	249	104	35	139	5	4	9
Total catégorie B	96	260	912	1 172	131	643	774	16	80	96
Éducateur de jeunes enfants	65	43	437	480	16	329	345	3	62	65
Assistant socio-éducatif éducation spécialisée	10	57	156	213	38	117	155	1	9	10
Assistant socio-éducatif assistance de service social	10	44	283	327	16	180	196	1	9	10
Technicien des services opérationnels spécialité assainissement	5	44	1	45	21	0	21	5	0	5
Autres concours ⁽¹⁾	6	72	35	107	40	17	57	6	0	6
Total catégorie C	317	2 059	2 447	4 506	909	1 487	2 396	97	214	311
Agent spécialisé des écoles maternelles	200	64	2 105	2 169	29	1 348	1 377	2	198	200
Métallier - adjoint technique 1 ^{ère} classe	8	92	1	93	43	0	43	8	0	8
Adjoint technique des collèges 1 ^{ère} classe restauration	10	223	222	445	76	71	147	5	2	7
Adjoint technique des collèges 1 ^{ère} classe maintenance des bâtiments	12	375	11	386	157	4	161	11	0	11
Monteur en chauffage adjoint technique 1 ^{ère} classe	7	77	0	77	30	0	30	7	0	7
Mécanicien automobile adjoint technique 1 ^{ère} classe	21	124	1	125	61	1	62	20	0	20
Électrotechnicien adjoint technique 1 ^{ère} classe	10	222	5	227	89	1	90	9	0	9
Jardinier adjoint technique 1 ^{ère} classe	30	271	82	353	120	52	172	16	14	30
Peintre adjoint technique 1 ^{ère} classe	6	177	3	180	84	1	85	6	0	6
Menuisier adjoint technique 1 ^{ère} classe	9	137	8	145	84	6	90	9	0	9
Autres concours ⁽¹⁾	4	297	9	306	136	3	139	4	0	4
Total	483	2 770	4 392	7 162	1 267	2 679	3 946	126	348	474

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.1.17 : Recrutement par la voie du 3ème concours de la Ville de Paris en 2015

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie B										
Secrétaire administratif administration générale	2	15	67	82	3	6	9	1	0	1
Total	2	15	67	82	3	6	9	1	0	1

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

Figure 2.1.18 : Recrutements externes sans concours de la Ville de Paris en 2015

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie C										
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	34	25	17	42	25	17	42	19	13	32
Adjoint d'animation et d'action sportive 2 ^{ème} classe - activités périscolaires	300	2 528	1 427	3 955	2 528	1 427	3 955	179	125	304
Adjoint d'accueil de surveillance et de magasinage - magasinier des bibliothèques	15	205	166	371	205	166	371	12	5	17
Auxiliaire de puériculture et de soins	100	435	4	439	296	3	299	194	2	196
Agent technique de la petite enfance	90	563	136	699	368	78	446	45	10	55
Éboueur	280	248	3 354	3 602	157	2 176	2 333	16	323	339
Égoutier	20	11	390	401	4	195	199	2	21	23
Adjoint technique 2 ^{ème} classe	53	52	679	731	48	341	389	4	55	59
Agent technique des écoles	70	348	53	401	321	47	368	62	12	74
Adjoint technique des collèges de 2 ^{ème} classe	35	183	160	343	133	104	237	23	14	37
Agent d'accueil et de surveillance - médiation sociale	10	165	302	467	165	302	467	8	12	20
Total	1 007	4 763	6 688	11 451	4 250	4 856	9 106	564	592	1 156

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

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

Fonction publique de l'État

Figure 2.2.1 : Concours internes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés

	2004	2005	2014	2015	2015/2014 (%)	2015/2005 (en % par an)
Postes offerts	16 391	16 026	9 332	9 923	6,3	-5,5
Admis						
Total	15 014	13 640	8 917	9 486	6,4	-5,1
dont femmes	9 427	8 236	5 086	5 511	8,4	-6,0
Part des femmes (en %)	62,8	60,4	57,0	58,1	-	-
Recrutés						
Total	15 596	13 980	8 769	9 675	10,3	-5,6
dont femmes	9 740	8 454	4 958	5 602	13,0	-6,5
Part des femmes (en %)	62,5	60,5	56,5	57,9	-	-

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 2.2.2 : Examens professionnels dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2015

	2004	2005	2014	2015	2015/2014 (%)	2015/2005 (en % par an)
Postes offerts	3 746	4 387	5 721	4 777	-16,5	0,9
Admis						
Total	3 225	3 671	5 654	4 608	-18,5	2,3
dont femmes	1 480	1 843	3 458	2 833	-18,1	4,4
Part des femmes (en %)	45,9	50,2	61,2	61,5	-	-
Recrutés						
Total	3 041	3 572	5 570	4 709	-15,5	2,8
dont femmes	1 438	1 810	3 367	2 883	-14,4	4,8
Part des femmes (en %)	47,3	50,7	60,4	61,2	-	-

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.2.3 : Recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi dite Sauvadet) dans la fonction publique de l'État en 2015

	Résultats globaux estimés										Résultats partiels										Part des recrutements (en %)							
	Postes estimés ⁽¹⁾			Recrutés estimés ⁽¹⁾			Part des recrutements résultats estimés (en %) ⁽¹⁾			Postes			Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Sélectivité			
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F		Total	H	F		Total		
Concours internes, examens professionnels et concours réservés																												
Concours internes	A	5 219	4 946	5 219	22 991	32 545	55 536	5 600	8 670	14 270	1 934	2 985	4 919	1 939	3 007	4 946												
	B	3 837	3 774	3 837	12 088	20 917	33 005	4 061	5 224	9 285	1 781	1 934	3 715	1 805	1 969	3 774												
	C	1 080	1 843	867	3 552	6 573	10 125	1 050	1 803	2 853	260	592	852	329	626	955												
Total concours internes	10 136	10 563	9 923	38 631	60 035	98 666	10 711	15 697	26 408	3 975	5 511	9 486	4 073	5 602	9 675	10,4											57,0	
Examens professionnels changement de corps	A	559	558	559	3 969	4 582	8 551	347	503	850	210	333	543	219	339	558												
	B	351	365	351	1 597	2 633	4 230	278	487	765	150	181	331	166	199	365												
	C	11	11	11	1	18	19	0	0	0	0	0	11	0	11	11												
Total	921	934	921	5 567	7 233	12 800	625	990	1 615	625	525	885	385	549	934	14,5											5,5	
Examens professionnels changement de grade	A	691	690	691	2 095	1 999	4 094	228	142	370	276	379	655	286	404	690												
	B	2 779	2 985	2 779	6 906	10 438	17 344	2 377	3 753	6 130	1 106	1 862	2 968	1 122	1 863	2 985												
	C	173	100	173	75	229	304	24	21	45	33	67	100	33	67	100												
Total	3 643	3 775	3 643	9 076	12 666	21 742	2 629	3 916	6 545	1 415	2 308	3 723	1 441	2 334	3 775	5,8											37,5	
Total examens professionnels	4 564	4 709	4 564	14 643	19 899	34 542	3 254	4 906	8 160	1 775	2 833	4 608	1 826	2 883	4 709	7,5											27,7	
Concours réservés ⁽²⁾	A	4 618	2 125	4 618	1 642	2 279	3 921	1 384	1 958	3 342	891	1 242	2 133	890	1 235	2 125												
	B	866	363	866	149	396	545	21	24	45	117	249	366	116	247	363												
	C	528	205	528	80	150	230	18	11	29	20	96	116	20	96	116												
Total concours réservés⁽²⁾	6 012	2 693	6 012	1 871	2 825	4 696	1 423	1 993	3 416	1 028	1 587	2 615	1 026	1 578	2 604	1,8											15,3	
Total concours internes, examens professionnels et concours réservés	20 712	17 965	20 712	55 145	82 759	137 904	15 388	22 596	37 984	6 778	9 931	16 709	6 925	10 063	16 988	8,3											100,0	

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours réservés en 2015 (Éducation nationale). Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(2) Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet).

Figure 2.2.4 : Nombre de candidats effectivement recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État par catégorie et par sexe selon le type de sélection en 2015

	Catégorie A		Catégorie B	Catégorie C	Ensemble	
	Total	dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Total	Total général	dont enseignement ⁽¹⁾
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾	11 087	5 637	7 833	1 792	20 712	5 637
Postes offerts (résultats partiels)⁽²⁾	11 087	5 637	7 833	1 279	20 199	5 637
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾	8 319	3 843	7 487	2 159	17 965	3 843
Total recrutés (résultats partiels)⁽²⁾	8 319	3 843	7 487	1 866	17 672	3 843
Hommes	3 334	1 522	3 209	432	6 975	1 522
Femmes	4 985	2 321	4 278	1 434	10 697	2 321
Sélectivité	8,7	6,0	7,5	9,9	8,3	6,0
Dont concours interne						
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾	5 219	2 647	3 837	1 080	10 136	2 647
Postes offerts (résultats partiels)⁽²⁾	5 219	2 647	3 837	867	9 923	2 647
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾	4 946	2 483	3 774	1 843	10 563	2 483
Total recrutés (résultats partiels)⁽²⁾	4 946	2 483	3 774	1 639	10 359	2 483
Hommes	1 939	911	1 805	379	4 123	911
Femmes	3 007	1 572	1 969	1 260	6 236	1 572
Sélectivité	11,3	8,3	8,9	11,9	10,4	8,3
Dont concours réservés						
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾	4 618	2 990	866	528	6 012	2 990
Postes offerts (résultats partiels)⁽²⁾	4 618	2 990	866	228	5 712	2 990
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾	2 125	1 360	363	205	2 693	1 360
Total recrutés (résultats partiels)⁽²⁾	2 125	1 360	363	116	2 604	1 360
Hommes	890	611	116	20	1 026	611
Femmes	1 235	749	247	96	1 578	749
Sélectivité	1,8	1,9	1,5	2,0	1,8	1,9
Dont examen professionnel						
Postes offerts	1 250	0	3 130	184	4 564	0
Total recrutés	1 248	0	3 350	111	4 709	0
Hommes	505	0	1 288	33	1 826	0
Femmes	743	0	2 062	78	2 883	0
Sélectivité	10,6	0,0	6,5	2,9	7,5	0,0
Examen professionnel (avec changement de corps) - loi 84-16 art. 26						
Postes offerts	559	0	351	11	921	0
Total recrutés	558	0	365	11	934	0
Hommes	219	0	166	0	385	0
Femmes	339	0	199	11	549	0
Sélectivité	15,7	0,0	12,8	1,7	14,5	0,0
Examen professionnel (avec changement de grade) - loi 84-16 art. 58						
Postes offerts	691	0	2 779	173	3 643	0
Total recrutés	690	0	2 985	100	3 775	0
Hommes	286	0	1 122	33	1 441	0
Femmes	404	0	1 863	67	2 334	0
Sélectivité	5,9	0,0	5,8	3,0	5,8	0,0

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

(2) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours réservés en 2015 (Éducation nationale). Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.2.5 : Recrutements déconcentrés⁽¹⁾ par voie interne⁽³⁾ dans la fonction publique de l'État en 2015

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours internes dont :	3 110	9 704	24 454	34 158	1 228	1 722	2 950	1 279	2 370	3 649	11,6
Éducation nationale	1 969	7 004	22 711	29 715	437	1 381	1 818	488	2 029	2 517	16,3
Ministère de la Santé	7	51	47	98	3	4	7	3	4	7	14,0
Ministère de l'Intérieur	1 134	2 649	1 696	4 345	788	337	1 125	788	337	1 125	3,9
Examens professionnels dont :	813	797	2 287	3 084	250	559	809	250	559	809	3,8
Éducation nationale	813	797	2 287	3 084	250	559	809	250	559	809	3,8
Concours réservés dont :	1 189	381	595	976	237	368	605	235	360	595	1,6
Éducation nationale	1 134	320	579	899	230	356	586	228	348	576	1,5
Ministère de l'Intérieur	50	7	12	19	6	11	17	6	11	17	1,1
Ministères des Finances	1	54	1	55	1	0	1	1	0	1	55,0
Ministère de la Justice	4	0	3	3	0	1	1	0	1	1	3,0
Total déconcentrés résultats partiels⁽²⁾⁽³⁾	5 112	10 882	27 336	38 218	1 715	2 649	4 364	1 764	3 289	5 053	8,8
Total recrutements internes (résultats partiels)⁽²⁾⁽³⁾	20 199	55 145	82 759	137 904	6 778	9 931	16 709	6 975	10 697	17 672	8,3
Part des recrutements par voie déconcentrée (en %)	25,3	19,7	33,0	27,7	25,3	26,7	26,1	25,3	30,7	28,6	1,1
Total déconcentrés résultats globaux estimés⁽²⁾	5 475	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	5 346	nd
Total recrutements internes (résultats globaux estimés)⁽²⁾⁽³⁾	20 712	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	17 965	nd
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %)	26,4	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	29,8	nd

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

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

(2) Les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats des concours déconcentrés internes. Les résultats manquants représentent 513 postes aux concours internes et réservés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Ensemble des recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi Sauvadet).

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 2.2.6 : Nombre de recrutés par voie de concours déconcentrée⁽¹⁾ internes⁽²⁾ par catégorie hiérarchique et type de sélection en 2015

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours interne	247	381	628	918	918	1 836	114	1 071	1 185	3 649
Examen professionnel	-	-	-	250	559	809	-	-	-	809
Concours réservé	171	185	356	57	164	221	7	11	18	595
Total déconcentrés résultats partiels⁽³⁾	418	566	984	1 225	1 641	2 866	121	1 082	1 203	5 053
Total recrutements internes⁽²⁾ (résultats partiels)⁽³⁾	3 334	4 985	8 319	3 209	4 278	7 487	432	1 434	1 866	17 672
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats partiels) (en %)	12,5	11,4	11,8	38,2	38,4	38,3	28,0	75,5	64,5	28,6
Total déconcentrés résultats globaux estimés⁽³⁾	418	566	984	1 225	1 641	2 866	nd	nd	1 496	5 346
Total recrutements internes⁽²⁾ (résultats globaux estimés)⁽³⁾	3 334	4 985	8 319	3 209	4 278	7 487	nd	nd	2 159	17 965
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %)	12,5	11,4	11,8	38,2	38,4	38,3	nd	nd	69,3	29,8

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

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

(2) Ensemble des recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi Sauvadet).

(3) Les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats des concours déconcentrés internes. Ces recrutements représentent 513 postes ouverts en catégorie C aux concours interne et réservés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 2.2.7 : Résultat du concours interne des instituts régionaux d'administration (IRA) en 2016

	Nombre			Évolution (%)	
	2006	2015	2016	2016/2015	2016/2005
Postes offerts	245	258	280	8,5	14,3
Présents					
Ensemble	1 443	2 556	2 233	-12,6	54,7
dont femmes	-	1 680	1 369	-18,5	-
Recrutés					
ensemble	245	258	236	-8,5	-3,7
dont femmes	-	188	134	-28,7	-

Sources : IRA ; DGAFP - Bureaux des politiques de recrutement, de formation et de la professionnalisation.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Fonction publique territoriale

Figure 2.2.8 : Recrutements par concours interne dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ et par cadre d'emploi en 2015

	Postes offerts	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽²⁾			Admissibles			Admis			Part des femmes (en %)
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A+														
Administrateur territorial	27	150	192	342	79	94	173	19	38	57	10	14	24	58,3
Conservateur des bibliothèques	6	46	74	120	34	56	90	5	9	14	3	5	8	62,5
Conservateur du patrimoine	3	22	34	56	17	25	42	4	8	12	2	2	4	50,0
Ingénieur en chef	12	124	98	222	90	71	161	8	15	23	6	6	12	50,0
Total catégorie A+	48	342	398	740	220	246	466	36	70	106	21	27	48	56,3
Catégorie A														
Conseiller des activités physiques et sportives	49	577	165	742	449	118	567	93	34	127	46	15	61	24,6
Ingénieur	314	829	269	1 098	573	164	737	134	39	173	96	33	129	25,6
Directeur d'établissements territoriaux d'enseignement artistique de 1 ^{ère} catégorie	2	3	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
Directeur d'établissements territoriaux d'enseignement artistique de 2 ^{ème} catégorie	7	10	5	15	6	2	8	5	2	7	2	1	3	33,3
Total catégorie A	372	1 419	440	1 859	1 028	284	1 312	232	75	307	144	49	193	25,4
Catégorie B														
Animateur	522	1 738	3 033	4 771	1 472	2 418	3 890	302	596	898	201	345	546	63,2
Animateur principal de 2 ^{ème} classe	85	186	276	462	123	184	307	59	98	157	40	66	106	62,3
Assistant socio-éducatif	90	57	661	718	69	477	546	16	125	141	13	76	89	85,4
Moniteur éducateur et intervenant familial	19	1	51	52	1	51	52	1	51	52	0	19	19	100,0
Rédacteur	1 934	3 817	32 261	36 078	2 718	23 119	25 837	472	3 925	4 397	248	1 874	2 122	88,3
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	527	1 053	6 371	7 424	555	3 335	3 890	147	913	1 060	92	519	611	84,9
Total catégorie B	3 177	6 852	42 653	49 505	4 939	29 583	34 522	997	5 708	6 705	594	2 899	3 493	83,0
Catégorie C														
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	619	814	1 697	2 511	478	1 120	1 598	301	713	1 014	207	421	628	67,0
Adjoint du patrimoine de 1 ^{ère} classe	231	144	550	694	120	412	532	66	271	337	44	149	193	77,2
Adjoint technique 2 ^{ème} classe des établissements d'enseignement	123	461	297	758	361	223	584	139	63	202	81	35	116	30,2
Agent de maîtrise	1 293	6 391	1 295	7 686	5 213	917	6 130	1 929	360	2 289	1 121	205	1 326	15,5
Atsem	700	40	6 105	6 145	34	4 939	4 973	27	4 495	4 522	9	809	818	98,9
Total catégorie C	2 966	7 850	9 944	17 794	6 206	7 611	13 817	2 462	5 902	8 364	1 462	1 619	3 081	52,5
Total	6 563	16 463	53 435	69 898	12 392	37 725	50 117	3 727	11 755	15 482	2 221	4 594	6 815	67,4

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.

Champ : France entière.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Fonction publique territoriale hors Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de sapeurs-pompiers.

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 1 % des candidats inscrits et 10 % des présents. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

Figure 2.2.9 : Examen professionnel dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ par cadre d'emploi en 2015

	Inscrits ⁽³⁾			Présents ⁽³⁾			Admissibles ⁽³⁾			Admis ⁽³⁾			% femme
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A+													
Administrateur territorial	221	219	440	nd	nd	nd	46	34	80	20	16	36	44,4
Total catégorie A+	221	219	440	nd	nd	nd	46	34	80	20	16	36	44,4
Catégorie A													
Attaché principal	1 988	4 340	6 328	1 682	3 606	5 288	706	1 784	2 490	498	1 179	1 677	70,3
Total catégorie A	1 988	4 340	6 328	1 682	3 606	5 288	706	1 784	2 490	498	1 179	1 677	70,3
Catégorie B													
Technicien principal de 2 ^{ème} Classe	4 235	443	4 678	3 551	370	3 921	1 506	209	1 715	847	139	986	14,1
Technicien principal de 1 ^{ère} Classe	1 680	557	2 237	1 494	497	1 991	1 285	433	1 718	921	303	1 224	24,7
Éducateur territorial des APS Principal 2 ^{ème} classe	201	100	301	178	84	262	118	59	177	72	36	108	33,3
Éducateur territorial des APS Principal 1 ^{ère} classe	150	62	212	127	53	180	95	42	137	72	27	99	27,3
Total catégorie B	6 266	1 162	7 428	5 350	1 004	6 354	3 004	743	3 747	1 912	505	2 417	20,9
Catégorie C													
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	1 137	11 105	12 242	1 022	10 146	11 168	902	8 584	9 486	630	5 933	6 563	90,4
Agent de maîtrise	8 190	1 319	9 509	7 575	1 123	8 698	5 448	770	6 218	3 316	459	3 775	12,2
Adjoint technique 1 ^{ère} classe	213	146	359	nd	nd	317	186	37	223	125	79	204	38,7
Adjoint d'animation de 1 ^{ère} classe	3	10	13	nd	nd	11	nd	nd	9	0	7	7	100,0
Total catégorie C	9 543	12 580	22 123	8 597⁽⁴⁾	11 269⁽⁴⁾	20 194	6 536	9 391	15 936	4 071	6 478	10 549	61,4
Total	18 018	18 301	36 319	15 629⁽²⁾	15 879⁽²⁾	31 836⁽⁵⁾	10 292	11 952	22 253	6 501	8 178	14 679	55,7

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.

Champ : France entière.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP), la direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de sapeurs-pompiers.

(2) Hors catégorie A+, adjoint technique de 1^{ère} classe et adjoint d'animation de 1^{ère} classe

(3) La répartition par sexe n'est pas connue pour 1 % des candidats inscrits, 11 % des présents, 3 % des admissibles et 4 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

(4) Hors adjoint technique de 1^{ère} classe et adjoint d'animation de 1^{ère} classe

(5) Hors catégorie A+

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Ville de Paris

Figure 2.2.10 : Recrutements par concours interne de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2015

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femme
Catégorie A											
Ville de Paris	2	32	18	50	13	14	27	0	1	1	100,0
Ingénieur des services techniques - concours professionnel	1	16	8	24	6	7	13	0	1	1	100,0
Ingénieur hydrologue hygiéniste hygiène santé sécurité au travail	1	16	10	26	7	7	14	0	0	0	
CASVP	2	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0,0
Total catégorie A	4	33	18	51	14	14	28	1	1	2	50,0
Catégorie B											
Ville de Paris	108	1 544	963	2 507	860	480	1 340	70	40	110	36,4
Éducateur des activités physiques et sportives activités aquatiques et natation	8	29	5	34	18	4	22	8	0	8	0,0
Animateur d'administrations parisiennes	30	156	219	375	108	147	255	12	22	34	64,7
Technicien supérieur principal construction et bâtiment	9	63	6	69	28	3	31	5	2	7	28,6
Technicien des services opérationnels spécialité nettoyage	13	361	30	391	244	16	260	14	1	15	6,7
Secrétaire administratif administration générale	10	211	624	835	95	273	368	3	7	10	70,0
Agent de maîtrise en bâtiment	7	111	4	115	75	2	77	6	1	7	14,3
Agent de maîtrise en environnement propreté assainissement	7	122	7	129	55	4	59	6	1	7	14,3
Technicien supérieur principal spécialité laboratoires	5	16	10	26	15	7	22	3	2	5	40,0
Autres concours ⁽¹⁾	19	475	58	533	222	24	246	13	4	17	23,5
CASVP	4	11	87	98	6	47	53	0	4	4	1,0
Total catégorie B	112	1 555	1 050	2 605	866	527	1 393	70	44	114	38,6
Catégorie C											
Ville de Paris	64	464	309	773	242	176	418	40	22	62	35,5
Inspecteur de sécurité (ISVP)	11	139	26	165	77	10	87	10	1	11	9,1
Adjoint d'animation et d'action sportive, activités périscolaires	35	139	258	397	83	156	239	14	21	35	60,0
Bûcheron élagueur adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	5	6	0	6	1	0	1	0	0	0	-
Electrotechnicien adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	5	53	2	55	25	0	25	5	0	5	0,0
Autres concours ⁽¹⁾	8	127	23	150	56	10	66	11	0	11	0,0
CASVP	3	9	2	11	9	2	11	0	0	0	-
Total catégorie C	67	473	311	784	251	178	429	40	22	62	35,5
Total	183	2 061	1 379	3 440	1 131	719	1 850	111	67	178	37,6

Sources : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris et Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

Figure 2.2.11 : Examen professionnel de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris en 2015

	Postes offerts	Inscrits				Présents	Admis			
		Hommes	Femmes	Total inscrits	% femme		Hommes	Femmes	Total admis	% femme
Examen professionnel Ville de Paris										
Catégorie A										
Attaché d'administrations parisiennes principal	42	97	68	165	41,2	151	22	20	42	47,6
Autres concours ⁽¹⁾	6	21	11	32	34,4	31	3	3	6	50,0
Catégorie B										
Secrétaire administratif spé administration générale et action éducative de classe supérieure	73	74	52	126	41,3	nd	37	16	53	30,2
Secrétaire administratif spé administration générale et action éducative de classe exceptionnelle	50	65	45	110	40,9	nd	29	17	46	37,0
Technicien supérieur en chef	11	15	30	45	66,7	45	4	7	11	63,6
Personnel de maîtrise : agent supérieur d'exploitation	23	18	98	116	84,5	116	3	20	23	87,0
Secrétaire médicale et sociale de classe supérieure	9	16	1	17	5,9	17	5	0	5	0,0
Secrétaire médicale et sociale de classe exceptionnelle	7	31	2	33	6,1	30	5	1	6	16,7
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées de classe supérieure	11	10	7	17	41,2	nd	6	5	11	45,5
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées de classe exceptionnelle	8	29	9	38	23,7	nd	6	2	8	25,0
Educateur des activités physiques et sportives principal 2 ^{ème}	6	18	39	57	68,4	nd	2	4	6	66,7
Educateur des activités physiques et sportives principal 1 ^{ère}	5	7	32	39	82,1	nd	3	2	5	40,0
Autres concours ⁽¹⁾	4	22	11	33	33,3	33	3	1	4	25,0
Total Ville de Paris	249	402	394	796	49,5	392	125	95	220	43,2
Examen professionnel du CASVP										
Catégorie B										
Secrétaire médico-sociale (SMS) classe supérieur	5	0	8	8	100,0	6	0	5	5	100,0
SMS classe exceptionnelle	3	0	4	4	100,0	4	0	2	2	100,0
SA classe supérieure	10	4	7	11	63,6	11	3	7	10	70,0
SA classe exceptionnelle	12	6	14	20	70,0	16	5	5	10	50,0
Catégorie C										
Agent social 1 ^{ère} classe	124	3	38	41	92,7	41	3	41	44	93,2
Agent social 1 ^{ère} classe	124	3	38	41	92,7	41	3	41	44	93,2
Total CASVP	154	13	71	84	84,5	78	11	60	71	84,5
Total	403	415	465	880	52,8	470	136	155	291	53,3

Sources : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris et Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

2.3 La mobilité professionnelle dans la fonction publique en 2015

En 2015, 8,9 % des agents de la fonction publique présents en 2014 et 2015 sont mobiles (471 300 agents). Ce taux est en hausse de 0,4 point par rapport à 2014. Hors restructurations, le taux de mobilité reste inchangé depuis 2012 (7,5 %). À l'occasion de leur mobilité, 50 % des agents ont changé d'employeur, 47 % de zone d'emploi et 33 % de statut ou de situation d'emploi. L'augmentation du taux global de mobilité en 2015, provient d'une hausse des taux de mobilité des changements d'employeurs (+0,5 point) et de zone d'emploi (+0,3 point) tandis que celui des changements de statut ou de situation d'emploi recule (- 0,3 point) par rapport à 2014. Ces changements peuvent se cumuler si bien qu'au total un peu plus de 612 900 mobilités (ou actes de mobilité) ont été effectuées en 2015, soit 1,3 mobilité en moyenne par agent mobile, comme pour les années précédentes. Les mobilités simples sont les plus fréquentes (57 % de l'ensemble des actes de mobilité), suivies des mobilités doubles (33 %) et triples (10 %).

En 2015, le changement de statut ou de situation d'emploi a concerné 2,9 % des agents employés dans la fonction publique en 2014 et 2015. Ce taux varie fortement en fonction des situations initiales d'emploi. Il atteint 15,2 % chez les bénéficiaires de contrats aidés et 11,1 % chez les contractuels. En revanche, les fonctionnaires ne changent de statut que dans 0,2 % des cas et les autres catégories et statuts dans 2,6 % des cas.

Figure 2.3.1 : Taux de changement d'employeur en 2015 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2014 et 2015	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 798 111	2,3	2,6	2,8	2,5
Contractuels	965 739	10,7	9,5	9,2	9,9
Autres catégories et statuts	352 946	1,5	3,2	17,8	7,2
Bénéficiaires de contrats aidés	186 065	17,3	4,9	7,6	10,6
Sexe					
Femmes	3 434 365	4,2	4,2	5,3	4,5
Hommes	1 868 496	4,5	3,7	6,4	4,4
Âge					
Moins de 25 ans	280 082	13,7	11,0	13,2	12,4
25 à 29 ans	488 747	9,6	7,9	11,9	9,8
30 à 39 ans	1 223 059	4,2	5,0	5,0	4,7
40 à 49 ans	1 584 360	3,0	3,3	3,7	3,2
50 à 59 ans	1 471 145	2,8	2,2	2,9	2,6
60 ans et plus	255 468	4,0	1,8	3,5	3,1
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	119 918	7,6	7,3	9,4	7,7
A	1 671 491	2,3	6,2	9,0	4,1
B	909 482	5,3	5,2	3,9	4,9
C	2 554 808	6,7	3,5	4,1	4,2
Indéterminée	47 162	17,5	8,4	4,9	15,3
Total	5 302 861	4,3	4,0	5,5	4,5

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

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2014 et en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 4,5 % des hommes agents civils présents dans la FPE en 2014 et toujours présents dans la fonction publique en 2015 ont changé d'employeur en 2015.

Figure 2.3.2 : Taux de changement de zone d'emploi en 2015 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2014 et 2015	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble de la FP
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 798 111	7,1	0,8	1,0	3,4
Contractuels	965 739	9,0	3,7	4,7	6,0
Autres catégories et statuts	352 946	5,4	4,7	14,2	8,2
Bénéficiaires de contrats aidés	186 065	7,6	1,3	2,5	4,2
Sexe					
Femmes	3 434 365	7,1	1,6	2,8	4,0
Hommes	1 868 496	7,6	1,4	4,0	4,5
Âge					
Moins de 25 ans	280 082	21,9	4,5	8,1	10,6
25 à 29 ans	488 747	17,3	3,6	8,7	10,6
30 à 39 ans	1 223 059	8,6	1,9	2,5	5,0
40 à 49 ans	1 584 360	5,2	1,1	1,5	2,9
50 à 59 ans	1 471 145	3,9	0,7	1,0	2,0
60 ans et plus	255 468	3,0	0,7	1,4	1,8
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	119 918	6,2	3,5	7,0	6,0
A	1 671 491	7,8	2,9	6,3	7,0
B	909 482	7,0	2,1	1,6	4,2
C	2 554 808	6,3	1,2	1,5	2,2
Indéterminée	47 162	8,7	3,4	4,9	7,4
Total	5 302 861	7,3	1,5	3,0	4,2

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

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2014 et en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 7,6 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2014 et toujours présents dans la fonction publique en 2015 ont changé de zone d'emploi en 2015.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.3.3 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en 2015 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2014 et 2015	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 798 111	0,2	0,3	0,3	0,2
Contractuels	965 739	7,5	12,8	14,8	11,1
Autres catégories et statuts	352 946	2,3	4,8	1,9	2,6
Bénéficiaires de contrats aidés	186 065	18,4	11,2	18,0	15,2
Sexe					
Femmes	3 434 365	2,4	3,6	3,4	3,1
Hommes	1 868 496	2,3	2,9	3,1	2,6
Âge					
Moins de 25 ans	280 082	13,1	10,6	11,8	11,7
25 à 29 ans	488 747	6,6	8,0	5,9	6,8
30 à 39 ans	1 223 059	2,3	3,9	3,2	3,0
40 à 49 ans	1 584 360	1,3	2,4	2,1	1,9
50 à 59 ans	1 471 145	0,9	1,5	1,2	1,2
60 ans et plus	255 468	1,1	1,4	2,0	1,3
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	119 918	0,5	2,8	0,7	0,7
A	1 671 491	1,1	2,5	2,7	1,6
B	909 482	2,6	2,3	2,4	2,5
C	2 554 808	5,2	3,5	4,0	3,9
Indéterminée	47 162	7,1	9,2	11,5	7,6
Total	5 302 861	2,3	3,3	3,3	2,9

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

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2014 et en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 2,3 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2014 et toujours présents dans la fonction publique en 2015 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2015.

Figure 2.3.4 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en fonction des changements de versant de la fonction publique et de zone d'emploi en 2015

[en %]

	Total		N'ayant pas changé de versant de la fonction publique ⁽¹⁾		Ayant changé de versant de la fonction publique ⁽²⁾		
	Total	Total	Ayant changé de zone d'emploi	N'ayant pas changé de zone d'emploi	Total	Ayant changé de zone d'emploi	N'ayant pas changé de zone d'emploi
Sexe							
Femmes	0,8	0,8	3,8	0,7	12,4	15,2	9,6
Hommes	0,9	0,8	3,9	0,7	13,9	18,8	7,6
Âge							
Moins de 25 ans	0,4	0,4	0,6	0,3	11,9	11,8	12,0
25 à 29 ans	1,0	0,9	3,1	0,7	19,3	25,3	7,7
30 à 39 ans	1,0	1,0	4,7	0,8	14,6	18,0	10,9
40 à 49 ans	0,9	0,9	4,7	0,8	10,8	13,4	8,3
50 à 59 ans	0,7	0,7	3,5	0,7	8,3	9,4	7,2
60 ans et plus	0,6	0,6	2,7	0,6	22,4	38,1	10,7
Catégorie hiérarchique de départ							
A	0,2	0,2	1,2	0,1	10,2	15,1	2,9
B	1,5	1,5	6,1	1,3	19,6	22,6	16,5
C	1,0	1,0	10,9	0,9	11,2	13,3	9,4
Total	0,8	0,8	3,8	0,7	12,8	16,3	9,1

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

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2014 et en 2015. Les agents dont la catégorie hiérarchique est indéterminée et les agents de catégorie A+ en 2014 ne sont pas inclus.

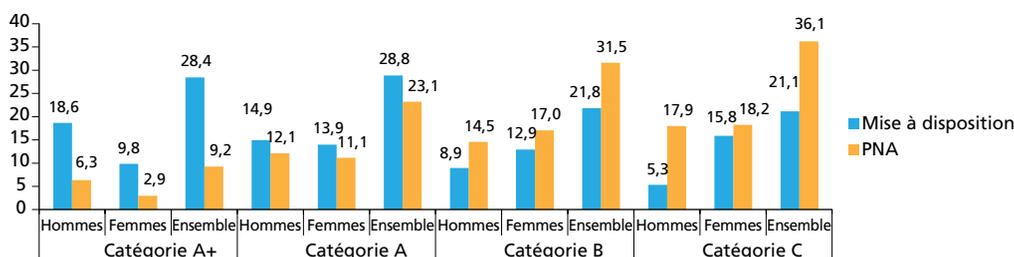
Lecture : 0,8 % des femmes fonctionnaires civils présentes en 2014 et en 2015 ont changé de catégorie hiérarchique en 2014. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique, 12,4 % ont changé également de catégorie hiérarchique en 2015. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique et de zone d'emploi, 15,2 % ont changé également de catégorie hiérarchique.

(1) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse au sein de chacun des versants mais à une analyse globale sur les 3 668 824 agents fonctionnaires civils n'ayant pas changé de versant de la fonction publique.

(2) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse par versant de départ mais à une analyse globale sur les 5 097 agents fonctionnaires civils ayant changé de versant de la fonction publique.

Figure 2.3.5 : Répartition des agents fonctionnaires civils des ministères mis à disposition et en PNA selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2015

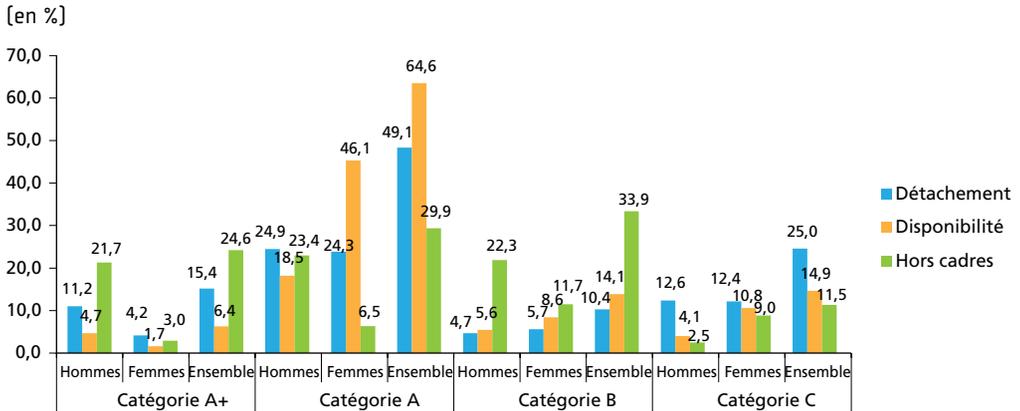
[en %]



Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

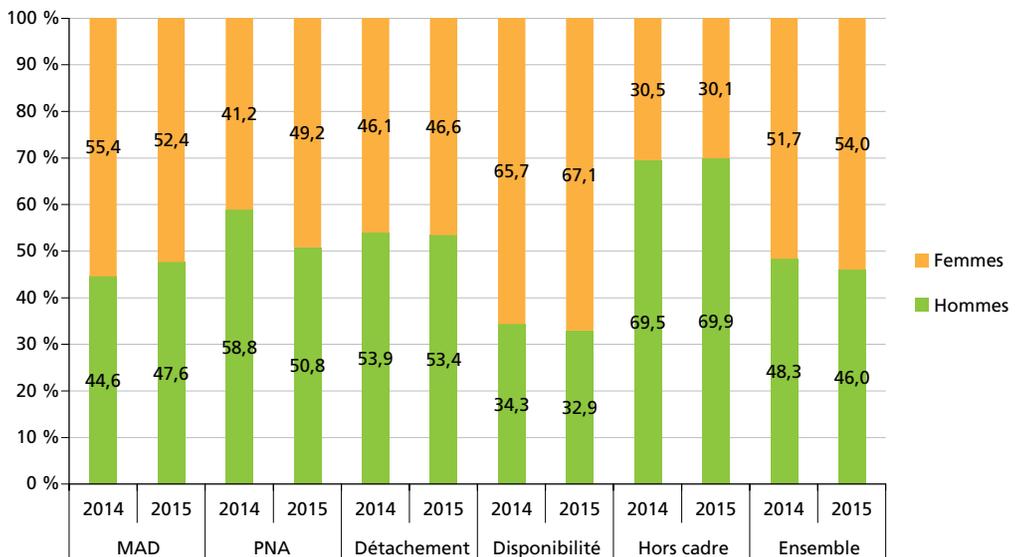
Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.3.6 : Répartition des agents fonctionnaires civils des ministères en position de détachement, de disponibilité et hors cadres selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2015



Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 2.3.7 : Répartition par sexe des fonctionnaires civils en position de mobilité au 31 décembre



Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 2.3.8 : Effectifs des agents en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine[*] dans la fonction publique territoriale par sexe au 31 décembre 2011 et 2013⁽¹⁾

	2011		2013	
	Total	% femmes	Total	% femmes
En disponibilité⁽²⁾	39 059	67,4	43 172	68,1
- Hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les contractuels (article 72)	35 457	67,8	39 135	68,6
- dont disponibilité de droit	10 456	78,5	9 449	83,2
- En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent	3 601	62,7	4 037	63,9
En position hors cadres (article 70)⁽³⁾	115	46,3	153	53,6
En congé spécial (article 99)⁽³⁾	338	47,9	277	59,2
Autres positions particulières⁽³⁾	2 845	66,6	-	-
Détachés dans une autre structure (article 64)⁽³⁾	11 272	62,6	11 125	60
. Fonction publique de l'État	3 762	66,2	3 859	61,7
. Fonction publique hospitalière	1 312	84,4	1 134	86,5
. Autre collectivité	3 257	63,2	3 560	60,7
. Fonction publique d'un État de l'Union européenne	25	54,9	-	-
. Autres structures	2 918	47,4	2 572	44,9
Mis à disposition dans une autre structure (article 61)⁽²⁾	13 214	63,6	14 000	61,6
dont mis à disposition dans une organisation syndicale	634	52,7	448	51,1
Total	66 843	65,7	68 727	65,8

Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales.

(*) Aux fins de comparabilité avec la FPE, ne sont présentées ici que les mobilités statutaires « sortantes ».

Note : Ces données ne sont que des estimations provenant de l'exploitation des «bilans sociaux» et ne peuvent pas être considérées comme exactes à l'unité près.

(1) Enquête biennale, les prochains résultats concerneront l'année 2015. Chiffres 2013 actualisés par la DGCL.

(2) Fonctionnaires et contractuels.

(3) Fonctionnaires uniquement.

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

En 2016, la FPE a enregistré 53 077 départs à la retraite (hors départs de militaires, mais départs de la Poste et Orange inclus), dont 27 240 départs de femmes (51%). Les femmes représentent 95% des 3 370 départs à la retraite pour motifs familiaux (ce motif représente 6,3% de l'ensemble des départs à la retraite). Concernant les départs pour motif d'invalidité, elles représentent 58% des départs à la retraite pour ce motif, qui lui-même constitue 6,1% du total des départs. L'âge moyen de radiation des cadres dans la FPE est de 60,9 ans pour les hommes, et de 61,2 ans pour les femmes. Concernant les pensions militaires, presque dix fois plus d'hommes que de femmes sont concernés par un départ à la retraite (10 230 contre 1 167), cela étant dû au fait que dans ce corps, le nombre d'hommes demeure largement prédominant. 13% des départs d'hommes dans ce corps sont pour motif d'invalidité, contre 20,4% pour les femmes. En revanche, ces dernières représentent la totalité des départs pour motifs familiaux. L'âge moyen de départ chez les militaires est de 45,8 ans pour les hommes contre 42,8 ans pour les femmes.

Pour l'ensemble des départs à la retraite de la FPT, les femmes sont prédominantes (52,8 %) mais avec une répartition très différente selon le type de départ. En effet, 98,8 % des 2 218 départs pour motifs familiaux (6,1 % de l'ensemble des départs) concernent des femmes, alors qu'elles représentent seulement un départ anticipé sur trois dans le cadre du dispositif carrière longue. En moyenne, l'âge de départ à la retraite pour motifs familiaux ou d'ancienneté des femmes s'établit à 62,2 ans contre 61,4 ans pour les hommes en 2016. Pour les départs à la retraite pour motif d'invalidité, l'âge de départ à la retraite moyen des femmes est 56,5 ans contre 56,3 ans pour les hommes.

Concernant la fonction publique hospitalière (FPH), 22 848 pensions de droit direct ont été mises en paiement par la caisse nationales de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) en 2016, dont 8,4 % pour invalidité. Le personnel féminin est largement majoritaire dans ce versant de la fonction publique et 77,4 % de l'ensemble des départs le concernent dont quasiment la totalité des départs anticipés pour motifs familiaux (lesquels représentent 9,7 % de l'ensemble des départs).

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

2

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.4.1 : Effectifs, et principales caractéristiques par genre des bénéficiaires, des pensions de droit direct, au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2016

	SRE (fonction publique de l'État) (1)				FSPOEIE (ouvriers d'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	25 837	27 240	10 230	1 167	1061 (9)	183 (9)	17 174	19 227	5 160	17 688
Départs pour invalidité	1 376	1 887	1 335	239	47 (10)	8 (10)	1 762	2 414	407	1 502
Départs pour carrières longues	4 073	4 553	-	-	438 (10)	48 (10)	8 720	5 100	1 884	2 137
Départs pour motifs familiaux (2)	157	3 213	-	5	0 (10)	6 (10)	26	2 192	12	2 201
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (3)	8 606	5 386	-	-	n,d	n,d	2 260	247	1 886	10 713
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires										
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	60,9	61,2	45,8	42,8	58,61 (11)	99,1 (11)	60,3	61,4	60,1	59,3
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	97,2	98,7	99,2	99,6	66,7 (10)	47,5(10)	93,8	99,0	98,0	99,0
Durée de services acquis (en trimestres)	145,5	137,3	101,9	84,5	n,d	n,d	118,3	102,2	135,9	125,3
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	4,6	7,6	36,8	24,8	n,d	n,d	1,8	6,2	1,4	6,8
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	169,8	169,8	138,8	111,7	n,d	n,d	170,9	171,2	171,4	172,1

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve et les pensions anciennement cristallisées. Les effectifs de pensions civiles entrées en paiement comprennent les pensions anciennement cristallisées. Tous les autres indicateurs (âge moyen et durées moyennes acquises).

(2) Y compris départs pour handicap pour les pensions PCMR.

(3) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2016. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée.

(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs.

(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(8) Les accessoires de pensions comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce.

(9) L'effectif total de pensionnés et les effectifs de calcul de l'âge moyen de première mise en paiement prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(10) Les effectifs de départs pour invalidité, carrières longues, motifs familiaux et pour service actif, ainsi que la part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation ont été calculées sur la base des titres définitifs uniquement.

(11) Les effectifs de calcul de l'âge moyen à la radiation des cadres comprennent les pensionnés en titre définitif et calculée sur une base indiciaire.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(12) Seul 1 % des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

(13) Les effectifs de calcul de la pension mensuelle moyenne comprennent uniquement les pensionnés en titre définitif dont la pension est en paiement (la mise en paiement de la pension peut demander un délai).

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.4.1 (suite) : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPT à la CNRACL en 2016

	SRE (fonction publique de l'État) (1)				FSPOEIE (ouvriers d'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Décote et surcote										
Part des pensions avec décote (en %) (4)	12,0	13,0	8,6	21,3	5,3	10,1	4,0	8,0	5,6	6,5
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (4)	-156,6	-156,3	-68,5	-62,4	-129,8	-120,1	-100,4	-95,4	-124,6	-111,8
Taux moyen de décote (en %) (4)	8,1	9,9	7,1	7,5	8,6	11,6	8,4	11,8	8,5	9,9
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (4)(5)	-5,8	-6,7	-0,7	-0,2	-0,2	0,0	-0,8	-1,8	-0,4	-1,5
Part des pensions avec surcote (en %) (4)	28,2	31,4	-	-	4,4	8,3	19,6	25,1	16,6	12,2
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (4)	340,6	247,7	-	-	115,7	130,8	180,6	156,8	214,0	176,6
Taux moyen de surcote (en %) (4)	12,5	11,4	-	-	8,1	8,6	11,8	11,9	10,5	9,9
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (4)(5)	29,8	25,4	-	-	0,1	0,0	7,3	9,1	2,2	4,6
Taux de liquidation										
Taux moyen de liquidation (en %)	69,8	67,7	61,8	50,5	64,3	61,5	55,8	51,1	631	61,0
Pan des pensions au taux plein (en %) (6)	28,9	31,3	49,3	21,8	8,3	5,4	14,3	13,3	16,3	20,5
Indice moyen à la liquidation	660	607	924	461	(12)	(12)	496	432	487	477
Part des pensions au minimum garanti (en %)	8,1	5,9	20,2	23,8	1,0	1,3	30,1	31,9	186	17,7
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) (7)	281,9	209,1	294,7	228,2	209,4	154,4	155,2	105,8	180,7	136,0
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	26,8	13,2	13,9	4,2	25,6	5,9	29,4	22,8	30,9	16,7
Pension mensuelle moyenne										
Avantage principal et accessoire (en euros) (8)	2 270	2 005	1 683	1 199	1917 (13)	1 592 (13)	1 348	1 172	1 594	1 506

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve et les pensions anciennement cristallisées. Les effectifs de pensions civiles entrées en paiement comprennent les pensions anciennement cristallisées. Tous les autres indicateurs (âge moyen et durées moyennes acquises).

(2) Y compris départs pour handicap pour les pensions PCMR.

(3) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2016. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée.

(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs.

(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au

(7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(8) Les accessoires de pensions comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce.

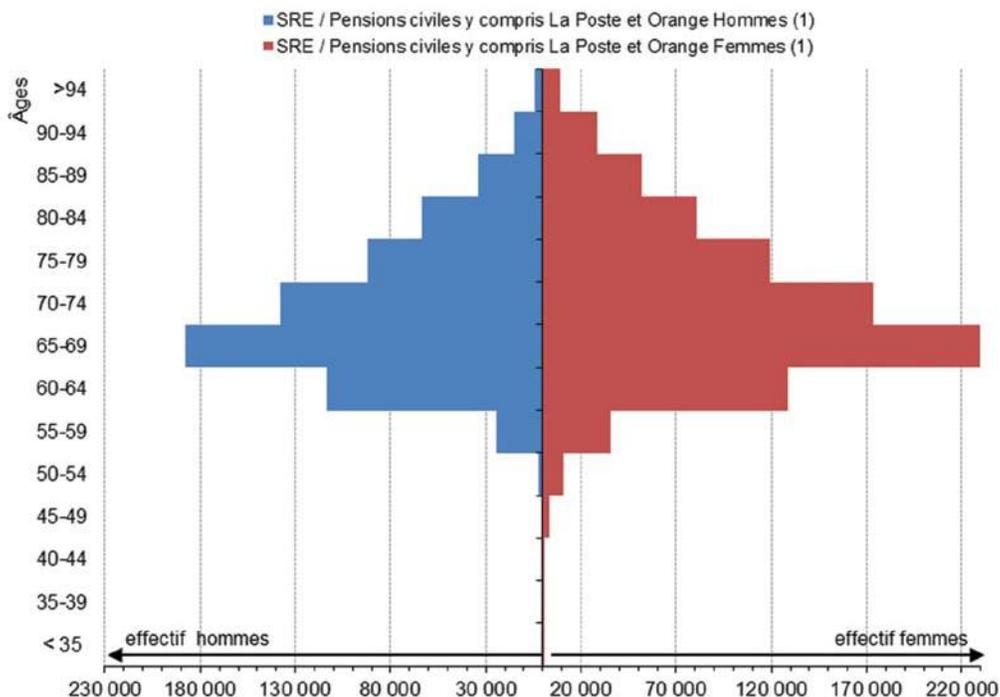
(9) L'effectif total de pensionnés et les effectifs de calcul de l'âge moyen de première mise en paiement prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état

(10) Les effectifs de départs pour invalidité, carrières longues, motifs familiaux et pour service actif, ainsi que la part des agents encore rémunérés dans la fonction

(11) Les effectifs de calcul de l'âge moyen à la radiation des cadres comprennent les pensionnées en titre définitif et calculée sur une base indiciaire.

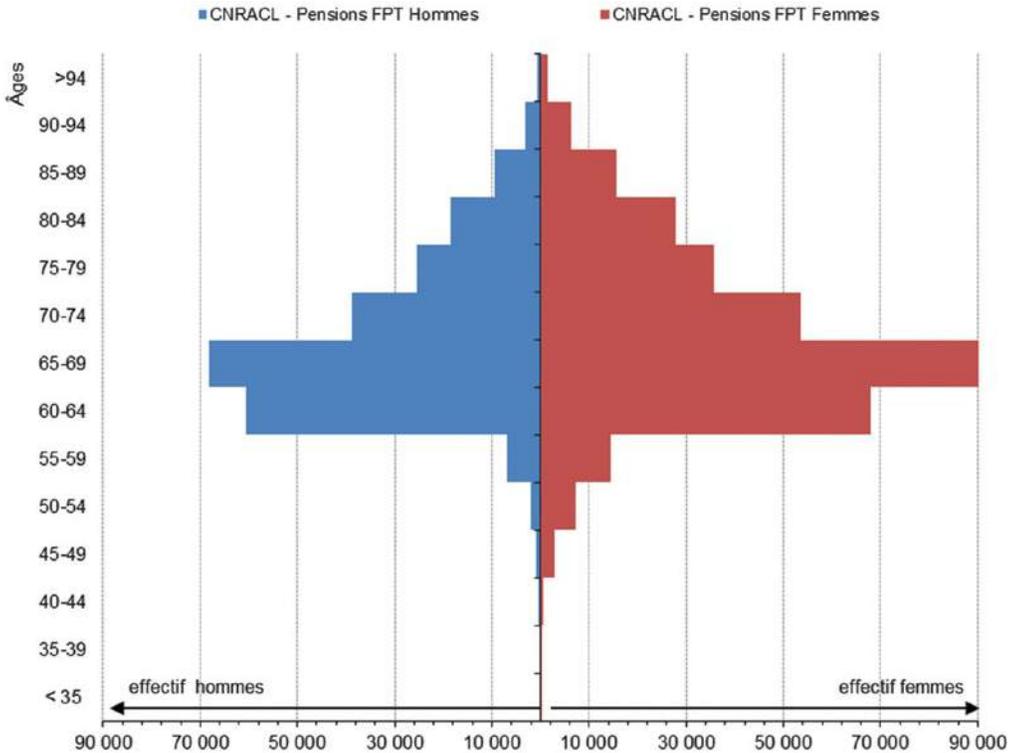
nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 2.4.2 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions civiles (y compris La Poste et Orange) de droit direct versées par le SRE en 2016



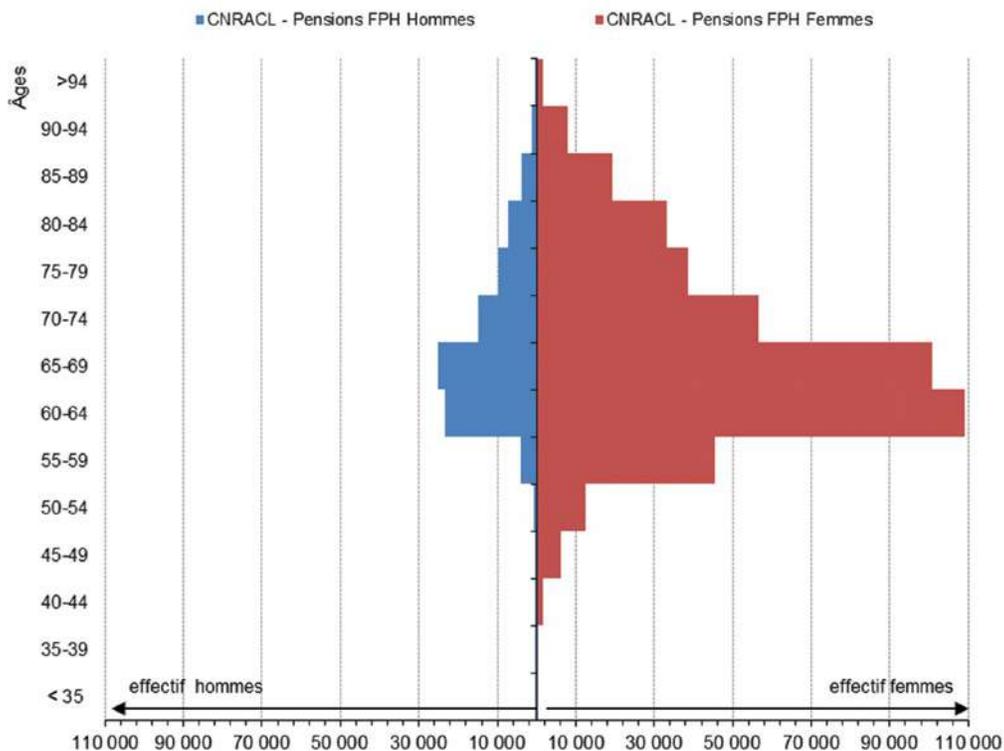
Source : DGFiP - Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 2.4.3 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPT versées par la CNRACL en 2016



Source : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 2.4.4 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPH versées par la CNRACL en 2016



Sources : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Rémunérations dans les trois versants **3** de la fonction publique

Les rémunérations dans les trois versants
de la fonction publique en 2015 **3.1**

3.1 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2015

Dans l'ensemble de la fonction publique en 2015, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 689 euros. Il est de 3 035 euros dans la fonction publique de l'État, de 2 282 euros dans la fonction publique territoriale et de 2 704 euros dans la fonction publique hospitalière.

Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'établit à 2 219 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés (et le salaire net médian à 1 970 euros). Il s'élève à 2 495 euros mensuels dans la fonction publique de l'État (et le salaire net médian à 2 295 euros), à 1 891 euros dans la fonction publique territoriale (et le salaire net médian à 1 708 euros) et à 2 239 euros dans la fonction publique hospitalière (et le salaire net médian à 1 892 euros) et à 2 249 euros dans le secteur privé.

Figure 3.1.1 : Salaires bruts mensuels dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2015

(en euros)

	FPE (ministères et établissements publics)					FPT					FPH					Ensemble FP				
	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile
Ensemble	100,0	3 035	2 807	1 829	4 355	100,0	2 282	2 060	1 612	3 187	100,0	2 704	2 284	1 765	3 766	100,0	2 689	2 390	1 693	3 929
Fonctionnaires	73,5	3 209	2 928	2 149	4 515	78,9	2 372	2 148	1 733	3 257	74,6	2 529	2 338	1 865	3 370	75,7	2 746	2 486	1 832	3 909
dont catégorie A	48,1	3 498	3 155	2 362	4 973	7,5	3 923	3 669	2 664	5 471	19,1	3 021	2 761	2 192	4 040	27,0	3 468	3 152	2 325	4 924
dont catégorie B	14,0	2 926	2 874	2 249	3 605	11,6	2 776	2 720	2 136	3 433	16,9	2 819	2 833	2 125	3 435	13,7	2 851	2 814	2 171	3 515
dont catégorie C	11,2	2 332	2 236	1 841	2 866	59,8	2 099	2 020	1 700	2 587	38,7	2 159	2 107	1 797	2 594	34,9	2 145	2 070	1 739	2 636
Contractuels	15,9	2 568	2 231	1 476	4 009	16,3	2 060	1 808	1 528	2 856	16,7	2 015	1 889	1 635	2 505	16,2	2 258	1 918	1 518	3 350
Autres catégories et statuts	8,0	2 860	2 763	2 019	3 811	0,5	1 988	1 286	1 095	4 398	7,0	6 524	6 473	3 502	9 354	5,1	3 918	3 050	2 025	7 627
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	3 076	2 835	1 930	4 383	95,8	2 316	2 086	1 665	3 219	98,3	2 724	2 296	1 787	3 790	97,0	2 725	2 420	1 746	3 959
Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1 482	1 458	1 435	1 518	4,2	1 488	1 458	1 413	1 592	1,7	1 526	1 504	1 403	1 657	3,0	1 490	1 459	1 421	1 592
Femmes	60,3	2 851	2 685	1 767	4 004	58,2	2 190	1 987	1 603	3 042	77,6	2 556	2 264	1 763	3 458	63,3	2 551	2 313	1 677	3 630
Hommes	39,7	3 315	3 030	1 968	4 890	41,8	2 409	2 184	1 633	3 393	22,4	3 218	2 371	1 769	6 602	36,7	2 926	2 549	1 731	4 456
Moins de 30 ans	10,7	2 115	2 091	1 460	2 805	11,5	1 772	1 722	1 453	2 183	16,4	2 014	1 973	1 627	2 400	13,4	1 983	1 902	1 461	2 521
30-39 ans	24,1	2 652	2 548	1 844	3 484	19,6	2 182	2 022	1 647	2 901	25,0	2 494	2 222	1 784	3 229	23,0	2 480	2 327	1 733	3 298
40-49 ans	31,1	3 086	2 917	2 021	4 229	30,5	2 313	2 096	1 676	3 218	27,6	2 720	2 335	1 816	3 663	30,6	2 728	2 498	1 768	3 875
50-59 ans	27,2	3 442	3 201	2 091	4 949	31,9	2 424	2 187	1 676	3 434	26,6	3 068	2 620	1 846	4 283	28,1	2 981	2 671	1 778	4 406
60 ans et plus	6,9	3 968	3 642	2 195	6 071	6,4	2 645	2 289	1 686	4 065	4,4	4 175	3 228	1 882	8 374	5,0	3 652	3 196	1 843	6 004

Source : Siasp Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris les bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel.

FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Figure 3.1.2 : Salaires nets mensuels en 2015 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

(en euros)

	FPE (ministères et établissements publics)					FPT					FPH					Ensemble FP				
	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile
Ensemble	100,0	2 495	2 295	1 498	3 600	100,0	1 891	1 708	1 322	2 643	100,0	2 239	1 892	1 454	3 129	100,0	2 219	1 970	1 390	3 242
Fonctionnaires	73,5	2 658	2 411	1 498	3 754	78,9	1 972	1 785	1 435	2 708	74,6	2 100	1 939	1 551	2 792	75,7	2 278	2 057	1 521	3 239
<i>dont catégorie A</i>	48,1	2 897	2 603	1 498	4 139	7,5	3 277	3 055	2 205	4 602	19,1	2 512	2 288	1 816	3 361	27,0	2 876	2 604	1 912	4 107
<i>dont catégorie B</i>	14,0	2 417	2 370	1 498	2 974	11,6	2 305	2 257	1 769	2 864	16,9	2 334	2 342	1 754	2 849	13,7	2 360	2 327	1 796	2 911
<i>dont catégorie C</i>	11,2	1 938	1 858	1 498	2 393	59,8	1 744	1 680	1 406	2 157	38,7	1 795	1 752	1 494	2 151	34,9	1 782	1 721	1 441	2 192
Contractuels	15,9	2 063	1 802	1 498	3 186	16,3	1 677	1 475	1 246	2 307	16,7	1 641	1 538	1 333	2 032	16,2	1 827	1 563	1 238	2 682
Autres catégories et statuts	8,0	2 269	2 176	1 498	3 058	0,5	1 726	1 188	1 008	3 606	7,0	5 417	5 347	2 881	7 799	5,1	3 186	2 416	1 596	6 322
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	2 529	2 319	1 498	3 624	95,8	1 920	1 729	1 369	2 670	98,3	2 257	1 902	1 474	3 148	97,0	2 250	1 996	1 437	3 269
Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1 208	1 190	1 498	1 235	4,2	1 213	1 190	1 150	1 299	1,7	1 245	1 227	1 144	1 354	3,0	1 215	1 190	1 155	1 298
Femmes	60,3	2 338	2 194	1 498	3 294	58,2	1 813	1 647	1 314	2 518	77,6	2 114	1 876	1 453	2 864	63,3	2 103	1 906	1 375	2 991
Hommes	39,7	2 733	2 484	1 498	4 049	41,8	1 998	1 812	1 340	2 818	22,4	2 673	1 961	1 458	5 498	36,7	2 420	2 103	1 423	3 695
Moins de 30 ans	10,7	1 733	1 699	1 498	2 317	11,5	1 461	1 415	1 188	1 806	16,4	1 659	1 618	1 327	1 993	13,4	1 631	1 563	1 192	2 080
30-39 ans	24,1	2 179	2 084	1 498	2 880	19,6	1 810	1 682	1 354	2 402	25,0	2 066	1 845	1 472	2 685	23,0	2 048	1 917	1 426	2 729
40-49 ans	31,1	2 536	2 384	1 498	3 501	30,5	1 920	1 740	1 379	2 671	27,6	2 256	1 936	1 503	3 048	30,6	2 253	2 059	1 460	3 203
50-59 ans	27,2	2 831	2 619	1 498	4 090	31,9	2 007	1 808	1 379	2 848	26,6	2 541	2 160	1 531	3 574	28,1	2 460	2 199	1 469	3 644
60 ans et plus	6,9	3 276	2 983	1 498	5 021	6,4	2 190	1 891	1 386	3 365	4,4	3 471	2 659	1 557	6 970	5,0	3 020	2 628	1 521	4 979

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel.

FPE : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPT : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Figure 3.1.3 : Évolution du salaire net mensuel en euros courants en 2015 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (ministères et établissements publics)				FPT				FPH				Ensemble FP			
	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile
Ensemble	0,4	0,6	-0,2	0,4	0,8	1,2	0,8	0,5	0,7	0,5	1,1	0,7	0,6	0,6	0,8	0,4
Fonctionnaires	0,3	0,4	0,0	0,3	1,1	1,4	1,5	0,6	0,6	0,5	1,2	0,4	0,6	0,7	1,2	0,4
<i>dont catégorie A</i>	0,0	0,4	0,0	-0,1	0,2	0,5	0,2	-0,2	-0,3	-0,8	-0,6	0,4	-0,1	0,2	-0,3	-0,1
<i>dont catégorie B</i>	0,2	0,1	0,2	0,3	0,3	0,3	0,6	0,1	-0,1	-0,4	-0,1	0,2	0,1	0,0	0,2	0,2
<i>dont catégorie C</i>	1,0	0,9	1,0	1,3	1,2	1,4	1,5	1,1	1,1	1,2	1,3	0,9	1,2	1,2	1,4	1,1
Contractuels	0,7	0,9	0,4	0,6	0,7	1,1	1,3	-0,1	0,9	1,0	1,4	0,2	0,7	0,8	0,7	0,6
Autres catégories et statuts	0,2	0,3	-1,9	0,7	4,0	1,5	0,9	4,2	1,3	0,8	1,7	1,3	1,1	0,8	-1,3	1,0
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	0,4	0,6	-0,3	0,4	1,0	1,3	1,4	0,5	0,7	0,5	1,2	0,8	0,7	0,8	1,2	0,5
Bénéficiaires de contrats aidés	0,6	0,6	0,6	0,3	0,7	0,6	0,6	0,8	0,3	0,8	0,1	0,3	0,6	0,6	0,5	0,5
Femmes	0,6	0,6	0,5	0,4	0,9	1,2	0,9	0,4	0,7	0,5	1,1	0,6	0,7	0,6	0,9	0,6
Hommes	0,4	0,5	-0,3	0,3	0,8	1,3	0,8	0,5	0,7	0,5	1,1	0,6	0,5	0,7	0,8	0,3
Moins de 30 ans	0,0	-1,6	0,6	0,5	0,0	0,2	0,7	-0,2	0,5	0,2	0,6	0,5	0,2	0,0	0,5	0,4
30-39 ans	0,2	0,3	-0,8	0,4	0,6	0,8	0,8	0,2	0,5	0,2	1,2	0,8	0,4	0,2	0,8	0,3
40-49 ans	0,3	0,4	1,0	0,0	1,3	1,5	1,3	0,9	0,7	1,0	1,3	0,2	0,7	1,1	1,4	0,4
50-59 ans	0,4	0,9	0,3	0,1	0,5	1,0	1,3	-0,1	0,2	-0,2	0,9	0,1	0,2	0,1	1,1	0,0
60 ans et plus	-0,7	-0,6	0,0	-0,9	0,0	1,0	1,4	-1,4	-0,9	-0,5	1,1	-0,4	-1,2	-1,4	0,5	-1,8

Source : Siasp Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Lecture : Dans la FPE, le salaire net moyen a évolué de +0,4 % ; le salaire net médian a augmenté de 0,6 % ; le premier décile a diminué de 0,2 % et le neuvième décile a augmenté de 0,4 %.

Figure 3.14 : Proportion d'agents en place en 2014 et 2015 dont le salaire net a diminué en 2015 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (ministères et établissements publics)			FPT			FPH			Ensemble FP		
	Permanents en 2014 et 2015 (en % des effectifs de 2014)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2015 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)	Permanents en 2014 et 2015 (en % des effectifs de 2014)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2015 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)	Permanents en 2014 et 2015 (en % des effectifs de 2014)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2015 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)	Permanents en 2014 et 2015 (en % des effectifs de 2014)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2015 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)
Ensemble	65,2	34,4	34,9	66,2	23,8	24,2	66,8	30,3	30,8	65,8	29,6	30,1
Fonctionnaires	72,6	33,9	34,5	75,0	23,3	23,7	72,6	30,4	30,9	73,4	29,1	29,6
<i>dont catégorie A</i>	71,5	37,1	37,5	73,7	29,5	30,1	67,4	29,7	30,1	71,1	35,2	35,7
<i>dont catégorie B</i>	76,5	32,4	33,3	74,1	28,0	28,7	72,7	38,8	39,4	74,6	32,8	33,5
<i>dont catégorie C</i>	73,3	23,0	23,5	75,4	21,7	22,0	75,0	27,2	27,6	74,8	23,2	23,6
Contractuels	37,3	32,7	33,3	34,8	28,3	28,8	46,1	26,6	27,0	33,8	32,3	32,9
Autres catégories et statuts	70,5	41,2	41,6	14,1	25,6	26,2	64,0	35,0	34,5	66,1	39,2	39,7
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	66,6	34,4	35,0	67,7	23,7	24,2	67,6	30,3	30,8	67,1	29,6	30,1
Bénéficiaires de contrats aidés	11,6	20,6	21,0	26,3	25,1	25,9	20,5	32,7	33,2	19,7	25,0	25,7
Femmes	62,4	33,7	34,3	60,4	22,8	23,3	64,9	30,3	30,7	62,2	29,2	29,7
Hommes	69,4	35,3	35,8	74,4	24,9	25,3	73,4	30,4	30,8	71,9	30,2	30,7
Moins de 30 ans	30,9	33,2	33,7	41,0	22,0	22,4	50,8	27,0	27,4	36,8	27,0	27,4
30-39 ans	60,2	29,6	30,1	61,9	19,0	19,4	59,9	26,9	27,3	59,4	25,6	26,0
40-49 ans	75,0	34,7	35,2	72,3	23,0	23,5	75,1	29,8	30,3	73,0	29,5	29,9
50-59 ans	76,1	36,3	37,0	75,7	26,5	27,0	77,1	33,4	33,9	78,2	31,9	32,4
60 ans et plus	49,7	42,1	43,2	48,4	30,4	31,1	50,4	42,0	42,7	60,9	37,9	38,7

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : 65,2 % des agents présents dans la FPE en 2015 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2014 et 2015. Le salaire net a diminué pour 34,4 % de ces agents et pour 34,9 % en euros constants.

Figure 3.15 : Évolutions en 2015 en euros constants du salaire net des agents en place en 2014 et 2015 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi
(en %)

	FPE (ministères et établissements publics)				FPT				FPH				Ensemble FP			
	RMPP	Distribution des évolutions individuelles			RMPP	Distribution des évolutions individuelles			RMPP	Distribution des évolutions individuelles			RMPP	Distribution des évolutions individuelles		
		Médiane	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile		Médiane	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile		Médiane	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile		Médiane	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile
Ensemble	1,8	1,2	-2,9	8,1	1,7	1,6	-2,1	6,4	1,9	1,5	-3,2	7,8	1,8	1,5	-2,7	7,4
Fonctionnaires	1,8	1,3	-2,8	7,9	1,6	1,6	-2,1	6,1	1,7	1,5	-3,1	7,2	1,8	1,5	-2,6	7,1
dont catégorie A	1,9	1,3	-3,3	8,8	1,8	1,6	-1,4	6,7	2,3	1,9	-3,3	8,8	2,0	1,4	-3,1	8,6
dont catégorie B	1,3	1,1	-1,9	5,5	1,5	1,4	-1,7	5,8	1,2	0,8	-3,3	6,8	1,4	1,2	-2,2	6,0
dont catégorie C	1,8	1,6	-2,0	6,4	1,6	1,6	-2,2	6,0	1,6	1,6	-3,0	6,7	1,7	1,6	-2,4	6,3
Contractuels	2,0	1,0	-3,5	9,3	2,2	1,6	-2,6	10,1	2,5	1,7	-2,7	9,7	2,2	1,4	-3,0	9,7
Autres catégories et statuts	1,9	0,9	-3,4	9,1	5,2	4,8	-2,3	25,2	2,6	1,7	-4,8	13,3	2,3	1,1	-3,7	10,0
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,8	1,2	-2,9	8,1	1,7	1,6	-2,1	6,4	1,9	1,5	-3,2	7,8	1,8	1,5	-2,7	7,4
Bénéficiaires de contrats aidés	0,4	0,6	-3,1	2,9	1,7	0,6	-2,9	8,3	2,1	0,9	-4,2	10,8	1,5	0,6	-3,1	7,5
Femmes	1,9	1,3	-2,7	8,2	1,6	1,6	-1,9	6,1	1,8	1,5	-3,2	7,6	1,9	1,5	-2,6	7,4
Hommes	1,7	1,2	-3,2	7,9	1,7	1,6	-2,4	6,7	2,1	1,6	-3,2	8,3	1,8	1,5	-2,9	7,5
Moins de 30 ans	2,2	1,1	-4,5	9,2	2,3	1,6	-2,6	9,0	2,4	1,9	-3,7	9,5	2,4	1,6	-3,6	9,3
30-39 ans	2,5	1,7	-3,0	9,4	2,3	1,9	-1,6	7,4	2,7	1,8	-3,4	9,2	2,5	1,9	-2,7	8,8
40-49 ans	1,9	1,2	-3,0	8,2	1,8	1,6	-2,0	6,2	2,0	1,5	-3,0	7,4	1,9	1,5	-2,7	7,4
50-59 ans	1,5	1,0	-2,6	7,0	1,3	1,4	-2,3	5,6	1,5	1,2	-3,0	6,6	1,5	1,3	-2,6	6,4
60 ans et plus	0,9	0,5	-3,0	6,1	0,9	1,3	-2,6	5,5	0,7	0,6	-3,9	6,1	0,9	0,9	-3,0	5,9

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAPP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuelisé.

FPE : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

(1) Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : Dans la FPE, parmi les agents en place en 2014 et 2015, le salaire net moyen a évolué de 1,8 %. Pour la moitié des agents en place en 2014 et 2015, le salaire net a augmenté de plus de 1,2 %. Il a diminué de plus de 2,9 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 8,1 % pour 90 % des agents.

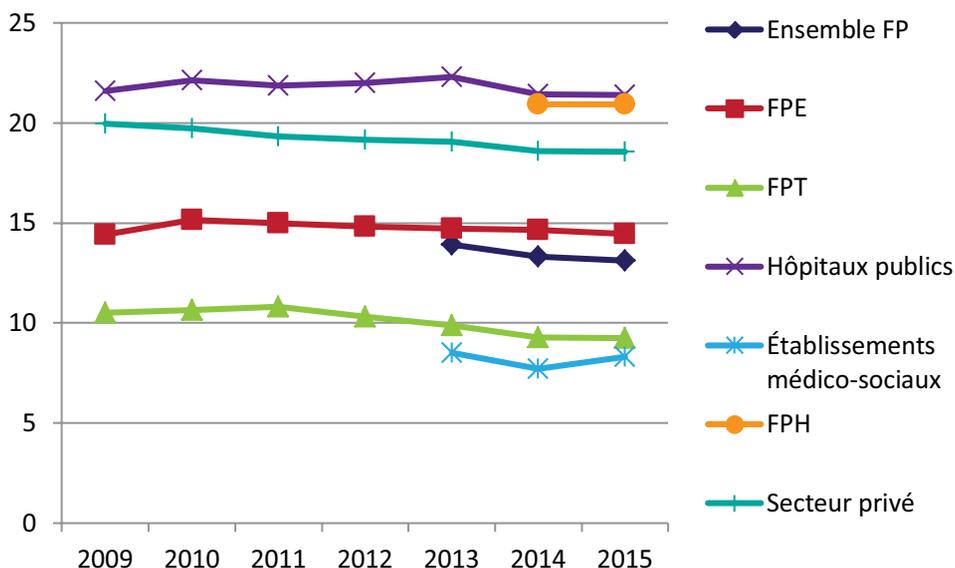
Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 3.1.6 : Écart de rémunération nette moyenne entre les femmes et les hommes

[en %]

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ensemble FP					13,9	13,3	13,1
FPE	14,4	15,2	15,0	14,8	14,7	14,6	14,4
FPT	10,5	10,6	10,8	10,3	9,9	9,3	9,3
Hôpitaux publics	21,6	22,1	21,9	22,0	22,3	21,4	21,4
Établissements médico-sociaux					8,5	7,7	8,3
FPH						20,9	20,9
Secteur privé	19,9	19,7	19,3	19,1	19,0	18,6	18,5

Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.



Champ pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont provisoires.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : Hors militaires.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention, en 2015, les périmètres des établissements médico-sociaux, des hôpitaux publics, et à la marge de la FPH ont été revus et améliorés (voir encadré 1 de la vue «Les rémunérations dans la fonction publique en 2015» du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Néanmoins, ce changement de périmètre n'affecte quasiment pas les écarts salariaux entre les hommes et les femmes présentés ici.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

Lecture : en 2015, dans la FPE, le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 14,4% à celui des hommes.

Des écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes moins importants dans la fonction publique que dans le secteur privé.

L'écart de rémunération moyenne entre femmes et hommes est moins important dans la fonction publique (le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 13,1 % à celui des hommes en 2015) que dans le secteur privé (écart de 18,5 %). Au sein de la fonction publique, les écarts sont plus forts dans la FPH (20,9 % en 2015) en raison d'écarts importants dans les hôpitaux publics (21,4 %) alors qu'ils sont réduits à 8,3 % dans les établissements médico-sociaux. Viennent ensuite la FPE (14,4 %) et la FPT (9,3 %).

La DGAFP et le Défenseur des droits ont financé un appel à projets de recherche sur la question des inégalités de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique.

Les premiers enseignements en sont les suivants :

À partir des données de salaires relatives aux agents à temps complet en 2009, Meurs et al. (2015) ont mis en évidence que les caractéristiques observables associées au niveau de salaire (le diplôme, l'âge, la situation familiale, la part du temps partiel dans l'expérience antérieure et la région de travail) ne sont à l'origine que d'une partie de l'écart constaté entre les femmes et les hommes : près du tiers de l'écart dans la FPE, seulement le sixième dans le privé, tandis qu'elles n'expliquent rien dans la FPT. Reste l'exception de la FPH où ces caractéristiques différentes entre femmes et hommes expliquent les deux tiers de la différence constatée.

De plus, l'écart de salaire moyen varie en fonction de la plus ou moins grande dispersion des salaires. Ainsi, la pénalité salariale liée à un moins bon positionnement des femmes dans la hiérarchie des rémunérations est mécaniquement plus prononcée dans le secteur privé, où la dispersion est relativement forte, que dans la fonction publique. Le faible écart de salaires entre les femmes et les hommes dans la FPT pourrait résulter d'une moindre dispersion des rémunérations. Autrement dit, être en haut de la hiérarchie salariale « rapporte » relativement moins dans le public qu'une position similaire dans le secteur privé.

Meurs et al. (2015) ont également confirmé l'existence d'une forme de plafond de verre : tant dans la fonction publique de l'État et territoriale que dans le secteur privé, plus les niveaux de rémunération des emplois sont élevés, moins les femmes ont une probabilité d'y accéder. Seule une très faible part de l'écart des probabilités relatives entre femmes et hommes provient de différences de caractéristiques individuelles observables (diplôme, âge, etc.) et ce, quel que soit le rang considéré, dans le public comme dans le privé. En d'autres termes, le seul fait d'être une femme rend plus difficile la progression dans l'échelle des rémunérations.

Par ailleurs, Narcy et al. (2015) ont mis en évidence que la naissance d'un enfant est un facteur important pour rendre compte des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, puisque celle-ci engendre une pénalité en termes de salaire journalier (par équivalent temps plein) pour les femmes, due à un effet lié au volume de travail et non au salaire horaire. Inversement, la naissance d'un enfant semble engendrer une prime pour les hommes. Cet effet s'accroît avec le nombre d'enfants.

Lebon et al. (2015) analysent les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en fonction de l'âge et de la catégorie hiérarchique. Dans l'ensemble de la fonction publique, l'écart de rémunération totale entre les femmes et les hommes s'accroît avec l'âge. À 25 ans, l'écart entre les femmes et les hommes serait de 6 % à 8 % selon la catégorie hiérarchique. Ces excédents de rémunération dont bénéficient les hommes doubleraient, voire plus pour la catégorie A, à l'âge de 50 ans. La proportion du différentiel de rémunérations entre les femmes et les hommes ayant pour origine les primes est beaucoup plus importante pour les catégories B et C, avec respectivement 42 % et 38 %, que pour la catégorie A où, à 50 ans, le manque à gagner moyen des femmes en termes de primes représente 20 % de l'ensemble des écarts de rémunération constatés.

Par ailleurs, dans la continuité de ces résultats, une analyse économétrique récente a mis en évidence que la majeure partie de l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes dans la FPE s'explique par les différences de positions professionnelles des hommes et des femmes. À âge, qualification (approchée ici par le grade et la catégorie), statut, travail à temps partiel ou non, présence dans un EPA ou un ministère donné : les femmes perçoivent en moyenne 3,2 % de moins que les hommes en 2015.

Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 3.17 : Salaires nets mensuels moyens en 2015 dans les trois versants de la fonction publique et le privé par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)

	Niveaux mensuels moyens (en euros)			Évolution 2015/2014 en euros courants (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
FPE (ministères)	2 404	2 765	2 544	0,5	0,2	0,3
Cadres	2 829	3 297	3 029	0,0	-0,4	-0,3
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 739	4 305	4 033	0,3	0,1	0,1
Professions intermédiaires	2 288	2 567	2 366	1,2	0,6	1,0
Employés, ouvriers	1 899	2 255	2 085	-1,0	0,3	-0,4
FPE (ministères et établissements publics)	2 338	2 733	2 495	0,6	0,4	0,4
Cadres	2 855	3 288	3 056	0,1	-0,2	-0,1
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 409	3 812	3 622	0,2	-0,1	0,0
Professions intermédiaires	2 205	2 434	2 272	1,2	0,6	1,0
Employés, ouvriers	1 842	2 191	2 002	-0,4	0,4	-0,1
FPT	1 813	1 998	1 891	0,9	0,8	0,8
Cadres	3 052	3 556	3 277	0,7	0,2	0,4
Professions intermédiaires	2 190	2 312	2 232	0,5	0,5	0,5
Employés, ouvriers	1 595	1 773	1 672	1,0	1,0	1,0
Hôpitaux publics	2 163	2 751	2 298	0,7	0,8	0,7
Cadres	4 204	5 514	4 821	1,0	1,7	1,1
<i>médecins et pharmaciens</i>	4 365	5 764	5 025	1,0	1,7	1,1
<i>cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i>	3 351	4 141	3 718	1,3	1,0	0,9
Professions intermédiaires	2 278	2 378	2 294	-0,3	0,0	-0,2
<i>P.I. soignantes et sociales</i>	2 309	2 390	2 321	-0,3	0,1	-0,2
<i>P.I. administratives et techniques</i>	2 033	2 328	2 106	-0,2	-0,2	-0,2
Employés, ouvriers	1 727	1 746	1 732	1,1	1,1	1,1
<i>dont : agents de service et employés administratifs</i>	1 736	1 772	1 742	1,1	1,2	1,1
<i>ouvriers</i>	1 610	1 718	1 684	1,1	0,9	1,0
Établissements médico-sociaux	1 788	1 949	1 816	0,9	0,7	0,9
Cadres	3 286	4 418	3 681	-0,6	0,8	-0,6
Professions intermédiaires	2 122	2 145	2 127	-0,5	0,0	-0,4
Employés, ouvriers	1 654	1 661	1 655	1,3	1,3	1,3
FPH	2 114	2 673	2 239	0,7	0,7	0,7
Cadres	4 159	5 481	4 775	0,9	1,6	1,0
Professions intermédiaires	2 269	2 360	2 284	-0,3	0,0	-0,2
Employés, ouvriers	1 713	1 735	1 718	1,1	1,1	1,1
Secteur privé	1 986	2 438	2 249	1,3	1,2	1,2
Cadres	3 561	4 451	4 141	1,4	1,3	1,3
Professions intermédiaires	2 081	2 420	2 271	0,2	0,3	0,2
Employés, ouvriers	1 569	1 758	1 677	0,9	0,9	0,9

Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes.

Champ pour la fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires.

FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Figure 3.1.8 : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2015

[en euros courants]

	FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux		
	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	
Ensemble des fonctionnaires	100,0	2 658	100,0	1 972	100,0	2 100	100,0	2 122	100,0	1 921	
Catégorie A	Ensemble	65,5	2 897	9,5	3 277	25,5	2 512	27,5	2 499	9,9	2 798
	-30 ans	4,8	1 950	0,2	2 182	4,9	1 928	5,4	1 928	1,2	1 940
	30-39 ans	16,5	2 397	1,9	2 717	8,5	2 196	9,2	2 192	2,4	2 342
	40-49 ans	22,0	2 861	3,0	3 227	6,5	2 663	7,0	2 662	2,9	2 684
	50-59 ans	17,6	3 374	3,3	3 524	4,7	3 216	5,0	3 206	2,6	3 362
	60 ans et +	4,6	4 019	1,1	3 868	0,9	3 894	0,9	3 858	0,6	4 323
Catégorie B	Ensemble	19,0	2 417	14,7	2 305	22,6	2 334	23,6	2 345	14,5	2 180
	-30 ans	1,0	1 889	0,5	1 776	1,7	1 800	1,8	1 806	0,8	1 669
	30-39 ans	4,6	2 181	3,1	2 032	4,9	2 011	5,1	2 021	3,5	1 897
	40-49 ans	6,4	2 439	4,9	2 295	6,8	2 342	7,1	2 355	4,6	2 171
	50-59 ans	5,7	2 600	5,2	2 481	8,0	2 591	8,4	2 604	4,8	2 415
	60 ans et +	1,4	2 725	1,0	2 550	1,1	2 675	1,2	2 686	0,8	2 547
Catégorie C	Ensemble	15,3	1 938	75,7	1 744	51,9	1 795	48,9	1 802	75,7	1 758
	-30 ans	0,8	1 753	4,3	1 589	4,1	1 638	3,9	1 639	5,7	1 629
	30-39 ans	2,6	1 833	14,1	1 706	11,5	1 710	11,1	1 711	15,4	1 707
	40-49 ans	4,8	1 912	25,2	1 744	17,0	1 778	15,8	1 782	26,9	1 760
	50-59 ans	5,8	2 000	27,3	1 778	17,4	1 891	16,5	1 906	25,4	1 811
	60 ans et +	1,4	2 072	4,8	1 794	1,7	1 938	1,6	1 965	2,4	1 791

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour la fonction publique : En équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires.

FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 3.1.8 (suite) : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2015

(en euros courants)

		FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux	
		Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen
Femmes fonctionnaires		100,0	2 490	100,0	1 892	100,0	2 088	100,0	2 112	100,0	1 897
Catégorie A	Ensemble	68,8	2 667	10,3	3 040	26,8	2 441	28,9	2 433	9,9	2 626
	-30 ans	5,9	1 916	0,3	2 137	5,4	1 923	6,0	1 923	1,3	1 924
	30-39 ans	19,1	2 288	2,3	2 611	9,2	2 178	10,0	2 174	2,6	2 295
	40-49 ans	23,2	2 679	3,1	3 020	6,7	2 622	7,2	2 624	3,0	2 584
	50-59 ans	16,8	3 121	3,6	3 258	4,7	3 117	5,0	3 114	2,5	3 174
	60 ans et +	3,7	3 652	1,0	3 501	0,8	3 555	0,8	3 533	0,5	3 839
Catégorie B	Ensemble	14,9	2 340	16,4	2 233	23,4	2 320	24,6	2 330	13,5	2 180
	-30 ans	0,8	1 822	0,6	1 742	1,8	1 793	1,9	1 799	0,8	1 668
	30-39 ans	3,1	2 090	3,7	2 005	5,1	2 003	5,3	2 012	3,3	1 897
	40-49 ans	4,3	2 302	5,4	2 240	7,1	2 333	7,5	2 345	4,2	2 178
	50-59 ans	5,2	2 509	5,5	2 390	8,3	2 575	8,8	2 585	4,5	2 423
	60 ans et +	1,5	2 652	1,1	2 458	1,1	2 642	1,1	2 650	0,7	2 537
Catégorie C	Ensemble	16,2	1 879	73,3	1 656	49,9	1 790	46,5	1 798	76,6	1 753
	-30 ans	0,7	1 715	3,9	1 537	4,3	1 642	4,0	1 645	6,0	1 630
	30-39 ans	2,4	1 769	12,8	1 626	11,4	1 718	10,8	1 719	15,7	1 711
	40-49 ans	4,7	1 815	24,5	1 652	16,4	1 778	15,1	1 782	27,2	1 759
	50-59 ans	6,7	1 942	26,7	1 679	16,3	1 881	15,2	1 898	25,3	1 801
	60 ans et +	1,7	2 031	5,4	1 711	1,5	1 897	1,4	1 925	2,4	1 770
Hommes fonctionnaires		100,0	2 903	100,0	2 078	100,0	2 148	100,0	2 159	100,0	2 043
Catégorie A	Ensemble	60,6	3 278	8,4	3 666	20,6	2 889	21,7	2 854	9,8	3 679
	-30 ans	3,2	2 041	0,1	2 293	2,9	1 967	3,1	1 964	0,5	2 139
	30-39 ans	12,7	2 634	1,4	2 939	5,7	2 321	6,1	2 310	1,5	2 764
	40-49 ans	20,1	3 167	2,8	3 537	5,7	2 859	6,0	2 842	2,8	3 227
	50-59 ans	18,6	3 708	2,9	3 966	4,9	3 602	5,0	3 571	3,5	4 037
	60 ans et +	5,9	4 359	1,1	4 322	1,5	4 598	1,5	4 548	1,5	5 096
Catégorie B	Ensemble	25,1	2 483	12,5	2 432	19,5	2 400	19,6	2 422	19,3	2 179
	-30 ans	1,4	1 945	0,3	1 880	1,4	1 834	1,5	1 842	0,8	1 672
	30-39 ans	6,7	2 242	2,4	2 089	4,2	2 050	4,2	2 066	4,4	1 894
	40-49 ans	9,5	2 530	4,3	2 388	5,6	2 383	5,6	2 410	6,2	2 145
	50-59 ans	6,3	2 711	4,6	2 627	7,0	2 671	7,0	2 698	6,5	2 384
	60 ans et +	1,3	2 848	1,0	2 691	1,3	2 790	1,3	2 813	1,4	2 572
Catégorie C	Ensemble	14,0	2 038	79,0	1 853	59,9	1 811	58,8	1 815	71,0	1 781
	-30 ans	0,9	1 797	4,9	1 644	3,7	1 615	3,6	1 614	3,8	1 625
	30-39 ans	2,8	1 913	15,8	1 794	12,1	1 681	12,0	1 680	13,9	1 688
	40-49 ans	5,0	2 046	26,1	1 859	19,6	1 778	19,0	1 780	25,1	1 763
	50-59 ans	4,4	2 128	28,1	1 904	22,0	1 920	21,6	1 927	25,7	1 860
	60 ans et +	0,9	2 189	4,1	1 942	2,5	2 036	2,5	2 050	2,5	1 897

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour la fonction publique : En équivalent temps plein mensualisé.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 3.19 : Évolution en euros constants de la rémunération moyenne des personnes en place⁽²⁾ (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique et proportion d'agents pris en compte dans le calcul de la RMPP en 2015

En % d'évolution et % des effectifs de l'année précédente	FPE (ministères et établissements publics)			FPT			FPH			Hôpitaux publics			Établissements médico-sociaux							
	Part d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix ⁽¹⁾	Évolution de la RMPP nette ⁽²⁾	Évolution de la RMPP brute ⁽²⁾	Part d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix ⁽¹⁾	Évolution de la RMPP nette ⁽²⁾	Évolution de la RMPP brute ⁽²⁾	Part d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix ⁽¹⁾	Évolution de la RMPP nette ⁽²⁾	Évolution de la RMPP brute ⁽²⁾	Part d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix ⁽¹⁾	Évolution de la RMPP nette ⁽²⁾	Évolution de la RMPP brute ⁽²⁾	Part d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix ⁽¹⁾	Évolution de la RMPP nette ⁽²⁾	Évolution de la RMPP brute ⁽²⁾					
Ensemble	65,2	2,2	1,8	34,9	66,2	2,1	1,7	24,2	66,8	2,3	1,9	30,8	67,5	2,3	1,9	31,0	61,5	2,2	1,8	29,3
PCs cadres et professions intellectuelles supérieures	67,5	2,2	1,9	37,4	70,3	2,1	1,8	31,4	64,5	3,0	2,7	34,5	64,9	3,0	2,7	34,6	55,8	3,2	3,0	33,2
PCs professions intermédiaires	63,6	2,3	1,9	36,4	67,0	1,9	1,6	29,7	66,8	2,1	1,8	34,8	67,1	2,1	1,8	34,8	62,5	2,0	1,8	34,6
PCs employés et ouvriers	64,2	2,0	1,6	28,9	66,2	2,1	1,7	22,2	67,3	2,1	1,7	27,0	68,6	2,1	1,7	26,9	61,5	2,1	1,7	27,7
Fonctionnaires	72,6	2,2	1,8	34,5	75,0	2,1	1,6	23,7	72,6	2,1	1,7	30,9	72,3	2,1	1,7	31,1	74,9	2,2	1,8	29,3
dont catégorie A	71,5	2,3	1,9	37,5	73,7	2,1	1,8	30,1	67,4	2,7	2,3	30,1	67,5	2,7	2,3	30,1	66,8	2,9	2,6	30,5
dont catégorie B	76,5	1,7	1,3	33,3	74,1	1,8	1,5	28,7	72,7	1,6	1,2	39,4	72,8	1,5	1,2	39,7	71,3	1,9	1,5	35,3
dont catégorie C	73,3	2,3	1,8	33,5	75,4	2,1	1,6	22,0	75,0	2,1	1,6	27,6	74,7	2,1	1,6	27,5	76,7	2,1	1,7	28,1
Contractuels	37,3	2,4	2,0	33,3	34,8	2,1	2,2	28,8	46,1	2,4	2,5	27,0	48,5	2,5	2,6	27,0	36,3	2,1	2,1	27,3
Autres catégories et statuts	70,5	2,1	1,9	41,6	14,1	5,9	5,2	26,2	64,0	2,9	2,6	35,0	64,4	2,9	2,6	34,8	43,1	2,0	1,6	50,2
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	66,6	2,2	1,8	35,0	67,7	2,1	1,7	24,2	67,6	2,3	1,9	30,8	68,1	2,3	1,9	31,0	63,6	2,2	1,8	29,2
Bénéficiaires de contrats aidés	11,6	0,7	0,4	21,0	26,3	1,9	1,7	25,9	20,5	2,3	2,1	33,2	20,9	2,5	2,3	31,8	19,7	1,9	1,7	35,9
Femmes	62,4	2,3	1,9	34,3	60,4	2,0	1,6	23,3	64,9	2,2	1,8	30,7	65,5	2,2	1,9	30,9	60,8	2,1	1,7	29,5
Hommes	69,4	2,1	1,7	35,8	74,4	2,1	1,7	25,3	73,4	2,5	2,1	30,8	74,3	2,5	2,1	31,1	64,7	2,3	2,0	28,5
Moins de 30 ans	30,9	2,5	2,2	33,7	41,0	2,5	2,3	22,4	50,8	2,6	2,4	27,4	52,6	2,7	2,5	27,4	38,2	2,4	2,2	27,6
30-39 ans	60,2	2,9	2,5	30,1	61,9	2,7	2,3	19,4	59,9	3,0	2,7	27,3	60,3	3,1	2,8	27,4	56,3	2,4	2,1	26,4
40-49 ans	75,0	2,3	1,9	35,2	72,3	2,2	1,8	23,5	75,1	2,3	2,0	30,3	75,8	2,4	2,0	30,5	70,9	2,2	1,8	29,5
50-59 ans	76,1	1,9	1,5	37,0	75,7	1,7	1,3	27,0	77,1	1,9	1,5	33,9	77,7	1,9	1,5	34,3	72,5	2,0	1,6	30,8
60 ans et plus	49,7	1,3	0,9	43,2	48,4	1,2	0,9	31,1	50,4	1,0	0,7	42,7	51,2	1,0	0,6	43,3	44,0	1,7	1,4	36,4
Ensemble France métropolitaine	65,2	2,2	1,8	35,0	66,1	2,1	1,7	24,3	66,5	2,2	1,9	30,9	67,3	2,3	1,9	31,1	61,4	2,2	1,8	29,3
Ensemble DOM	65,1	2,1	1,9	32,4	69,1	1,6	1,4	23,6	77,9	3,0	2,8	27,2	78,0	3,0	2,8	27,1	75,5	2,0	1,5	30,4

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAPP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte) y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuelisé.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

(1) Evolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,04 % en 2015).

(2) Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 3.1.10 : Évolution des salaires nets mensuels moyens dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires(*)			Salaires nets moyens en 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 (en %)		RMPP nette ⁽¹⁾ 2015/2014		
	Structure des effectifs 2015 (en %)	2015 (en milliers)	Évolution 2015/2014 (en %)		Salaires moyens (en euros constants)	À structure constante	Proportion des agents de 2014 présents en 2015 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation ⁽²⁾ (en %)
Ensemble	100,0	2 031,3	0,2	2 495	0,4	0,2	65,2	1,8	34,9
<i>dont : enseignants</i>	46,1	935,6	1,0	2 540	0,1	-0,2	68,7	1,9	38,6
<i>dont : non enseignants</i>	53,9	1 095,7	-0,6	2 457	0,6	0,5	62,2	1,7	31,5
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	36,9	750,1	1,6	3 056	-0,1	-0,2	67,5	1,9	37,4
Fonctionnaires de catégorie A+ ⁽³⁾	5,0	100,9	-0,4	4 232	0,4	-0,2	74,5	1,9	37,4
<i>dont enseignants⁽⁴⁾</i>	2,8	56,4	-0,3	3 691	0,7	-0,1	74,5	2,2	36,4
<i>dont police⁽⁵⁾</i>	0,1	1,5	0,7	5 431	0,1	-0,4	66,8	2,6	31,8
Fonctionnaires de catégorie A (à l'exception des A+)	22,6	459,8	1,5	3 060	-0,1	-0,2	72,7	1,8	37,1
<i>dont enseignants⁽⁶⁾</i>	15,3	311,7	1,4	2 796	-0,2	-0,2	74,4	1,7	39,0
<i>dont police⁽⁷⁾</i>	0,2	4,6	2,3	4 121	-0,7	-0,4	78,2	0,3	48,8
Contractuels	4,9	100,3	3,1	2 484	0,0	0,1	35,0	1,7	40,2
<i>dont enseignants⁽⁸⁾</i>	1,7	34,3	6,0	1 971	0,3	-0,7	22,4	2,2	40,7
Autres catégories et statuts	4,4	88,4	2,6	2 345	-0,1	-0,1	68,9	2,1	37,3
<i>dont enseignants⁽⁹⁾</i>	4,3	86,6	2,3	2 302	-0,2	-0,1	69,3	2,1	37,4
PCS professions intermédiaires dont :	38,4	780,7	-1,3	2 272	0,9	0,4	63,6	1,9	36,4
Fonctionnaires de catégorie A	20,5	417,0	1,8	2 393	0,1	0,0	69,5	2,0	38,1
<i>dont enseignants⁽¹⁰⁾</i>	18,9	384,6	2,0	2 362	0,2	0,0	68,8	2,0	38,5
<i>dont police⁽¹¹⁾</i>	0,3	5,1	-6,8	3 486	0,4	0,0	78,8	1,7	32,0
Fonctionnaires de catégorie B	9,1	185,7	-0,7	2 393	0,1	0,0	72,5	1,6	32,6
<i>dont personnels administratifs et techniques</i>	7,1	144,4	-0,5	2 406	0,1	0,0	72,2	1,6	32,1
<i>dont enseignants⁽¹²⁾</i>	0,2	3,5	-17,3	2 172	0,9	0,2	76,7	2,4	39,0
<i>dont pénitentiaire⁽¹³⁾</i>	0,0	1,0	-2,4	2 765	0,0	0,1	76,6	1,8	31,8
Contractuels	5,0	102,5	-11,6	1 865	3,1	8,0	35,5	2,1	30,2
<i>dont enseignants⁽⁸⁾</i>	0,6	11,6	-29,4	1 849	-1,5	-3,9	28,1	2,9	39,8
Autres catégories et statuts	2,6	53,6	-2,8	2 134	0,4	-0,2	71,5	1,7	43,9
<i>dont enseignants⁽⁹⁾</i>	2,2	44,9	-1,6	1 990	0,4	-0,2	70,3	1,9	41,8

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

Champ : France (hors Mayotte). Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Les salaires sont exprimés en équivalent temps plein mensuel, voir définitions et méthodes.

(1) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(2) Inflation y compris tabac (+0,04 %) en 2015.

(3) Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ». Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant à minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

(4) Par exemple : professeurs d'université et maîtres de conférence.

(5) Commissaires de police.

(6) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés.

(7) Par exemple : commandants de police.

(8) Emplois occasionnels ou saisonniers majoritairement. Hors enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrats.

(9) Enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrats.

(10) Par exemple : professeurs des écoles et professeurs d'enseignement général de collège.

(11) Par exemple : capitaines ou lieutenants de police.

(12) Par exemple : instituteurs.

(13) Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires).

Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 3.1.10 (suite) : Évolution des salaires nets mensuels moyens dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires(*)			Salaires nets moyens en 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 (en %)		RMPP nette ⁽¹⁾ 2015/2014		
	Structure des effectifs 2015 (en %)	2015 (en milliers)	Évolution 2015/2014 (en %)		Salaires moyens (en euros constants)	À structure constante	Proportion des agents de 2014 présents en 2015 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation ⁽²⁾ (en %)
PCS employés et ouvriers dont :	24,6	500,5	0,3	2 002	-0,2	0,6	64,2	1,6	28,9
Fonctionnaires de catégorie B	4,8	97,6	0,4	2 464	0,2	0,1	84,1	1,0	34,5
<i>dont police⁽¹⁴⁾</i>	4,8	97,4	0,4	2 464	0,2	0,1	84,2	1,0	34,5
Fonctionnaires de catégorie C	11,2	228,3	-1,7	1 938	1,0	0,8	73,4	1,8	23,5
<i>dont personnels administratifs et techniques</i>	9,2	187,3	-2,1	1 880	1,0	0,9	73,0	1,9	21,5
<i>dont pénitentiaire⁽¹⁵⁾</i>	1,2	25,1	1,8	2 258	0,5	0,3	79,7	1,6	34,0
Contractuels	5,9	120,4	6,1	1 881	-2,2	1,4	41,2	2,3	30,9
Autres catégories et statuts	1,0	21,1	-10,1	2 287	-0,3	-0,4	74,2	1,4	51,4
Ministères	75,6	1 535,8	0,2	2 544	0,3	0,0	69,9	1,8	35,4
<i>dont : enseignants</i>	41,7	847,1	1,1	2 471	0,1	-0,2	69,2	1,9	38,7
<i>dont : non-enseignants</i>	33,9	688,7	-1,0	2 634	0,6	0,2	70,7	1,7	31,6
Etablissements publics	24,4	495,5	0,1	2 343	0,8	0,5	50,6	1,9	32,8
<i>dont : enseignants</i>	4,4	88,5	-0,4	3 194	0,9	-0,1	64,2	2,0	38,0
<i>dont : non-enseignants</i>	20,0	407,0	0,2	2 158	0,8	1,1	47,7	1,8	31,2
Fonctionnaires	73,5	1 493,0	0,6	2 658	0,3	0,0	72,6	1,8	34,5
Catégorie A	48,1	977,7	1,4	2 897	-0,1	-0,1	71,5	1,9	37,5
Catégorie B	14,0	283,8	-0,4	2 417	0,1	0,0	76,5	1,3	33,3
Catégorie C	11,2	228,4	-1,7	1 938	1,0	0,8	73,3	1,8	23,5
Contractuels	15,9	323,2	-1,0	2 063	0,6	2,3	37,3	2,0	33,3
Autres catégories et statuts	8,0	163,1	-1,0	2 269	0,1	-0,2	70,5	1,9	41,6
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	1 979,3	0,2	2 529	0,4	0,2	66,6	1,8	35,0
Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	52,0	-1,3	1 208	0,6	-0,6	11,6	0,4	21,0
Femmes	60,3	1 224,3	0,7	2 338	0,5	0,3	62,4	1,9	34,3
Hommes	39,7	807,0	-0,7	2 733	0,3	0,0	69,4	1,7	35,8
Moins de 30 ans	10,7	217,6	-0,6	1 733	-0,1	0,4	30,9	2,2	33,7
30-39 ans	24,1	489,4	-2,7	2 179	0,2	0,4	60,2	2,5	30,1
40-49 ans	31,1	632,6	1,5	2 536	0,3	0,2	75,0	1,9	35,2
50-59 ans	27,2	551,9	0,3	2 831	0,3	0,0	76,1	1,5	37,0
60 ans et plus	6,9	139,8	5,0	3 276	-0,7	-0,1	49,7	0,9	43,2
Ensemble France métropolitaine	96,6	1 961,6	0,1	2 467	0,4	0,2	65,2	1,8	35,0
Ensemble DOM	3,4	69,7	1,2	3 277	0,3	0,2	65,1	1,9	32,4

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

Champ : France (hors Mayotte). Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Les salaires sont exprimés en équivalent temps plein mensualisé, voir définitions et méthodes.

(1) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(2) Inflation y compris tabac (+0,04 %) en 2015.

(14) Corps d'encadrement et d'application de la Police nationale : gardiens de la paix, brigadiers.

(15) Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire.

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue «Les rémunérations dans la fonction publique en 2015» du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 3.1.II : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des femmes fonctionnaires civiles employées à temps plein dans les ministères en métropole en 2015

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires ⁽¹⁾ (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net global ⁽³⁾	
				Montant ⁽³⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)			
Ensemble	100,0	657,9	29 207	5 676	778	16,0	19,4	35 542	29 364
<i>dont : total enseignants</i>	<i>61,6</i>	<i>405,5</i>	<i>31 161</i>	<i>3 211</i>	<i>1 160</i>	<i>9,1</i>	<i>10,3</i>	<i>35 098</i>	<i>28 863</i>
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	32,1	211,5	33 969	8 442	1 808	19,6	24,9	43 161	35 803
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	32,1	211,2	33 974	8 443	1 810	19,6	24,9	43 168	35 810
Cadres de catégorie A+⁽⁶⁾ dont :	1,6	10,5	47 437	26 645	341	35,4	56,2	75 316	63 598
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	0,4	2,9	46 900	36 608	9	43,1	78,1	84 887	72 118
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	0,9	5,9	47 982	27 284	478	35,7	56,9	76 467	64 639
Enseignement supérieur, recherche et assimilé ⁽⁹⁾	0,3	1,7	46 476	7 952	423	14,3	17,1	55 533	45 933
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	30,5	200,8	33 271	7 492	1 886	18,1	22,5	41 488	34 357
Attachés et inspecteurs	3,5	23,3	30 707	14 673	40	31,8	47,8	46 071	38 606
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	<i>0,7</i>	<i>4,3</i>	<i>36 986</i>	<i>18 480</i>	<i>66</i>	<i>32,8</i>	<i>50,0</i>	<i>56 335</i>	<i>47 361</i>
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹⁰⁾	0,6	3,8	31 814	23 119	43	41,4	72,7	55 787	47 464
Professeurs certifiés et agrégés	22,7	149,3	32 819	5 130	2 520	13,3	15,6	38 675	31 892
Autres enseignants de catégorie A	0,2	1,5	36 425	3 358	112	8,3	9,2	40 407	33 145
Police (commandants)	0,1	0,7	41 028	18 509	802	30,5	45,1	60 624	49 022
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	3,4	22,1	38 817	13 117	28	24,9	33,8	52 668	43 893
PCS professions intermédiaires dont :	51,4	338,2	28 945	3 602	301	10,8	12,4	33 206	27 336
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	40,5	266,6	30 121	2 326	356	7,0	7,7	33 170	27 233
Professeurs des écoles	34,1	224,5	29 823	1 690	136	5,2	5,7	32 245	26 448
Professeurs de lycée professionnel	3,9	25,5	32 290	5 348	2 383	14,0	16,6	38 333	31 625
Professeurs de collège d'enseignement général	0,1	0,8	39 828	3 865	1 536	8,8	9,7	43 944	36 069
Autres enseignants	0,1	0,5	37 281	3 521	1 207	8,6	9,4	41 069	33 717
Police (capitaine et lieutenant)	0,2	1,3	31 961	15 590	862	32,1	48,8	48 512	39 263

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

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

(1) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ». Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant à minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

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

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

(*) Voir définitions.

Figure 3.1.II (suite) : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des femmes fonctionnaires civiles employées à temps plein dans les ministères en métropole en 2015

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires ⁽¹⁾ (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global ⁽⁵⁾
				Montant ⁽³⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
Professions intermédiaires de catégorie B	10,9	71,6	24 568	8 352	95	25,0	34,0	33 345	27 724
Greffiers	0,9	6,2	23 390	6 133	479	20,5	26,2	29 920	24 841
Instituteurs	0,3	2,3	27 890	2 638	78	8,5	9,5	31 138	25 524
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	8,5	55,9	24 658	8 976	54	26,4	36,4	34 041	28 325
<i>dont secrétaires administratifs</i>	2,6	17,1	24 729	9 304	123	27,0	37,6	34 491	28 802
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,0	0,2	26 013	10 000	144	27,3	38,4	36 574	29 472
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,1	7,0	23 727	7 120	86	22,7	30,0	31 376	26 084
PCS employés et ouvriers dont :	16,4	108,2	20 716	6 754	257	24,2	32,6	27 945	23 115
Employés et ouvriers de catégorie B	2,5	16,6	22 288	11 350	705	33,0	50,9	34 409	27 993
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	2,5	16,5	22 274	11 357	706	33,0	51,0	34 402	27 986
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	1,0	6,5	25 756	12 892	752	32,7	50,1	39 476	31 956
<i>dont gardiens de la paix</i>	1,5	10,1	20 043	10 374	677	33,3	51,8	31 152	25 442
Employés et ouvriers de catégorie C	13,9	91,4	20 411	5 913	175	22,1	29,0	26 744	22 204
Adjoint administratifs et adjoints techniques	12,8	84,3	20 503	5 620	72	21,2	27,4	26 528	22 042
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	0,7	4,5	20 534	9 164	2 101	30,3	44,6	30 255	24 593

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

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

(1) Exprimés en équivalent temps plein mensuelisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(*) Voir définitions.

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 3.1.12 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des hommes fonctionnaires civils employés à temps plein dans les ministères en métropole en 2015

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires ⁽¹⁾ (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global ⁽⁵⁾
				Montant ⁽³⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
Ensemble	100,0	466,7	29 891	10 066	1 478	24,7	33,7	40 722	33 735
<i>dont : total enseignants</i>	<i>41,6</i>	<i>194,3</i>	<i>33 477</i>	<i>5 355</i>	<i>2 609</i>	<i>13,5</i>	<i>16,0</i>	<i>39 595</i>	<i>32 683</i>
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	39,0	182,0	36 239	12 505	2 301	25,2	34,5	49 623	41 381
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	38,8	181,3	36 254	12 493	2 307	25,2	34,5	49 626	41 387
 Cadres de catégorie A+⁽⁶⁾ dont :	3,1	14,5	51 788	33 505	345	38,6	64,7	86 751	73 448
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	1,4	6,6	51 030	43 816	18	45,4	85,9	96 414	82 082
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	1,0	4,9	54 564	35 365	504	38,7	64,8	91 393	77 463
Enseignement supérieur, recherche et assimilé ⁽⁹⁾	0,7	3,1	49 034	8 599	790	14,6	17,5	58 848	48 722
 Cadres de catégorie A (à l'exception des A+) :	35,7	166,8	34 903	10 666	2 478	23,0	30,6	46 399	38 601
Attachés et inspecteurs	4,5	21,2	30 774	15 794	61	33,3	51,3	47 359	39 748
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	<i>0,9</i>	<i>4,1</i>	<i>37 282</i>	<i>19 808</i>	<i>128</i>	<i>34,1</i>	<i>53,1</i>	<i>58 102</i>	<i>48 940</i>
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹⁰⁾	2,4	11,3	33 667	24 467	89	41,4	72,7	59 052	50 214
Professeurs certifiés et agrégés	23,3	108,7	34 180	6 658	3 746	16,0	19,5	41 649	34 449
Autres enseignants de catégorie A	0,3	1,6	38 161	3 507	97	8,2	9,2	42 513	34 926
Police (commandants)	0,7	3,2	41 308	20 061	840	32,0	48,6	62 621	50 787
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	4,5	20,8	42 321	18 016	54	29,4	42,6	61 188	51 240
PCS professions intermédiaires dont :	30,7	143,3	29 452	6 696	762	18,2	22,7	36 795	30 447
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	19,3	90,1	32 094	4 731	1 119	12,6	14,7	37 535	30 910
Professeurs des écoles	11,3	52,7	31 505	2 414	307	7,0	7,7	34 563	28 378
Professeurs de lycée professionnel	5,8	27,3	32 891	6 065	2 894	15,3	18,4	39 750	32 846
Professeurs de collège d'enseignement général	0,1	0,7	40 103	4 255	1 803	9,5	10,6	44 653	36 676
Autres enseignants	0,1	0,6	38 378	3 653	1 332	8,6	9,5	42 352	34 770
Police (capitaine et lieutenant)	0,7	3,5	33 451	17 384	951	33,4	52,0	52 056	42 256

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

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

(1) Exprimés en équivalent temps plein mensuelisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ». Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant à minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.»

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

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

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

(*) Voir définitions.

Figure 3.1.12 (suite) : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des hommes fonctionnaires civils employés à temps plein dans les ministères en métropole en 2015

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires ⁽¹⁾ (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global ⁽⁵⁾
				Montant ⁽³⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
Professions intermédiaires de catégorie B	11,4	53,2	24 984	10 020	159	28,2	40,1	35 547	29 668
Greffiers	0,2	1,0	23 700	6 293	475	20,7	26,6	30 420	25 245
Instituteurs	0,1	0,7	28 583	3 252	113	10,1	11,4	32 334	26 549
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,6	44,6	24 928	10 139	128	28,5	40,7	35 596	29 679
<i>dont secrétaires administratifs</i>	1,5	6,8	24 847	9 739	149	27,7	39,2	35 186	29 429
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	0,6	28 822	11 635	199	28,2	40,4	41 320	33 299
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,3	6,2	24 766	10 430	332	29,1	42,1	35 833	30 322
PCS employés et ouvriers dont :	30,3	141,4	22 166	10 343	1 145	31,1	46,7	33 248	27 228
Employés et ouvriers de catégorie B	16,5	76,9	23 527	12 030	1 047	33,0	51,1	36 424	29 596
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	16,5	76,9	23 526	12 029	1 047	33,0	51,1	36 421	29 594
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	7,7	35,8	26 475	13 206	1 058	32,5	49,9	40 628	32 898
<i>dont gardiens de la paix</i>	8,8	41,1	20 958	11 004	1 038	33,6	52,5	32 757	26 716
Employés et ouvriers de catégorie C	13,8	64,3	20 489	8 302	1 263	28,3	40,5	29 376	24 328
Adjoint administratifs et adjoints techniques	9,2	43,0	20 041	7 185	705	25,9	35,9	27 763	23 178
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	4,0	18,9	22 117	10 244	2 634	31,0	46,3	33 049	26 866

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

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

(1) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(2) Traitement judiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement judiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(*) Voir définitions.

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Figure 3.1.13 : Répartition indiciaire des fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'État selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2015

Indice majoré	Catégorie hiérarchique			Cumulés (en %)			Hommes	Femmes	Total
	A	B	C	A	B	C			
<310	0	4 570	217	0	2	0	3 344	1 443	4 787
310-319	193	2 614	19 298	0	2	8	8 952	13 153	22 105
320-329	797	9 510	66 821	0	6	36	27 229	49 899	77 128
330-339	1 073	13 409	10 672	0	10	40	12 001	13 153	25 154
340-349	11 341	7 894	23 717	1	13	50	16 704	26 248	42 952
350-359	1 431	15 658	12 186	1	18	55	13 544	15 731	29 275
360-369	334	8 337	8 884	2	21	59	9 453	8 102	17 555
370-379	9 827	15 587	12 226	2	26	64	15 982	21 658	37 640
380-399	4 073	26 779	29 673	3	36	76	24 970	35 555	60 525
400-419	5 389	21 540	25 562	3	43	87	21 223	31 268	52 491
420-439	27 002	21 545	17 903	6	50	94	24 511	41 939	66 450
440-459	91 621	23 207	4 036	15	58	96	34 656	84 208	118 864
460-479	70 394	36 976	3 597	22	71	98	43 653	67 314	110 967
480-499	92 642	24 006	0	32	79	98	37 548	79 100	116 648
500-549	123 124	41 704	0	44	93	98	55 749	109 079	164 828
550-599	139 451	15 952	0	58	98	98	52 542	102 861	155 403
600-649	115 346	0	0	69	98	98	43 348	71 998	115 346
650-699	85 148	0	0	78	98	98	39 284	45 864	85 148
700-749	66 089	0	0	84	98	98	31 853	34 236	66 089
750-821	59 052	0	0	90	98	98	30 595	28 457	59 052
Hors échelle	94 419	0	0	100	98	98	59 637	34 782	94 419
Indéterminé	3 042	4 626	5 906	100	100	100	6 413	7 161	13 574
Total	1 001 788	293 914	240 698	100	100	100	613 191	923 209	1 536 400

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

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires sur un poste principal non annexe, présents au 31/12.

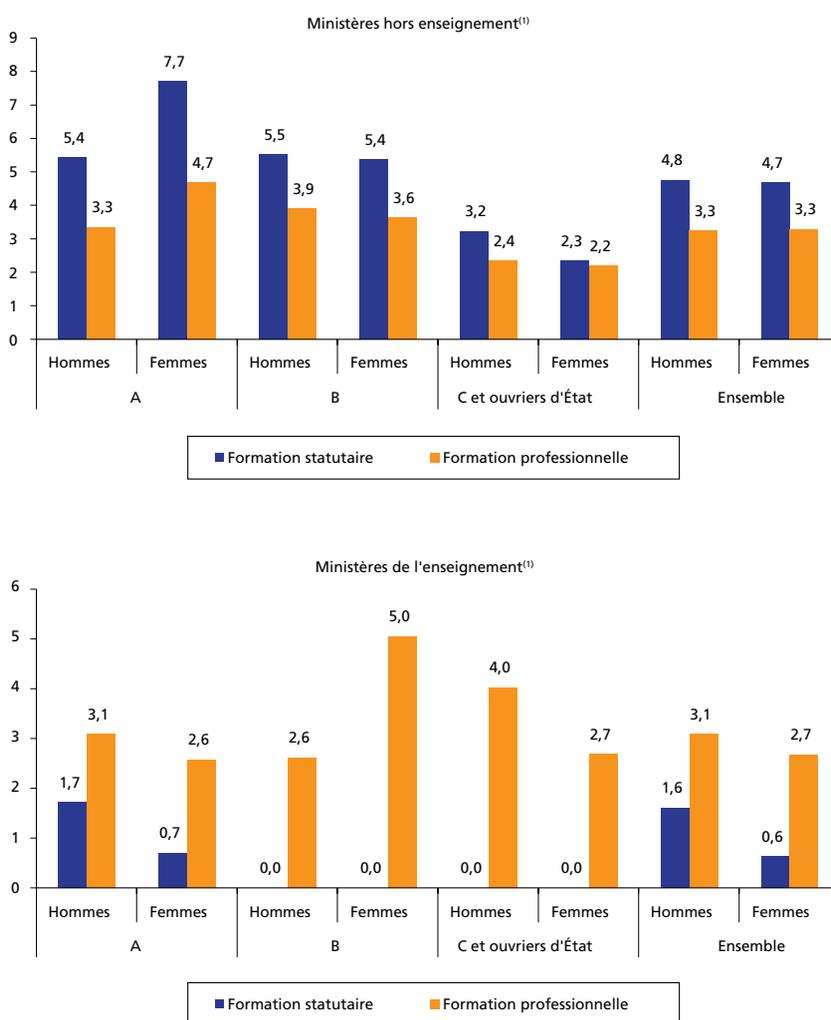
Formation 4

La formation statutaire et professionnelle des agents
des ministères en 2015 4.1

4.1 La formation statutaire et professionnelle des agents des ministères

Figure 4.1 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent dans les ministères selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2015

[en nombre de jours par agent]



Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour les ministères de la Culture et de la Justice, les EPA sont intégrés.

(1) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

4 Formation

Figure 4.1.2 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2015

[en nombre de jours par agent]

	Formation statutaire			Formation professionnelle			Total		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Affaires étrangères et Développement international	0,3	0,2	0,3	3,7	5,2	4,5	4,0	5,4	4,7
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	1,4	1,8	1,6	2,1	2,2	2,2	3,5	4,1	3,8
Ministères économiques et financiers	6,7	5,3	5,9	4,1	3,6	3,8	10,8	8,9	9,7
Culture et Communication	0,4	0,6	0,5	2,4	3,4	2,9	2,8	4,0	3,4
Défense	0,2	0,1	0,2	1,7	1,9	1,8	1,9	2,0	2,0
Écologie, Développement durable et Énergie - Logement, Égalité des territoires et Ruralité	4,7	3,7	4,4	2,9	3,0	2,9	7,6	6,8	7,3
Intérieur	6,5	4,5	5,8	3,4	2,7	3,2	9,9	7,3	9,0
Justice	3,2	9,0	6,4	3,2	3,2	3,2	6,4	12,2	9,6
Ministères sociaux	2,8	2,3	2,5	3,8	4,5	4,3	6,6	6,8	6,7
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,0	0,0	0,0	2,9	2,7	2,8	2,9	2,7	2,8
Ensemble hors enseignement⁽¹⁾	4,8	4,7	4,7	3,3	3,3	3,3	8,0	8,0	8,0
Enseignement ⁽¹⁾	1,6	0,6	0,9	3,1	2,7	2,8	4,7	3,3	3,7
Total y compris enseignement⁽¹⁾	3,3	1,8	2,4	3,2	2,8	3,0	6,5	4,7	5,4

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour les ministères de la Culture et de la Justice, les EPA sont intégrés.

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

(1) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Conditions, organisation et temps de travail **5**

La quotité de temps de travail **5.1**

Le forfait **5.2**

Le congé parental **5.3**

Les accidents de travail et accidents de trajet **5.4**

Le jour de carence **5.5**

5.1 La quotité de temps de travail

Tous les agents ne travaillent pas à temps plein. Fin 2015, ils sont 20,6 % (en baisse de 0,1 point par rapport à fin 2014) à exercer leur activité à temps partiel avec une quotité moyenne de travail de 66,6 %. Cela porte le nombre d'agents, au 31 décembre, à 5,07 millions en équivalent temps plein (ETP), soit 0,93 ETP par agent public. C'est dans la FPT, seul versant dans lequel un employeur peut proposer des postes à temps non complet à des fonctionnaires, que la proportion d'agents à temps partiel est la plus élevée (26,2 %) et leur quotité moyenne de travail la plus faible (64,4 %). Un agent y représente en moyenne 0,91 ETP au 31 décembre 2015. À l'inverse, dans la FPE, où la proportion d'agents à temps partiel n'est que de 15,2 %, un agent représente 0,95 ETP. Enfin, avec une proportion de 23,0 % d'agents à temps partiel et un taux de temps partiel moyen de 68,1 %, un agent représente 0,93 ETP dans la FPH.

Figure 5.1.1 : Effectifs physiques des agents civils par versant de la fonction publique par statut, sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2015

		Total Effectifs	< 50 % et quotité indéterminée	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Effectifs à temps partiel	Part des agents à temps partiel (en %)
FPE	Fonctionnaires	1 542 419	3 374	21 519	5 085	9 053	87 113	44 878	171 022	11,1
	Femmes	930 533	1 849	18 136	4 177	7 608	78 374	39 103	149 247	16,0
	Hommes	611 886	1 525	3 383	908	1 445	8 739	5 775	21 775	3,6
	dont fonctionnaires enseignants	784 845	1 217	15 626	2 259	6 364	22 839	29 619	77 924	9,9
	Femmes	526 218	765	13 594	1 836	5 383	21 154	25 730	68 462	13,0
	Hommes	258 627	452	2 032	423	981	1 685	3 889	9 462	3,7
	Contractuels	378 939	21 761	44 727	13 438	19 775	35 456	12 986	148 143	39,1
	Femmes	228 020	12 220	30 780	10 249	13 111	26 965	8 852	102 177	44,8
	Hommes	150 919	9 541	13 947	3 189	6 664	8 491	4 134	45 966	30,5
	Autres catégories et statuts⁽¹⁾	176 346	4 149	7 014	2 663	3 757	6 326	5 965	29 874	16,9
Femmes	112 583	2 291	5 760	1 870	2 902	5 243	4 870	22 936	20,4	
Hommes	63 763	1 858	1 254	793	855	1 083	1 095	6 938	10,9	
FPT	Fonctionnaires	1 472 339	19 811	35 344	29 051	29 354	114 600	63 596	291 756	19,8
	Femmes	863 564	15 184	27 309	22 473	23 647	104 152	58 668	251 433	29,1
	Hommes	608 775	4 627	8 035	6 578	5 707	10 448	4 928	40 323	6,6
	Contractuels	355 992	68 620	30 636	22 922	21 673	21 743	15 336	180 930	50,8
	Femmes	242 037	50 018	23 749	18 020	17 197	18 025	12 448	139 457	57,6
	Hommes	113 955	18 602	6 887	4 902	4 476	3 718	2 888	41 473	36,4
	Autres catégories et statuts⁽¹⁾	60 979	3 626	2 972	5 260	4 973	3 205	1 838	21 874	35,9
	Femmes	51 893	2 563	2 085	4 219	4 014	2 744	1 665	17 290	33,3
	Hommes	9 086	1 063	887	1 041	959	461	173	4 584	50,5

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

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

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

5 Conditions, organisation et temps de travail

Figure 5.1.1 (suite) : Effectifs physiques des agents civils par versant de la fonction publique par statut, sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2015

		Total Effectifs	< 50 % et quotité indéterminée	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Effectifs à temps partiel	Part des agents à temps partiel (en %)
FPH	Fonctionnaires	836 373	5 514	20 586	6 308	7 257	125 117	17 118	181 900	21,7
	Femmes	677 845	4 352	18 997	5 622	6 241	120 168	16 120	171 500	25,3
	Hommes	158 528	1 162	1 589	686	1 016	4 949	998	10 400	6,6
	Contractuels	205 280	10 984	13 859	3 708	3 635	16 344	3 299	51 829	25,2
	Femmes	160 697	7 324	11 061	3 138	3 126	14 998	2 862	42 509	26,5
	Hommes	44 583	3 660	2 798	570	509	1 346	437	9 320	20,9
	Autres catégories et statuts⁽¹⁾	121 625	13 260	3 749	7 668	3 008	4 209	1 414	33 308	27,4
	Femmes	64 339	5 464	1 922	4 275	1 815	3 204	897	17 577	27,3
	Hommes	57 286	7 796	1 827	3 393	1 193	1 005	517	15 731	27,5
Ensemble de la fonction publique	Ensemble	5 150 292	151 099	180 406	96 103	102 485	414 113	166 430	1 110 636	21,6
	Femmes	3 331 511	101 265	139 799	74 043	79 661	373 873	145 485	914 126	27,4
	Hommes	1 818 781	49 834	40 607	22 060	22 824	40 240	20 945	196 510	10,8
	dont fonctionnaires	3 851 131	28 699	77 449	40 444	45 664	326 830	125 592	644 678	16,7
	Femmes	2 471 942	21 385	64 442	32 272	37 496	302 694	113 891	572 180	23,1
	Hommes	1 379 189	7 314	13 007	8 172	8 168	24 136	11 701	72 498	5,3

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

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

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

Figure 5.1.2 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPE à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2015

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	641 489	85 547	13,3
Catégorie B	139 235	30 140	21,6
Catégorie C	149 341	33 475	22,4
Catégorie indéterminée	468	85	18,2
Total	930 533	149 247	16,0
Hommes			
Catégorie A	372 354	12 708	3,4
Catégorie B	153 592	4 738	3,1
Catégorie C	85 414	4 084	4,8
Catégorie indéterminée	526	245	46,6
Total	611 886	21 775	3,6
Ensemble			
Catégorie A	1 013 843	98 255	9,7
Catégorie B	292 827	34 878	11,9
Catégorie C	234 755	37 559	16,0
Catégorie indéterminée	994	330	33,2
Total	1 542 419	171 022	11,1

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

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Note : Au 31 décembre 2015, les cessations progressives d'activité sont en voie d'extinction : on compte moins de 50 agents de la FPE dans cette situation.

Figure 5.1.3 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2015 en France

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	86 504	19 010	22,0
Catégorie B	139 211	38 675	27,8
Catégorie C	637 069	193 403	30,4
Catégorie indéterminée	780	345	44,2
Total	863 564	251 433	29,1
Hommes			
Catégorie A	50 801	2 713	5,3
Catégorie B	77 887	7 007	9,0
Catégorie C	479 749	30 500	6,4
Catégorie indéterminée	338	103	30,5
Total	608 775	40 323	6,6
Ensemble			
Catégorie A	137 305	21 723	15,8
Catégorie B	217 098	45 682	21,0
Catégorie C	1 116 818	223 903	20,0
Catégorie indéterminée	1 118	448	40,1
Total	1 472 339	291 756	19,8

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

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

5 Conditions, organisation et temps de travail

Figure 5.1.4 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2015

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	180 859	45 152	25,0
Catégorie B	160 349	49 060	30,6
Catégorie C et catégorie indéterminée	336 637	77 288	23,0
Total	677 845	171 500	25,3
Hommes			
Catégorie A	32 936	2 206	6,7
Catégorie B	30 947	2 479	8,0
Catégorie C et catégorie indéterminée	94 645	5 715	6,0
Total	158 528	10 400	6,6
Ensemble			
Catégorie A	213 795	47 358	22,2
Catégorie B	191 296	51 539	26,9
Catégorie C et catégorie indéterminée	431 282	83 003	19,2
Total	836 373	181 900	21,7

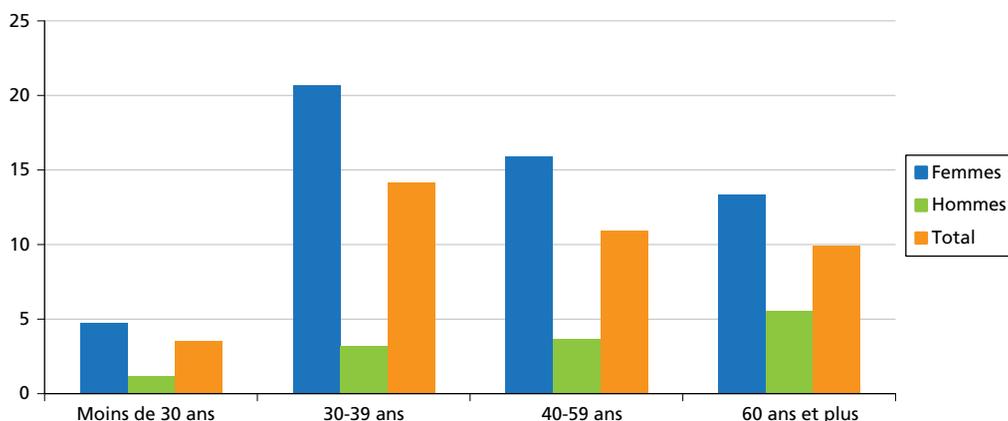
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Figure 5.1.5 : Part des fonctionnaires de la FPE à temps partiel, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2015

[en %]



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

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

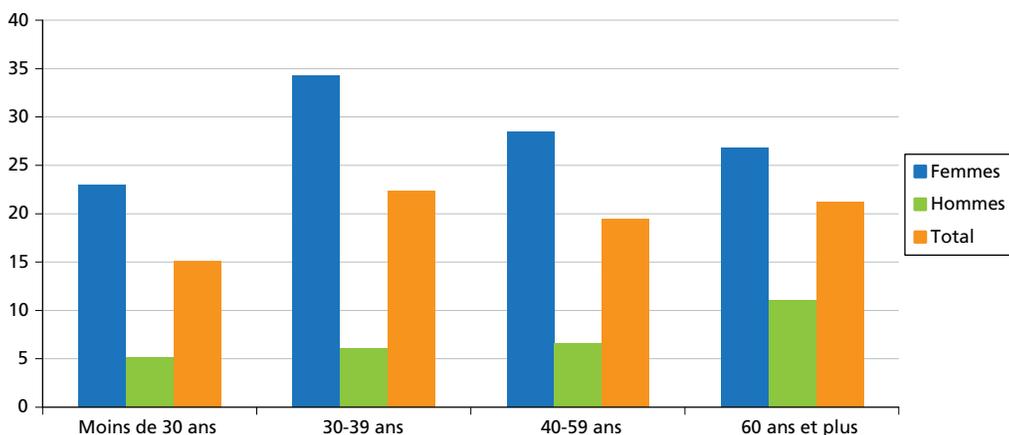
Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Note : Les cessations progressives d'activité, en voie d'extinction, ne sont plus distinguées.

Lecture : 1,2 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPE, sont à temps partiel.

Figure 5.1.6 : Part des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2015

[en %]



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

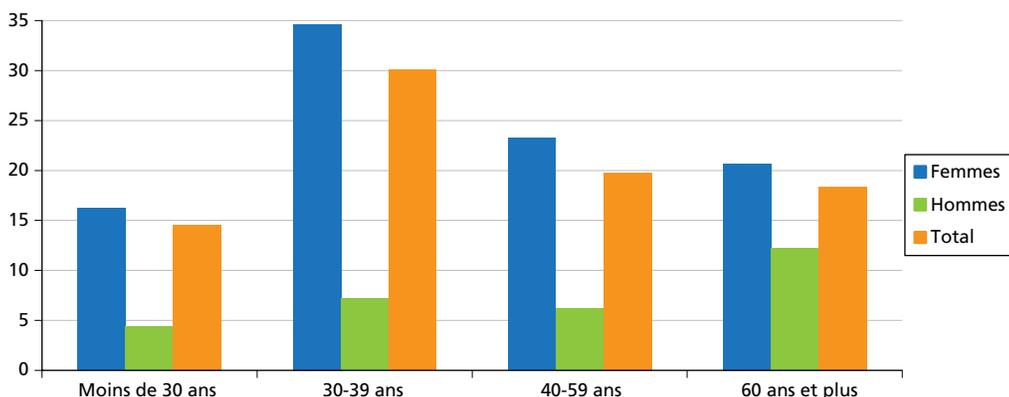
Champ : Emplois principaux, fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Lecture : 5,1 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPT, sont à temps partiel. 11,0 % des hommes de 60 ans et plus, fonctionnaires de la FPT sont à temps partiel.

Figure 5.1.7 : Part des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2015

[en %]



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

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Lecture : 4,4 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel. 12,2 % des hommes de 60 ans et plus, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel.

5 Conditions, organisation et temps de travail

5.2 Le forfait

Figure 5.2.1 : Part des agents déclarant travailler au forfait dans les trois versants de la fonction publique par sexe en 2012

[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble de la fonction publique
Femmes	5,1	4,7	6,7	5,4
Hommes	7,5	4,2	9,5	6,6
Ensemble	6,3	4,5	7,4	5,9

Source : Enquête Emploi 2012, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : France métropolitaine.

Lecture : 7,5 % des hommes de la FPE travaillent au forfait en 2012.

5.3 Le congé parental

Figure 5.3.1 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre

	2014	2015 ⁽¹⁾	Évolution 2015/2014 (en %)
Affaires étrangères et Développement international	8	17	52,9
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	63	54	-16,7
Culture et Communication	37	44	15,9
Défense	123	nd	
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement ⁽²⁾	102	85	-20,0
Ministères économiques et financiers ⁽³⁾	237	202	-17,3
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	4 518	4 933	8,4
Intérieur et Outre-mer	431	392	-9,9
Justice	277	268	-3,4
Services du Premier ministre ⁽⁴⁾	5	4	-25,0
Ministères sociaux	51	39	-30,8
Ensemble	5 852	6 038	3,1
Part des agents en congé parental	0,4 %	0,5 %	

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2014 et 2015, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : Au 31 décembre 2015, les fonctionnaires en congé parental représentent 0,5 % de l'ensemble des titulaires civils des ministères.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

(1) Résultats partiels : en 2015 les résultats ne sont pas connus pour le ministère de la Défense.

(2) Y compris la DGAC.

(3) Y compris Caisse des dépôts.

(4) Périmètre concerné : BOP soutien programme 129, Dila, SGDSN, Cour des comptes, Le CESE.

Figure 5.3.2 : Répartition par sexe, âge et catégorie hiérarchique des agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre
[en %]

	2014	2015 ⁽¹⁾
Sexe		
Hommes	94,2	94,5
Femmes	5,8	5,5
Ensemble	100,0	100,0
Âge		
Moins de 30 ans	8,5	8,9
30 à 39 ans	73,5	73,2
40 à 49 ans	17,5	17,4
50 ans et plus	0,5	0,5
Ensemble	100,0	100,0
Catégorie hiérarchique		
A+	1,0	0,9
A	74,2	78,8
B	10,9	9,3
C	13,9	11,0
Ensemble	100,0	100,0

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2014 et 2015, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : 94,5 % des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2015 sont des femmes et 73,2 % sont âgés de 30 à 39 ans.

(1) Résultats partiels : en 2015 les résultats ne sont pas connus pour le ministère de la Défense.

Figure 5.3.3 : Répartition des agents des ministères en congé parental selon la durée(1) au 31 décembre
[en %]

	2014	2015 ⁽²⁾
Moins d'un an	73,7	67,9
De 1 à 5 ans	25,5	30,5
De 5 à 10 ans	0,7	1,4
Plus de 10 ans	0,1	0,2
Ensemble	100,0	100,0

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2014 et 2015, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires civils des ministères.

(1) Pour le ministère de la Culture, la répartition des agents en congé parental selon la durée au 31 décembre est estimée à partir de la moyenne des autres ministères.

(2) Résultats partiels : en 2015 les résultats ne sont pas connus pour le ministère de la Défense.

Lecture : 67,9 % des fonctionnaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2015 sont en congé parental depuis moins d'un an.

Figure 5.3.4 : Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2013

	Total	Part de femmes
En congé parental (article 75) <i>Fonctionnaires et contractuels</i>	8 058 ⁽¹⁾	96,2

Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales.

Note : Ces données ne sont que des estimations provenant de l'exploitation des « bilans sociaux » et ne peuvent pas être considérées comme exactes à l'unité près.

(1) Donnée révisée par la DGCL.

5.4 Les accidents de travail et accidents de trajet

Figure 5.4.1 : Répartition des accidents du travail notifiés en 2015 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du travail notifiés en 2015	Répartition selon le sexe		Répartition selon la gravité							
			H	F	Sans arrêt		Avec arrêt		dont + de 3 jours		Avec décès	
					H	F	H	F	H	F	H	F
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	100%	36	44%	56%	31%	35%	69%	65%	63%	50%	0%	0%
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/ Enseignement privé agricole	56%*	318	47%	53%	30%	26%	70%	74%	44%	51%	0%	0%
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	87%*	1 186	43%	57%	40%	42%	59%	58%	51%	47%	0,2%	0%
Conseil d'État	100%	42	31%	69%	54%	38%	46%	62%	31%	28%	0%	0%
Culture et Communication	*	457	46%	54%	nd		nd		33%	43%	0%	0%
DDI	100%	518	38%	62%	42%	49%	58%	51%	48%	43%	0,5%	0%
Défense ⁽⁴⁾	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile ⁽³⁾	87%	1 233	79%	21%	nd		nd		47%		0,2%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - Aviation civile	100%	80	70%	30%	nd		nd		41%	46%	0%	0%
Éducation nationale ⁽¹⁾⁽²⁾	100%	11 521	23%	77%	nd		nd		nd		nd	
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	74%	2 827	nd		52%		48%		42%		0%	0%
Intérieur - gendarmerie	100%	104	64%	36%	nd		nd		85%	81%	0%	0%
Intérieur - police ⁽¹⁾	100%	13 377	82%	18%	nd		nd		31%	24%	nd	
Intérieur - secrétariat général	70%	569	34%	66%	34%	46%	66%	54%	41%	36%	0%	0%
Justice ⁽¹⁾	85%	2 259	63%	37%	45%	45%	55%	55%	35%	35%	0%	0%
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	100%	82	65%	35%	23%	41%	77%	62%	55%	38%	0%	0%
Ministères sociaux ⁽¹⁾	92%*	492	32%	68%	34%	41%	65%	59%	59%	49%	1%	0%

Source : Volet ATIMP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2015. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnu uniquement.

(2) Les agents contractuels recrutés sous contrat à durée déterminée supérieure ou égale à un an ou en contrat à durée indéterminée, à temps complet, relevant du budget de l'éducation nationale ont été intégrés dans les chiffres de l'enquête 2014.

(3) DDI inclus, hors EPA.

(4) Hors personnel militaire.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 56 % des services du ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, 318 accidents du travail ont été notifiés en 2014. Parmi ceux-ci, 53 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du travail qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 26 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 74 % en ont fait l'objet (51 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et 0 % ont donné lieu à un décès.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête lorsqu'il était disponible).

Figure 5.4.2 : Répartition des accidents du trajet notifiés en 2015 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du trajet notifiés en 2014	Répartition selon le sexe		Répartition par type d'arrêt							
					Sans arrêt		Avec arrêt		dont + de 3 jours		Avec décès	
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	100%	46	28%	72%	23%	42%	77%	58%	54%	48%	0%	0%
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	56%*	93	37%	63%	68%	56%	32%	44%	9%	25%	0%	0%
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	87%*	1 054	30%	70%	31,8%	31%	67,8%	69%	54%	56%	0,3%	0%
Conseil d'État	100%	50	16%	84%	13%	45%	88%	55%	38%	33%	0%	0%
Culture et Communication	*	238	31%	69%	nd		nd		37%	30%	0%	0%
DDI	100%	243	28%	72%	38%	40%	59%	60%	46%	46%	3%	0%
Défense ⁽⁴⁾	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile ⁽³⁾	87%	323	34%	66%	nd		nd		43%		1%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - Aviation civile	100%	50	60%	40%	nd		nd		37%	35%	0%	0%
Éducation nationale ⁽¹⁾⁽²⁾	100%	3 660	23%	77%	nd		nd		nd		nd	
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	74%	1 133	nd		44%		56%		49%		0,2%	
Intérieur - gendarmerie	100%	7	57%	43%	nd		nd		0%	33%	0%	0%
Intérieur - police ⁽¹⁾	100%	1 359	66%	34%	nd		nd		33%	31%	nd	
Intérieur - secrétariat général	70%	373	21%	79%	41%	35%	59%	65%	37%	39%	0%	0%
Justice ⁽¹⁾	85%	506	30%	70%	39%	40%	61%	60%	46%	49%	0%	0%
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	100%	82	43%	57%	29%	26%	71%	74%	29%	19%	0%	0%
Ministères sociaux ⁽¹⁾	92%*	307	21%	79%	33%	33,7%	67%	65,8%	56%	51%	0%	0,4%

Source : Volet ATIMP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2015. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 56 % des services du ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, 93 accidents du trajet ont été notifiés en 2014. Parmi ceux-ci, 63 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du trajet qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 56 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 44 % en ont fait l'objet (25 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et 0 % ont donné lieu à un décès.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses.

(1) AT reconnu uniquement.

(2) Les agents contractuels recrutés sous contrat à durée déterminée supérieure ou égale à un an ou en contrat à durée indéterminée, à temps complet, relevant du budget de l'Éducation nationale ont été intégrés dans les chiffres de l'enquête 2014.

(3) DDI inclus, hors EPA.

(4) Hors personnel militaire.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête lorsqu'il était disponible).

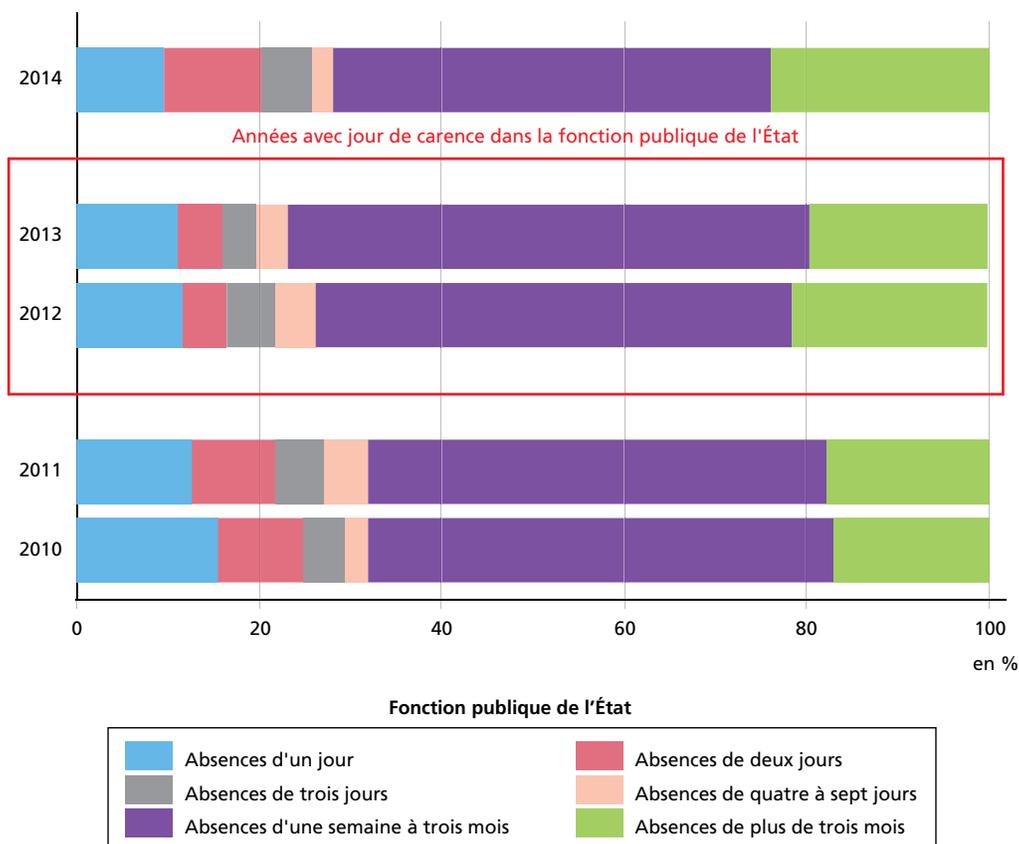
5 Conditions, organisation et temps de travail

5.5 Le jour de carence

Les femmes et les hommes ont des comportements différents. Les femmes diminuent significativement leurs absences de deux jours et elles les diminuent davantage que les hommes. Les hommes augmentent significativement leurs absences d'une semaine à trois mois, mais la différence avec les femmes n'est pas statistiquement significative pour ces absences longues.

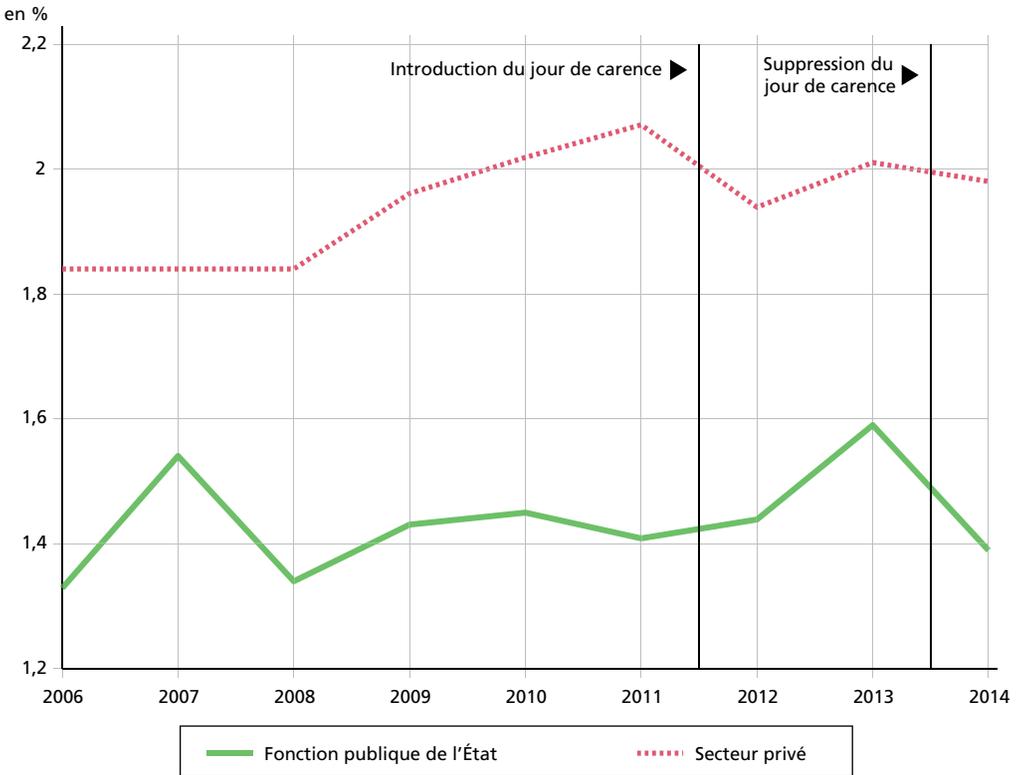
Les impacts de la mise en place et du retrait du jour de carence sont notamment observables sur la répartition par durée des absences en cours une semaine donnée. Durant les deux années d'application du jour de carence, deux changements importants sont visibles sur la distribution des absences de la fonction publique de l'État, mais pas sur celle du secteur privé. Tout d'abord, la part des absences courtes diminue, particulièrement celles de deux jours, voire de trois jours. De plus, la part des absences d'une semaine à trois mois augmente. Aucun changement n'apparaît sur les absences d'une journée.

Figure 5.5.1 : Distribution par durée des absences pour raison de santé en cours pendant la semaine de référence



Source : Insee, enquête Emploi.

Figure 5.5.2 : Prévalence des absences pour raison de santé d'une semaine à trois mois



Source : Insee, enquête Emploi.

Lecture : en 2014, 1,39 % des agents de la fonction publique de l'État ont été absents pour raison de santé durant toute la semaine de référence et pour une durée d'absence totale d'une semaine à trois mois.

Relations professionnelles **6**

Le dialogue social **6.1**

Les sanctions disciplinaires et mesures prises
pour insuffisance professionnelle **6.2**

6.1 Le dialogue social

Figure 6.1.1 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2017

	Ensemble	dont femmes	Part des femmes (en %)
Conseil commun de la fonction publique (plénière)⁽¹⁾			
Représentants des employeurs			
Titulaires	18	7	38,9
Suppléants	36	17	47,2
Ensemble	54	24	44,4
Représentants du personnel			
Titulaires	30	11	36,7
Suppléants	60	27	45,0
Ensemble	90	38	42,2
Conseil supérieur de la fonction publique de l'État⁽²⁾			
Représentants du personnel			
Titulaires	20	8	40,0
Suppléants	40	19	47,5
Ensemble	60	27	45,0
Conseil supérieur de la fonction publique territoriale⁽³⁾			
Représentants des élus locaux			
Titulaires	20	7	35,0
Suppléants	39	12	30,8
Ensemble	59	19	32,2
Représentants du personnel			
Titulaires	20	10	50,0
Suppléants	40	13	32,5
Ensemble	60	23	38,3
Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière⁽⁴⁾			
Représentants des employeurs			
Titulaires	7	1	14,3
Suppléants	14	9	64,3
Ensemble	21	10	47,6
Représentants du personnel			
Titulaires	20	8	40,0
Suppléants	40	22	55,0
Ensemble	60	30	50,0

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

(1) Décret de référence du 23 mars 2015 portant nomination au Conseil commun de la fonction publique, avec actualisation des données en mai 2016.

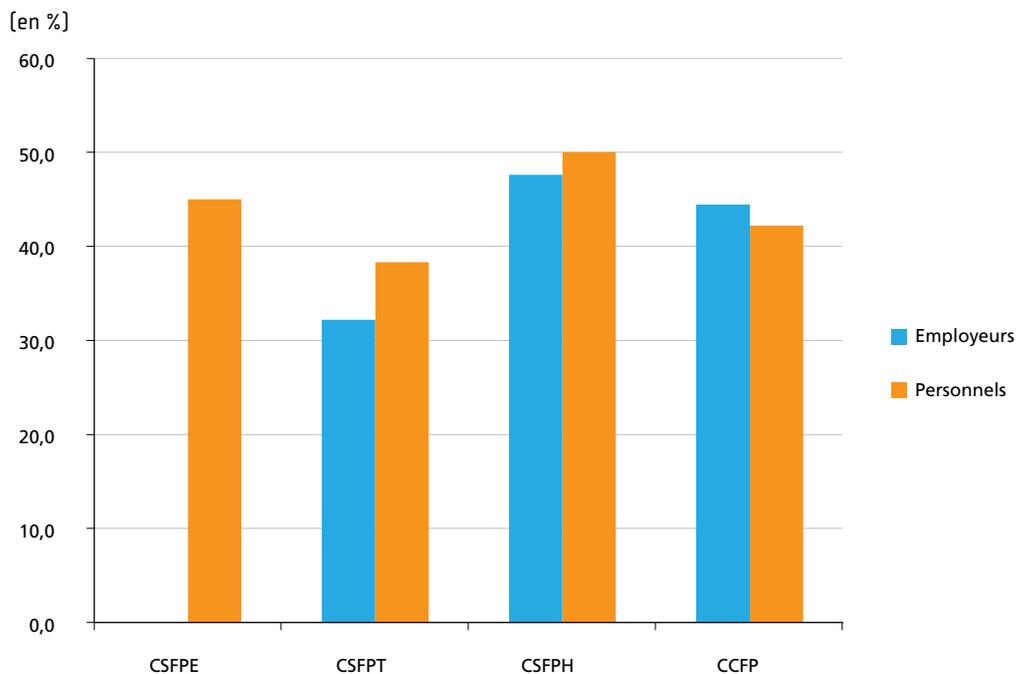
(2) Arrêté de référence du 19 février 2015 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, avec actualisation des données en mai 2016.

(3) Arrêtés de référence portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale avec actualisation des données en avril 2017 : arrêté modifiant l'arrêté du 20 février 2017 pour les organisations syndicales, arrêté modifiant l'arrêté du 12 février 2015 pour les communes, arrêté du 13 juillet 2015 pour les départements, du 22 juillet 2010 pour les régions.

(4) Arrêté de référence du 13 février 2015 fixant la composition du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, avec actualisation des données en février 2017.

6 Relations professionnelles

Figure 6.1.2 : Part des femmes parmi les représentants des employeurs et du personnel au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique (titulaires et suppléants) en 2017



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

6.2 Les sanctions disciplinaires et mesures prises pour insuffisance professionnelle

Figure 6.2.1 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des fonctionnaires en 2016*

Sanction prononcée	Faute		Probité Intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)		Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)		Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle		Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral		Ivresse		Mœurs (dont harcèlement sexuel)		Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discriminations, manquement à l'obligation de réserve		Conflit d'intérêts** trafic d'influence, prise illégale d'intérêts		Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation		Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)		Divers		Total par sexe		Total général	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Révocation	34	10	8	<5	0	0	0	0	18	0	12	0	23	<5	<5	0	0	0	<5	0	0	10	0	0	0	0	16	s
Mise à la retraite d'office	<5	<5	<5	<5	0	0	0	0	<5	0	<5	0	<5	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	<5	s
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	17	8	23	12	<5	0	0	0	25	<5	23	<5	15	0	<5	0	0	0	<5	0	0	22	<5	<5	130	29	159	
Rétrogradation	0	<5	<5	<5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<5
Déplacement d'office ^(a)	<5	<5	5	<5	0	0	0	0	<5	0	<5	0	<5	0	<5	0	0	0	<5	0	0	<5	0	0	0	19	5	24
Déplacement d'office ^(b)	0	<5	11	5	0	0	0	0	<5	5	0	0	<5	0	<5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	s	s
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum	12	8	40	<5	<5	<5	<5	37	0	38	<5	8	0	<5	0	0	0	0	0	0	21	5	<5	<5	163	22	185	
Abaissement d'échelon	<5	<5	6	<5	0	0	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	10	<5	s
Radiation du tableau d'avancement ^(c)	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	0	0	<5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	0	<5
Radiation du tableau d'avancement ^(d)	0	<5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<5
Blâme ^(e)	<5	0	15	5	<5	<5	7	<5	7	<5	<5	0	0	0	<5	12	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	34	20	54
Blâme ^(f)	14	7	489	92	7	6	95	20	70	9	23	<5	9	<5	9	<5	<5	0	189	32	14	<5	913	173	1086			
Avertissement ^(g)	<5	0	<5	7	0	0	12	0	12	0	<5	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	0	<5	0	<5	0	23	7	30
Avertissement ^(h)	11	5	611	150	<5	<5	61	23	27	<5	<5	0	12	<5	0	147	39	<5	0	147	39	<5	0	874	222	1096		
Totaux	96	s	1217	282	14	s	265	52	176	16	80	<5	33	19	<5	5	<5	5	<5	401	81	21	5	2309	517	2826		

Source : DGAFP - Bureau du statut général et du dialogue social et département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

* Hors ministère de la Justice

** Conflit d'intérêts article 25bis loi n° 83-634 : cette notion recouvre une situation d'interférence entre une mission de service public et l'intérêt privé d'une personne qui concourt à l'exercice de cette mission, lorsque cet intérêt, par sa nature et son intensité, peut raisonnablement être regardé comme étant de nature à influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.

a) déplacement d'office hors de la résidence.

b) déplacement d'office dans la résidence.

c) sanction infligée à titre principal.

d) sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2^{ème} et 3^{ème} groupes.

e) sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.

f) sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

Note : Le champ exclut La Poste et Orange.

s secret statistique

Figure 6.2.2 : Mesures prises pour insuffisance professionnelle en 2016*

	Hommes	Femmes	Total
Reclassement ⁽¹⁾	<5	0	<5
Licenciement pour insuffisance professionnelle ⁽²⁾	9	6	15

Source : DGAFP - Bureau du statut général et du dialogue social.

* Hors ministère de la Justice

(1) Seulement si celui-ci intervient sur demande de l'intéressé conformément aux termes de la lettre fp3 1089 du 7 février 1985.

(2) Hors stagiaires.

Note : Le champ exclut La Poste et Orange.

Action sociale 7

L'action sociale 7.1

7.1 L'action sociale

Figure 7.1.1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles⁽¹⁾

[en euros]

Prestations	Taux 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2017/2009 (en %)
Restauration			
Prestation repas (par repas)	1,22	0,0	1,2
Aide à la famille			
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	22,76	0,2	0,9
Subventions pour séjours d'enfant			
En colonie de vacances (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,31	0,3	1,0
• enfants de 13 à 18 ans	11,06	0,2	0,9
En centre de loisirs sans hébergement			
• journée complète	5,27	0,2	0,9
• demi-journée	2,66	0,4	1,0
En maison familiale de vacances et gîte (par jour)			
• séjours en pension complète	7,69	0,3	0,9
• autre formule	7,34	0,7	1,0
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif			
• forfait pour vingt et un jours ou plus	75,74	0,2	0,9
• pour les séjours d'une durée inférieure (par jour)	3,60	0,3	0,9
Séjours linguistiques (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,31	0,3	1,0
• enfants de 13 à 18 ans	11,07	0,3	0,9
Enfants handicapés			
Allocation aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans (montant mensuel)	159,24	0,2	0,9
Allocation pour enfant infirme poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans (montant mensuel)	122,35	0,4	0,6
Séjours en centre de vacances spécialisé (par jour)	20,85	0,2	0,9

Sources : DGAFP - Bureau de l'action sociale ; Direction de la Sécurité sociale - Bureau des prestations familiales et des aides au logement.

(1) À réglementation commune.

7 Action sociale

Figure 7.1.2 : Crédits d'action sociale interministérielle (gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action

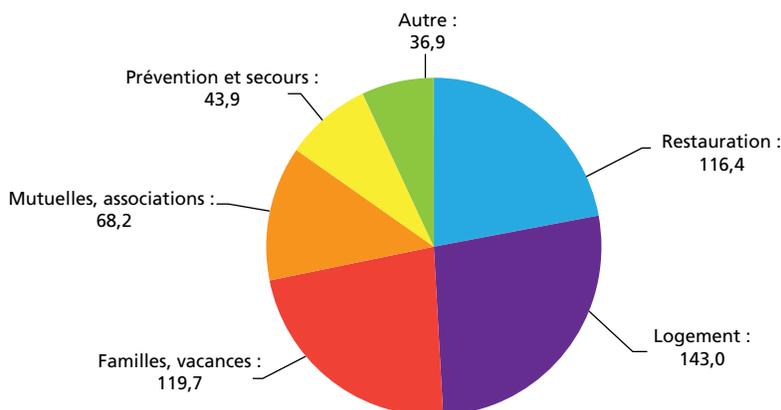
[en millions d'euros]

Type d'action	Exécution 2016		LFI 2017	
	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
Aides aux familles	93,45	93,73	101,01	101,01
Chèques vacances	35,18	34,46	36,15	36,15
Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 6 ans	31,77	34,54	39,43	39,43
Réservations de places en crèches	26,50	24,73	25,43	25,43
Retraite	0,00	0,00	0,00	0,00
Aide au maintien à domicile (AMD)	0,00	0,00	0,00	0,00
Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)	0,00	0,00	0,00	0,00
Logement	10,26	10,95	10,95	11,68
Aide à l'installation des personnels	10,55	10,41	10,38	10,38
Logements d'urgence et temporaires	0,47	0,31	0,57	0,57
Réservations de logements	-0,76	0,23	0,00	0,73
Restauration	5,33	4,93	8,19	7,47
Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée (projets Srias)	3,58	3,46	4,07	4,07
Total	112,62	113,07	124,22	124,23

Sources : Loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017. DGAFP - Bureau de l'action sociale.

Figure 7.1.3 : Action sociale ministérielle en 2017

[en millions d'euros]

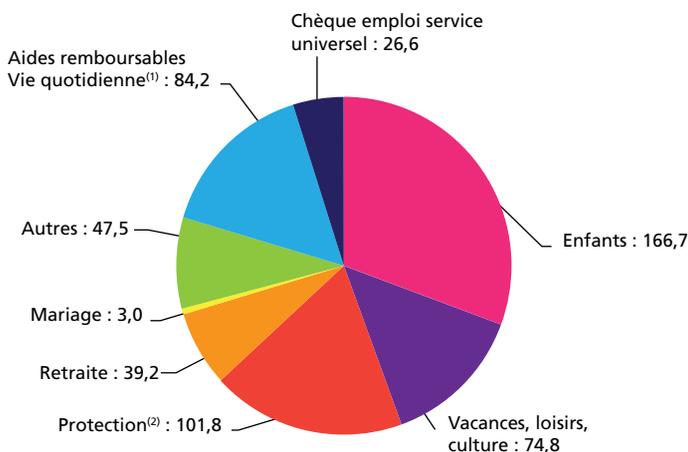


Source : Loi de finances initiale 2017.

Note : Ne comprend pas les majorations, compléments et suppléments de l'indemnité pour charges militaires (ICM) qui peuvent être estimés à 145,2 millions d'euros.

Figure 7.1.4 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2016

(en millions d'euros)



Source : Données chiffrées 2016, CGOS, Agospap, APHP, CLOS, CGOSH outre-mer. Ces données ne tiennent pas compte de l'action sociale menée en propre par les établissements hors AP-HP.

(1) Fonds social logement, habitat, consommation, véhicule.

(2) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

Figure 7.1.5 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière

(en millions d'euros)

	2016		2015		Évolution 2016/2015 (en %)	
	FPH	Dont CGOS	FPH	Dont CGOS	FPH	Dont CGOS
Enfants	166,7	107,9	187,7	116,1	-11,2	-7,1
Vacances, loisirs, culture	74,8	66,0	81,4	73,8	-8,1	-10,5
Protection ⁽¹⁾	101,8	91,2	100,5	90,0	1,2	1,3
Retraite	39,2	36,7	37,7	35,6	4,0	3,1
Mariage	3,0	2,9	3,3	3,2	-9,8	-9,4
Autres	47,5	45,4	50,8	49,1	-6,5	-7,6
Aides remboursables - Vie quotidienne ⁽²⁾	84,2	47,1	92,7	51,2	-9,2	-8,0
Chèque emploi service universel	26,6	25,4	32,4	31,8	-18,0	-20,1
Total des charges d'action sociale	543,7	422,6	586,5	450,8	-7,3	-6,2

Source : Données chiffrées 2015 à 2016, CGOS, Agospap, APHP, CLOS, CGOSH outre-mer. Ces données ne tiennent pas compte de l'action sociale menée en propre par les établissements hors AP-HP.

(1) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

(2) Fonds social logement, habitat, consommation, véhicule.

Note : Entre 2015 et 2016, le montant total consacré aux prestations d'action sociale dans la fonction publique hospitalière a diminué de 7,3 %. Cette évolution s'explique, notamment, par une baisse du déficit du résultat net d'exploitation du principal opérateur qui a pris des mesures pour assurer la soutenabilité, à moyen terme, de ses dépenses.

**Bilan du dispositif
des nominations équilibrées
sur les emplois supérieurs
et dirigeants de la fonction publique
Rapport 2017**

TITRE 3

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

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

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

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

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

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

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

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

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

INTRODUCTION

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

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

ARS	Agence régionale de santé
AGFIP	Administrateur général des finances publiques
CBCM	Contrôle budgétaire et comptable ministériel
CGIET	Conseil général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CGEFI	Contrôle général économique et financier
CNG	Centre national de gestion
D3S	Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social
DASEN	Directeur des services académique de l'éducation nationale
DATE	Emploi de direction de l'administration territoriale de l'État
DDI	Directions départementales interministérielles
DEAL	Direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DGA	Directeur général adjoint des services
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGDDI	Direction générale des douanes et des droits indirects
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DGOS	Direction générale de l'offre de soins
DGS	Directeur général des services
DGST	Directeur général des services techniques
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DIRM	Direction interrégionale de la mer
DIR	Direction interdépartementale des routes
DM	Direction de la mer
DP	Directeur de projet
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DRAC	Direction régionale des affaires culturelles
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DRIEA-IF	Direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement
DIRIHL-IF	Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement
DRIEE-IF	Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie
DRJSCS	Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
DS	Directeur de soins
EDD	Emplois de direction des administrations de l'État
EDG	Emplois supérieurs pour lesquels la nomination est laissée à la décision du gouvernement
EHN	Expert de haut niveau
Emplois fonctionnels de DH	Emplois fonctionnels de directeur d'hôpital
EPCI	Établissement public de coopération intercommunale
IPEF	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
ISVP	Inspecteur de la santé publique vétérinaire
SPM	Services du Premier ministre

Évolutions globales, constat et analyse 1

La fonction publique de l'État :
un taux de primo-nomination stable
qui masque d'importantes disparités
entre les ministères 2

La fonction publique territoriale
un objectif globalement atteint
avec 36 % de primo-nominations féminines
et une augmentation significative
de quatre points par rapport à 2015 3

La fonction publique hospitalière :
un taux de primo-nominations à 38,5 %,
soit une légère baisse
par rapport à 2015 (40 %) 4

Évolutions globales, constat et analyse

Les chiffres-clés 1.1

Une progression globale lente mais continue
du nombre de femmes primo-nommées 1.2

Un plafond de verre persistant :
l'inégal accès des femmes
aux corps d'encadrement supérieur 1.3

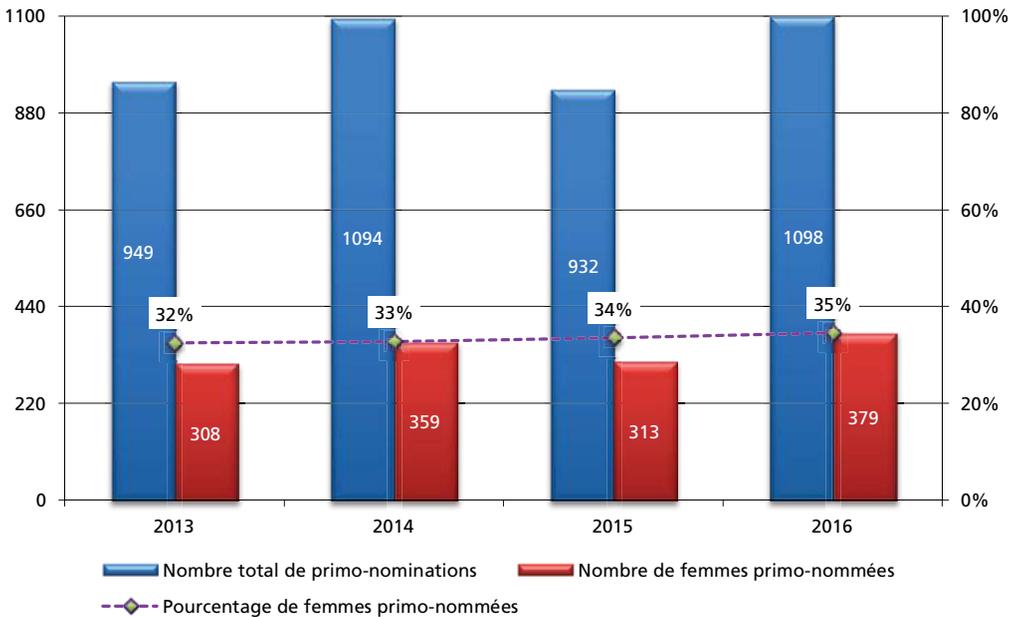
Un dispositif de sanctions à parfaire 1.4

1.1 Les chiffres-clés

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

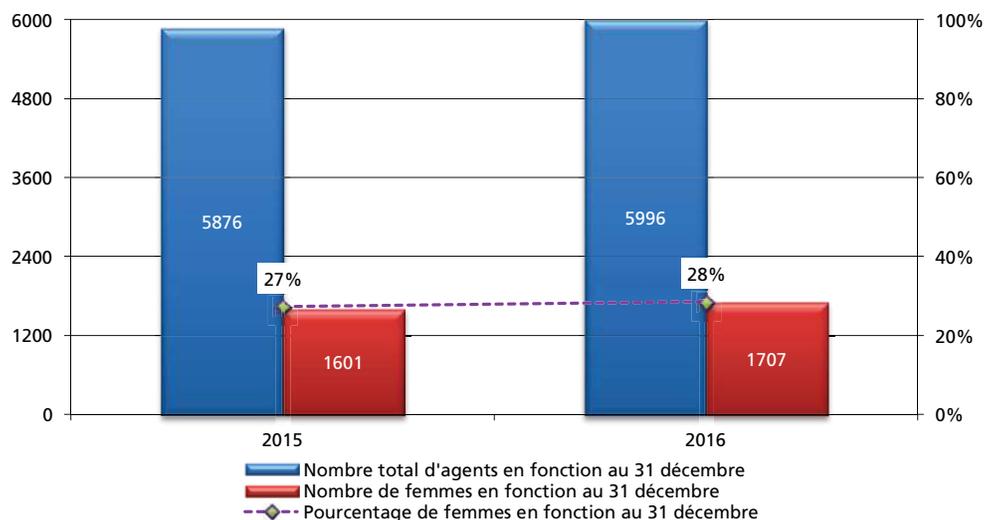
5 996 agents en fonction au 31 décembre 2016 :	<ul style="list-style-type: none"> • 4 289 hommes (72 %) • 1 707 femmes (28 %)
2 082 agents nommés :	<ul style="list-style-type: none"> • 1 463 hommes (70 %) • 619 femmes (30 %)
1 098 agents primo-nommés :	<ul style="list-style-type: none"> • 719 hommes (65%) • 379 femmes (35%)

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



1 Évolutions globales, constat et analyse

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



Nominations: statistiques de féminisation des emplois à la décision du gouvernement [« en stock »]

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

1.2 Une progression globale lente, mais continue du nombre de femmes primo-nommées

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

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

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

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

En termes de perspectives et de dynamique d'évolution, ces chiffres encourageants doivent néanmoins interroger les employeurs publics sur leur capacité à atteindre l'objectif de 40 % de femmes primo-nommées en 2017. L'une des limites du dispositif actuel est qu'il ne permet pas de lutter contre l'inégal accès des femmes aux corps d'encadrement supérieur (catégorie dite A+), et à l'intérieur d'un même corps aux grades les plus élevés. Selon le rapport de recherche n°127 du Centre d'études de l'emploi², cette ségrégation professionnelle verticale concerne essentiellement la fonction publique de l'État : alors que 61 % des femmes qui travaillent dans la fonction publique appartiennent à des corps d'encadrement (catégorie A), seulement 38 % de femmes fonctionnaires appartient à des corps de la catégorie A+³.

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

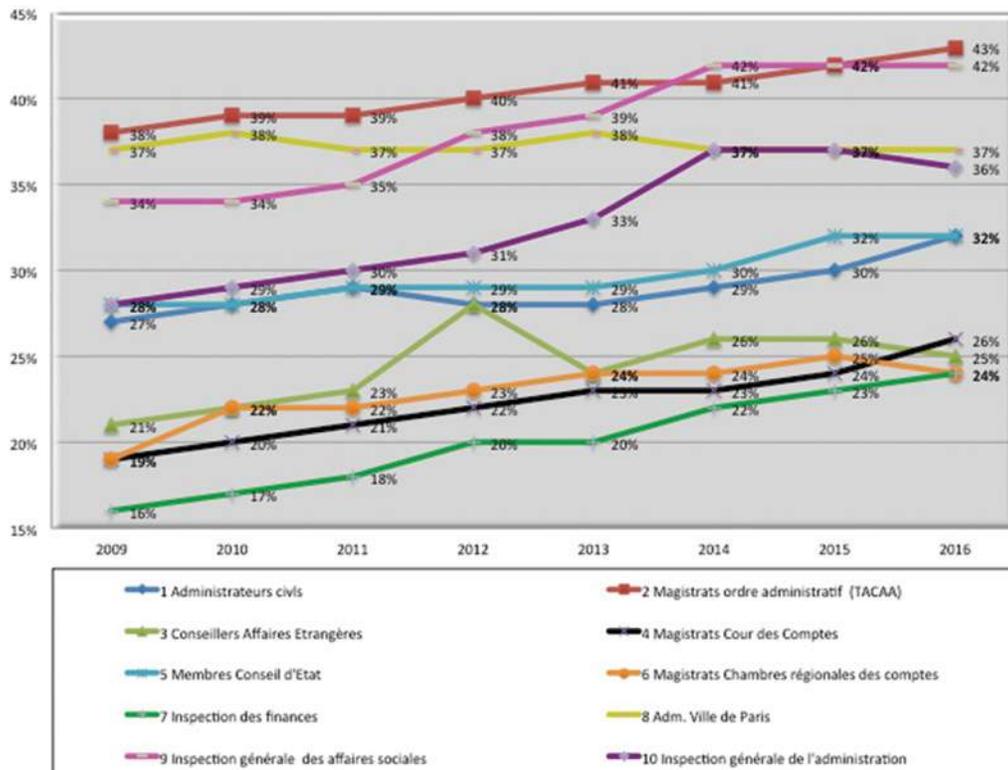
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1 Administrateurs civils	27%	28%	29%	28%	28%	29%	30%	32%
2 Magistrats ordre administratif (TACAA)	38%	39%	39%	40%	41%	41%	42%	43%
3 Conseillers Affaires Etrangères	21%	22%	23%	28%	24%	26%	26%	25%
4 Magistrats Cour des Comptes	19%	20%	21%	22%	23%	23%	24%	26%
5 Membres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

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

3. Source : Le plafond de verre et l'Etat

Évolutions globales, constat et analyse

Évolution du taux de féminisation des corps de sortie ENA



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

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

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

les ingénieurs des mines, de 3 points parmi les administrateurs de l'INSEE, et de 6 points parmi les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.

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

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

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

1.4 Un dispositif de sanctions à parfaire

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

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

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

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

S'agissant de la fonction publique territoriale, seuls 3 des 60 collectivités territoriales et EPCI de plus de 80 000 habitants ayant achevé ou réalisé un cycle complet n'ont pas atteint l'objectif légal fixé pour l'année 2016, contre 5 en 2015 : il s'agit de la Région Grand Est, de la Communauté d'agglomération de la région de Compiègne et de la Commune nouvelle de

1 Évolutions globales, constat et analyse

Cherbourg-en-Cotentin. Le montant total des pénalités dont ces collectivités doivent s'acquitter est de 240 000 €.

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

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

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

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

La fonction publique de l'État : **2** un taux de primo-nomination stable qui masque d'importantes disparités entre les ministères

Les chiffres-clés **2.1**

Un taux de primo-nominations féminines stable,
malgré l'augmentation de 8 % du nombre total
de primo-nominations **2.2**

Les primo-nominations
dans les emplois interministériels
de l'administration centrale des administrations de l'État **2.3**

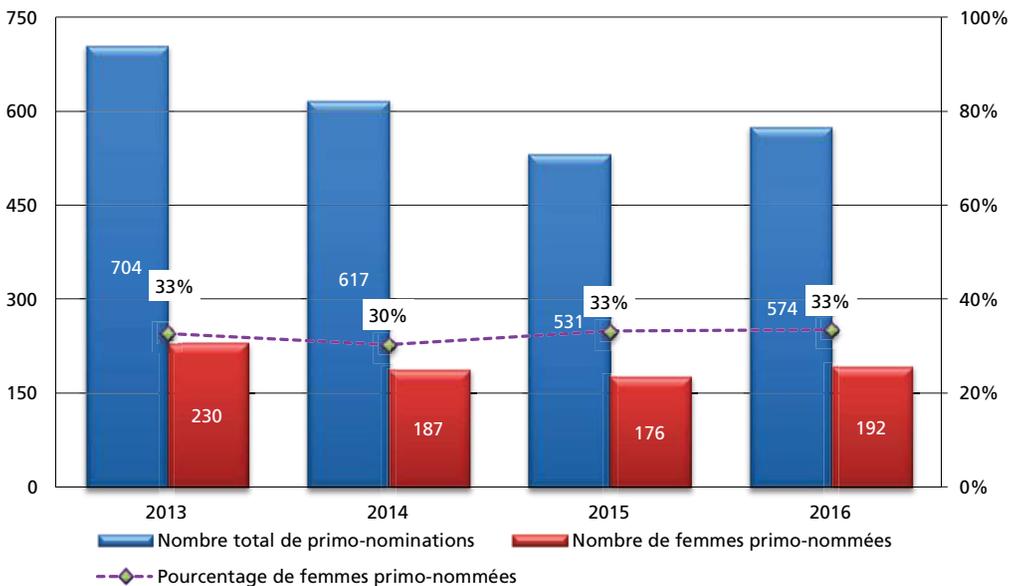
Les primo-nominations
dans les onze départements ministériels **2.4**

2.1 Les chiffres-clés

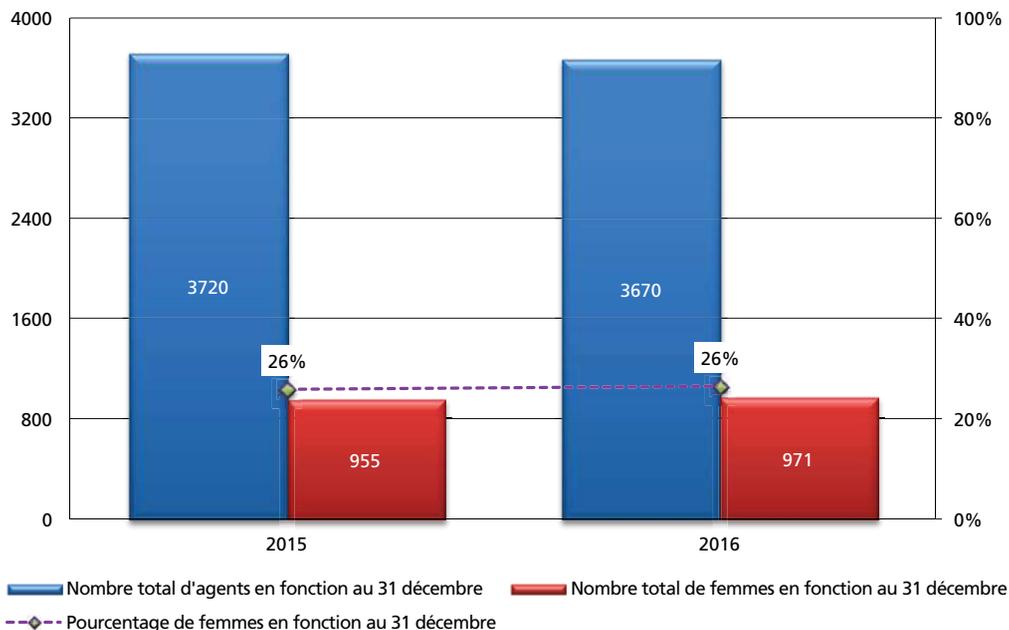
L'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique de l'État en 2016

3 670 agents en fonction au 31 décembre 2016 :	<ul style="list-style-type: none"> • 2 699 hommes (74%) • 971 femmes (26%)
1 357 agents nommés :	<ul style="list-style-type: none"> • 971 hommes (72%) • 386 femmes (28%)
574 agents primo-nommés :	<ul style="list-style-type: none"> • 382 hommes (67%) • 192 femmes (33%)

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



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



2.2 Un taux de primo-nominations féminines stable, malgré l'augmentation de 8 % du nombre total de primo-nominations

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

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

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

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

Rapport 2017

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

2

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

Types d'emplois	Emplois	Nominations (Primo-nominations incluses)						Primo-nominations						Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2016 (nominations et primo-nominations incluses)					
		Nombre en unité			Répartition H / F en %			Nombre en unité			Répartition H / F en %			Nombre en unité			Répartition H / F en %		
		H	F	Total	H	F	H / F en %	H	F	Total	H	F	H / F en %	H	F	Total	H	F	Total
1	SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	35	19	54	65 %	35 %	31	19	50	62 %	38 %	135	52	187	72 %	28 %			
		9	1	10	90 %	10 %	6	1	7	86 %	14 %	18	3	21	86 %	14 %			
	Commissaires, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	58	19	77	75 %	25 %	22	12	34	65 %	35 %	146	49	195	75 %	25 %			
		64	13	77	83 %	17 %	19	2	21	90 %	10 %	101	25	126	80 %	20 %			
	Préfets en poste territorial	1	0	1	100 %	0 %	1	0	1	100 %	0 %	7	2	9	78 %	22 %			
		0	0	0			0	0	0			1	3	4	25 %	75 %			
	Directeurs des services actifs de la police nationale et chef du service de l'IGPN	6	6	12	50 %	50 %	2	4	6	33 %	67 %	15	15	30	50 %	50 %			
		4	2	6	67 %	33 %	2	1	3	67 %	33 %	6	3	9	67 %	33 %			
	Emplois de direction du CGAAER	1	1	2	50 %	50 %	1	0	1	100 %	0 %	3	3	6	50 %	50 %			
		1	0	1	100 %	0 %	1	0	1	100 %	0 %	7	2	9	78 %	22 %			
	Emplois de direction du CGIEDD	8	5	13	62 %	38 %	3	1	4	75 %	25 %	11	4	15	73 %	27 %			
187		66	253	74 %	26 %	88	40	128	69 %	31 %	450	161	611	74 %	26 %				
DG d'ARS	52	23	75	69 %	31 %	15	9	24	63 %	38 %	137	54	191	72 %	28 %				
	143	56	199	72 %	28 %	68	30	98	69 %	31 %	355	144	499	71 %	29 %				
Directeurs de projet	16	13	29	55 %	45 %	10	3	13	77 %	23 %	51	28	79	65 %	35 %				
	26	4	30	87 %	13 %	12	2	14	86 %	14 %	55	19	74	74 %	26 %				
Experts de haut niveau	0	0	0			0	0	0			2	3	5	40 %	60 %				
	237	96	333	71 %	29 %	105	44	149	70 %	30 %	600	248	848	71 %	29 %				
Inspecteurs civils du ministère de la défense	0	0	0			0	0	0			5	0	5	100 %	0 %				
	237	96	333	71 %	29 %	105	44	149	70 %	30 %	600	248	848	71 %	29 %				
Emplois de direction et de contrôle de la police nationale	0	0	0			0	0	0			5	0	5	100 %	0 %				
	27	8	35	77 %	23 %	9	1	10	90 %	10 %	98	20	118	83 %	17 %				
Emplois d'inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale	27	8	35	77 %	23 %	9	1	10	90 %	10 %	103	20	123	84 %	16 %				
	27	8	35	77 %	23 %	9	1	10	90 %	10 %	103	20	123	84 %	16 %				

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

Rapport 2017

2

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

Tableau par type d'emplois dans la fonction publique de l'État en 2016 (suite)

Types d'emplois	Emplois	Nominations (Primo-nominations incluses)						Primo-nominations						Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2016 (nominations et primo-nominations incluses)					
		Nombre en unité			Répartition H / F en %			Nombre en unité			Répartition H / F en %			Nombre en unité			Répartition H / F en %		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
4	Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	231	89	320	72 %	28 %	77	44	121	64 %	36 %	607	215	822	74 %	26 %			
	Responsables d'unité territoriale en DIRECCTE	13	9	22	59 %	41 %	5	7	12	42 %	58 %	59	29	88	67 %	33 %			
	Total	244	98	342	71 %	29 %	82	51	133	62 %	38 %	666	244	910	73 %	27 %			
5	Postes territoriaux occupés par des sous-préfets	125	64	189	66 %	34 %	34	27	61	56 %	44 %	310	124	434	71 %	29 %			
	Total	125	64	189	66 %	34 %	34	27	61	56 %	44 %	310	124	434	71 %	29 %			
6	Chefs de mission du CGEFI	7	3	10	70 %	30 %	7	3	10	70 %	30 %	34	13	47	72 %	28 %			
	Total	7	3	10	70 %	30 %	7	3	10	70 %	30 %	34	13	47	72 %	28 %			
7	Emplois de direction des services du CBCM	1	2	3	33 %	67 %	0	1	1	0 %	100 %	9	2	11	82 %	18 %			
	Total	1	2	3	33 %	67 %	0	1	1	0 %	100 %	9	2	11	82 %	18 %			
8	Emplois de direction de la direction des douanes et droits indirects	20	9	29	69 %	31 %	4	2	6	67 %	33 %	102	23	125	82 %	18 %			
	Total	20	9	29	69 %	31 %	4	2	6	67 %	33 %	102	23	125	82 %	18 %			
9	Directeurs et directeurs adjoints des services académiques de l'Éducation nationale	52	24	76	68 %	32 %	12	9	21	57 %	43 %	114	47	161	71 %	29 %			
	Secrétaires généraux d'académie	11	0	11	100 %	0 %	5	0	5	100 %	0 %	25	6	31	81 %	19 %			
	Total	63	24	87	72 %	28 %	17	9	26	65 %	35 %	139	53	192	72 %	28 %			
10	Postes et fonctions occupés par des AGEFIP de classe normale, de 1ère classe et de classe exceptionnelle	11	7	18	61 %	39 %	11	7	18	61 %	39 %	181	54	235	77 %	23 %			
	Emplois de chef de service comptable de 1ère et 2e catégories à la DGFIP	49	9	58	84 %	16 %	25	7	32	78 %	22 %	105	29	134	78 %	22 %			
	Total	60	16	76	79 %	21 %	36	14	50	72 %	28 %	286	83	369	78 %	22 %			
Total		971	386	1357	72 %	28 %	382	192	574	67 %	33 %	2699	971	3670	74 %	26 %			

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Il s'agit des emplois régis par le décret n° 85-779 du 24 juillet 1985 portant application de l'article 25 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 fixant les emplois supérieurs pour lesquels la nomination est laissée à la décision du gouvernement. Les résultats relatifs aux EDG spécifiques à chaque département ministériel (préfets, ambassadeurs, les recteurs) sont traités dans la quatrième partie de ce chapitre.

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

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

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

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

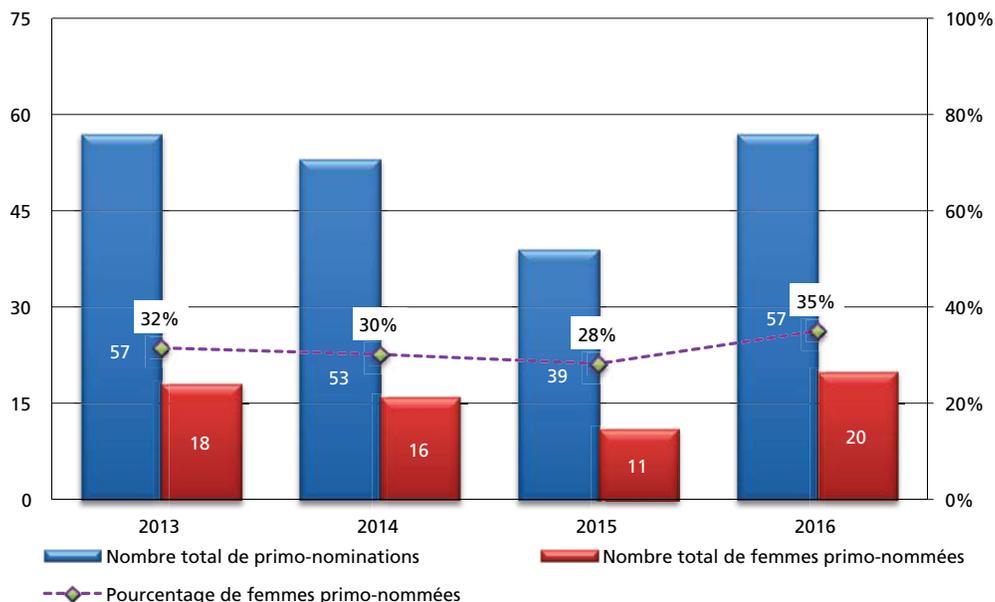
2.3.1 Les primo-nominations dans les emplois pour lesquels la nomination est laissée à la décision du gouvernement

a. Les chiffres-clés

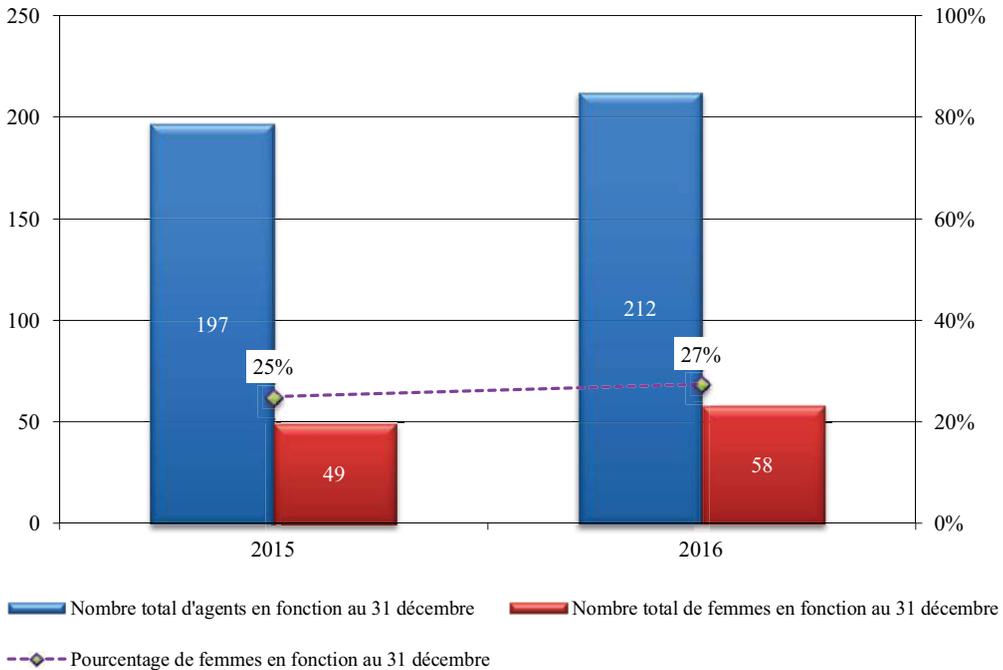
Les emplois pour lesquels la nomination est laissée à la décision du gouvernement en 2016

212 agents en fonction au 31 décembre 2016 :	<ul style="list-style-type: none"> • 154 hommes (73%) • 58 femmes (27%)
64 agents nommés :	<ul style="list-style-type: none"> • 44 hommes (69%) • 20 femmes (31%)
57 agents primo-nommés :	<ul style="list-style-type: none"> • 37 hommes (65%) • 20 femmes (35%)

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



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



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

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

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

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

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

2.3.2 Les primo-nominations dans les emplois de direction des administrations centrales de l'État

a. Les chiffres-clés

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

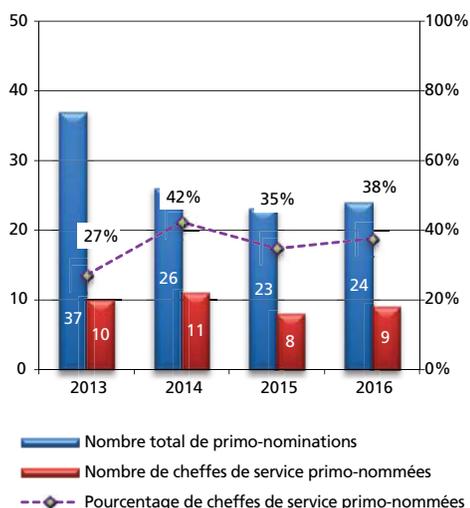
843 agents en fonction au 31 décembre 2016 :	<ul style="list-style-type: none"> • 598 hommes (71%) • 245 femmes (29%)
333 agents nommés :	<ul style="list-style-type: none"> • 237 hommes (71%) • 96 femmes (29%)
149 agents primo-nommés :	<ul style="list-style-type: none"> • 105 hommes (70%) • 44 femmes (30%)

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

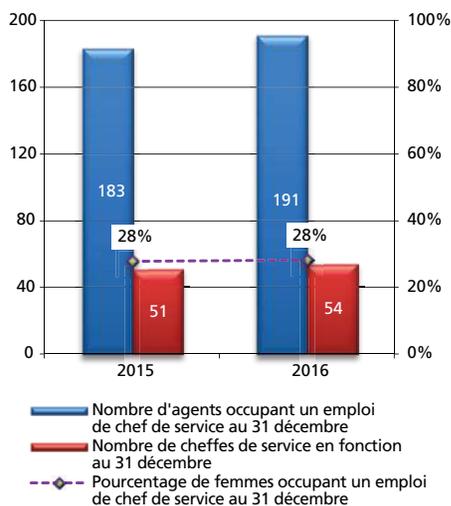
Au 31 décembre 2016, 191 chefs de service et 499 sous-directeurs étaient en fonction dans les administrations de l'État et de ses établissements publics.

Zoom sur les chefs de service

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



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



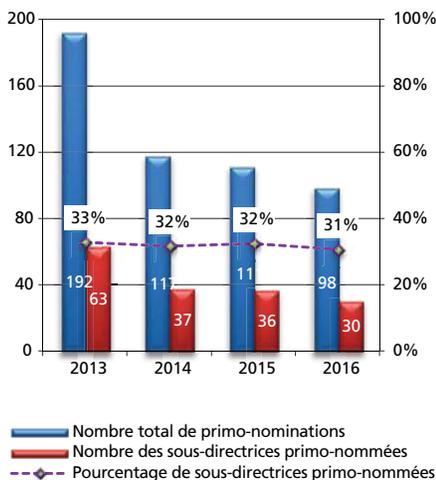
Au 31 décembre 2016, 191 agents dont 28 % de femmes occupaient un emploi de chef de service. On ne constate pas de véritable progression de la part des femmes en fonction sur ce type de poste. **C'est sur ce type d'emploi que l'effort des ministères devra le plus porter en 2017.**

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

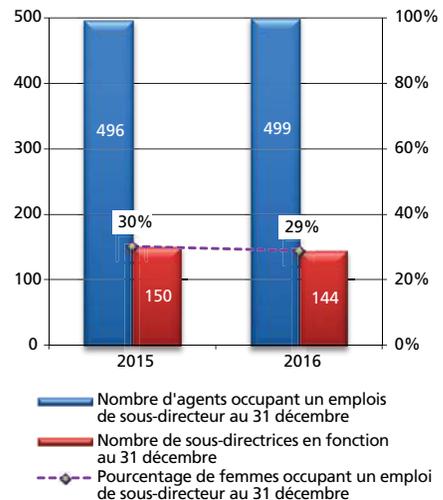
Cette faiblesse des candidatures, malgré un vivier certain de femmes remplissant les conditions pour devenir chefs de service, invite à explorer d'autres facteurs d'explication que la supposée moindre ambition des femmes. D'après les sociologues auteurs du livre précité Le Plafond de verre et l'État⁷, ce constat révèle la persistance d'une organisation du travail survalorisant l'extrême disponibilité horaire, et une politique de gestion des carrières qui survalorise également certains moments de la carrière (entre 30 et 40 ans).

Zoom sur les sous-directeurs

Évolution du nombre de primo-nominations dans les emplois de sous-directeur entre 2013 et 2016



Évolution du nombre de sous-directeurs en fonction entre 2015 et 2016



7. cf. Le Plafond de verre et l'État

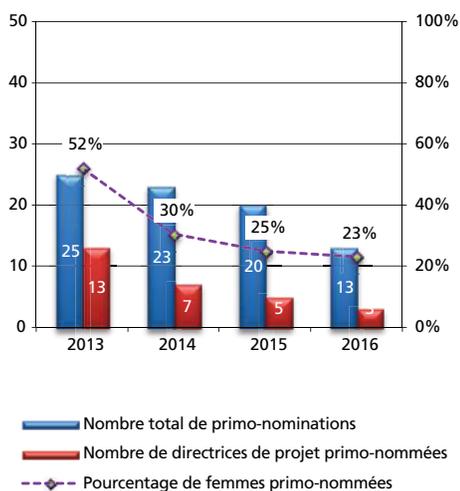
2 La fonction publique de l'État : un taux de primo-nomination stable qui masque d'importantes disparités entre les ministères

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

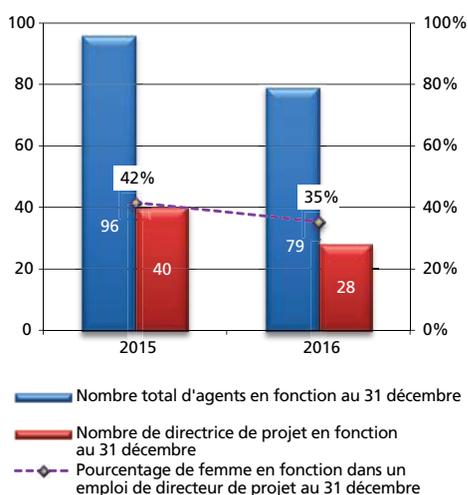
c. Les emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau

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

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



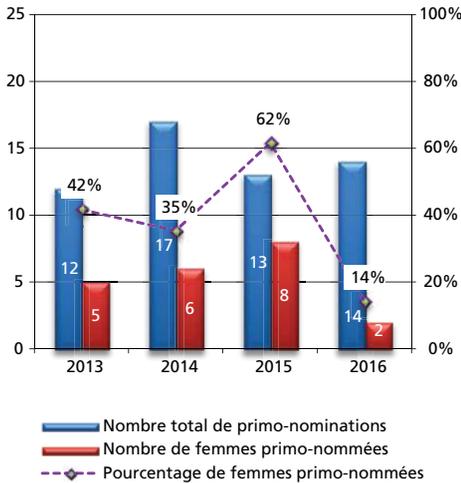
Évolution du nombre de directeurs de projet en fonction entre 2015 et 2016



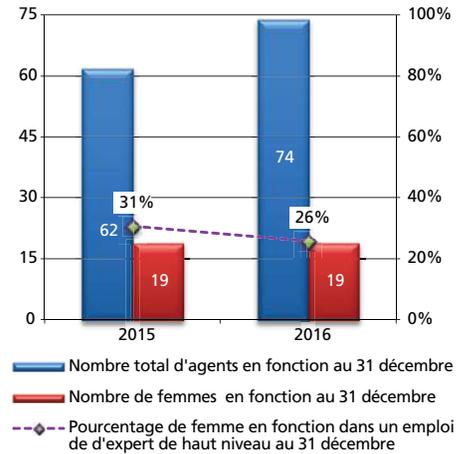
S'agissant des emplois de directeur de projet, le nombre de primo-nominations et le taux de primo-nominations féminines diminuent de façon continue depuis 2013.

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

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



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



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

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

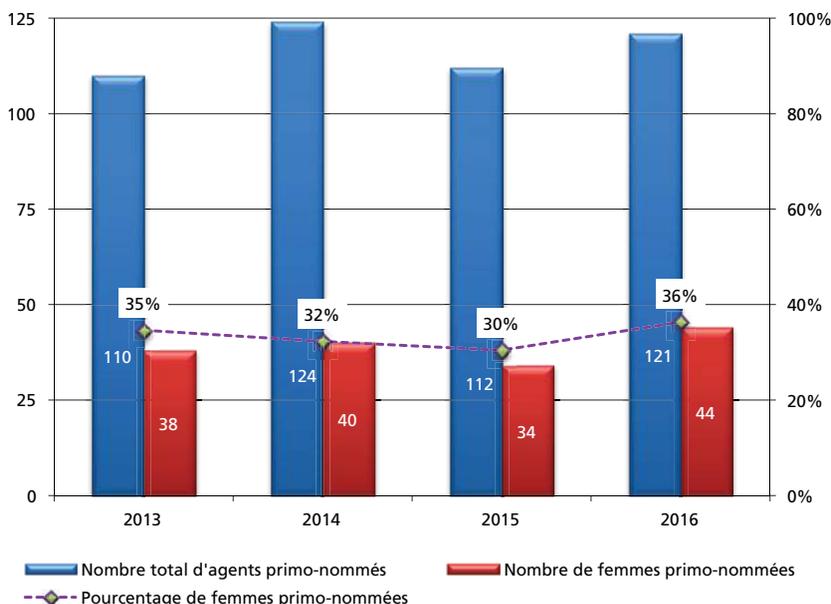
a. Les chiffres-clés

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

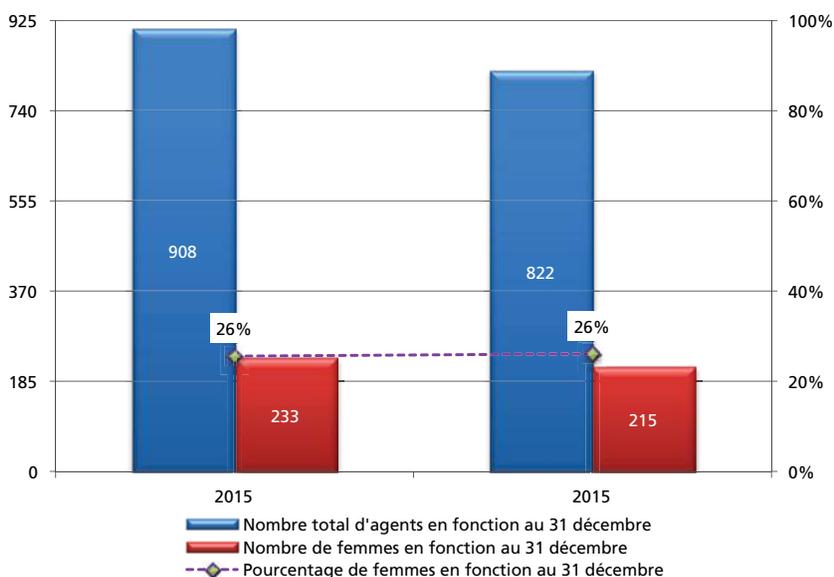
822 agents en fonction :	<ul style="list-style-type: none"> • 607 hommes (74%) • 215 femmes (26%)
320 agents nommés :	<ul style="list-style-type: none"> • 231 hommes (72%) • 89 femmes (28%)
121 agents primo-nommés :	<ul style="list-style-type: none"> • 77 hommes (64%) • 44 femmes (36%)

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

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



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



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

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

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

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

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

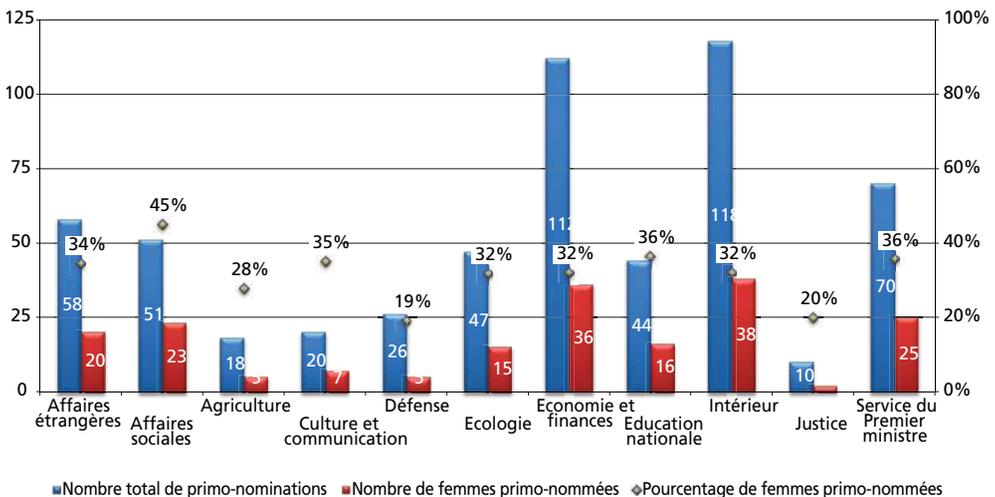
Il faut toutefois souligner que la diminution du nombre d'agents occupant un emploi de l'administration territoriale de l'État n'a pas eu d'impact sur le taux de présence féminine dans ces emplois (26 %).

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

2.4 Les primo-nominations dans les onze départements ministériels

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

Les primo-nominations féminines dans les départements ministériels en 2016



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

2.4.1 Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères

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

Emplois de type 1

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

Emplois de type 2

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

b. Les chiffres-clés

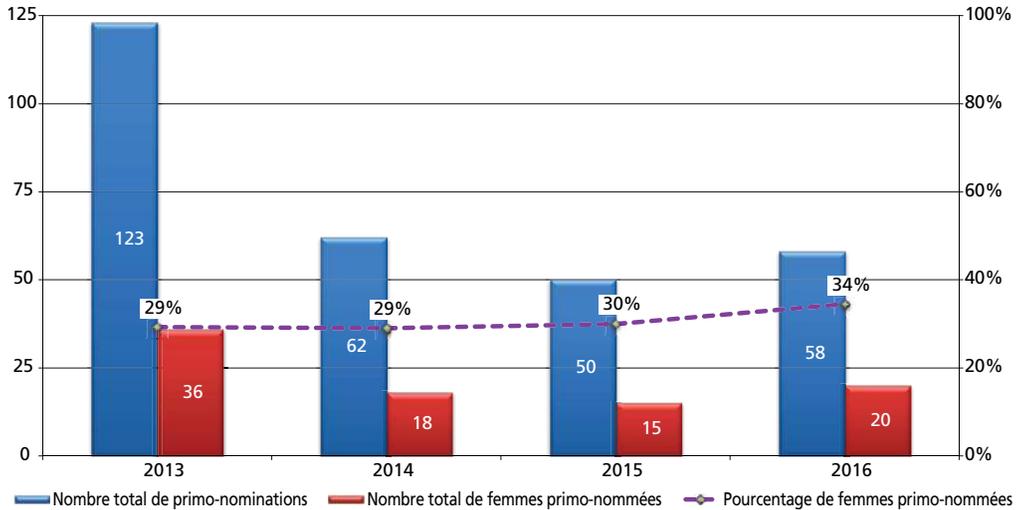
Chiffres-clés pour l'année 2016

289 agents en fonction au 31 décembre 2016 :	<ul style="list-style-type: none"> • 215 hommes (74 %) • 74 femmes (26 %)
123 agents nommés :	<ul style="list-style-type: none"> • 92 hommes (75%) • 31 femmes (25%)
58 agents primo-nommés :	<ul style="list-style-type: none"> • 38 hommes (65 %) • 20 femmes (35 %)

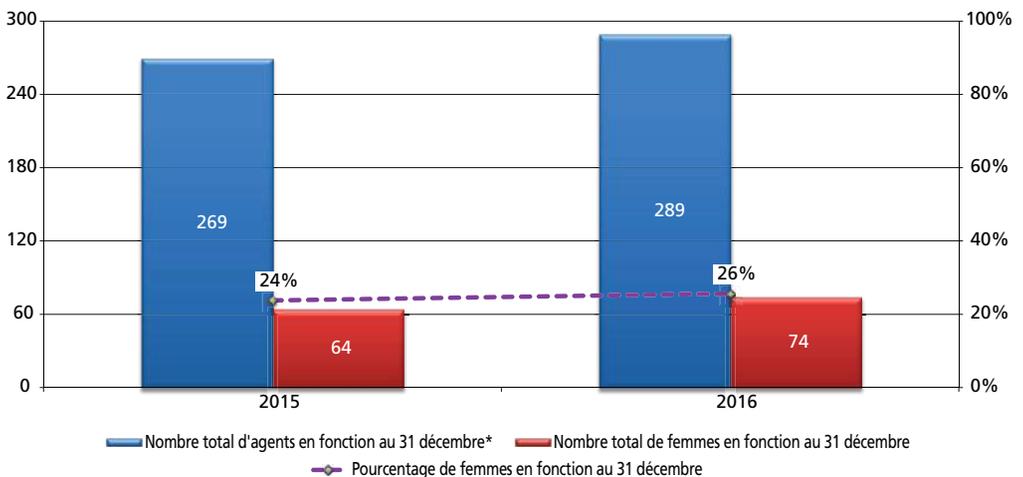
Évolution entre 2013 et 2016

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

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



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



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

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

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

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

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

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

– Les emplois de type 1

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

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

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

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

– Les emplois de type 2

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

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

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

• Les emplois de chef de service

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

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

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

• Les emplois de sous-directeur

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

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

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

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

– Les emplois de type 1

• Les emplois d'ambassadeur

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

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

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

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

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

2.4.2 Les ministères en charge des affaires sociales

a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées⁸

Emplois de type 1

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

Emplois de type 2

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

Emplois de type 4

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

b. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2016

304 agents en fonction au 31 décembre 2016 :	<ul style="list-style-type: none">• 192 hommes (63 %)• 112 femmes (37 %)
152 agents nommés :	<ul style="list-style-type: none">• 92 hommes (61 %)• 60 femmes (39 %)
51 agents primo-nommés :	<ul style="list-style-type: none">• 28 hommes (55 %)• 23 femmes (45 %)

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

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

Rapport 2017

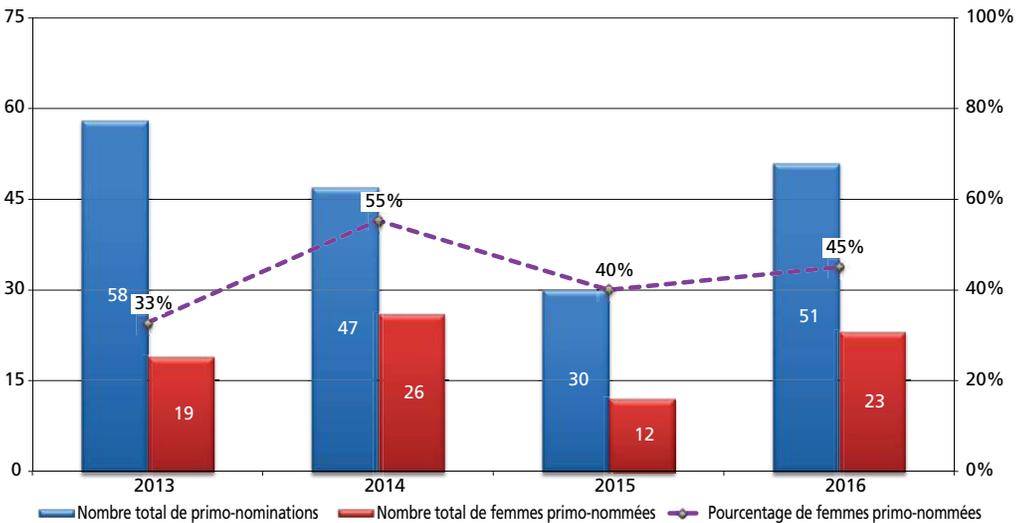
La fonction publique de l'État : un taux de primo-nomination stable qui masque d'importantes disparités entre les ministères

2

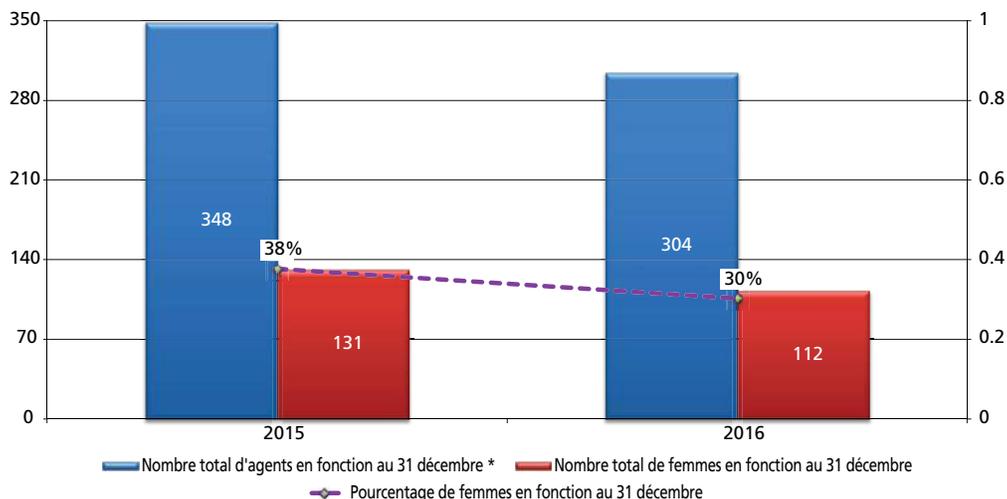
Évolution entre 2013 et 2016

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

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



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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Les emplois de type 1

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

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

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

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

– Les emplois de type 2

• Les emplois de chef de service

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

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

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

• Les emplois de sous-directeur

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

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

Rapport 2017

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

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

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

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

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

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

Au 31 décembre 2016, ces emplois respectaient la parité.

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

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

– Les emplois de type 1

• Les emplois de directeur général d'agence régionale de santé

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

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

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

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

– Les emplois de type 4

• Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat

Les emplois de direction au sein DIRECCTE et des DRJSCS	2013	2014	2015	2016
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	162	105
Dont part de femmes	-	-	31 %	32 %
Nombre de nominations	25	27	34	69
Dont part de femmes	28 %	41 %	35 %	36 %
Nombre de primo-nominations	12	11	11	11
Dont part de femmes	42 %	55 %	45 %	36 %

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

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

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

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

• Les emplois de responsable d'unité départementale de DIRECCTE⁹

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

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

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

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

2.4.3 Le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées¹⁰

Emplois de type 1

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

Emplois de type 2

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

Emplois de type 4

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

b. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2016

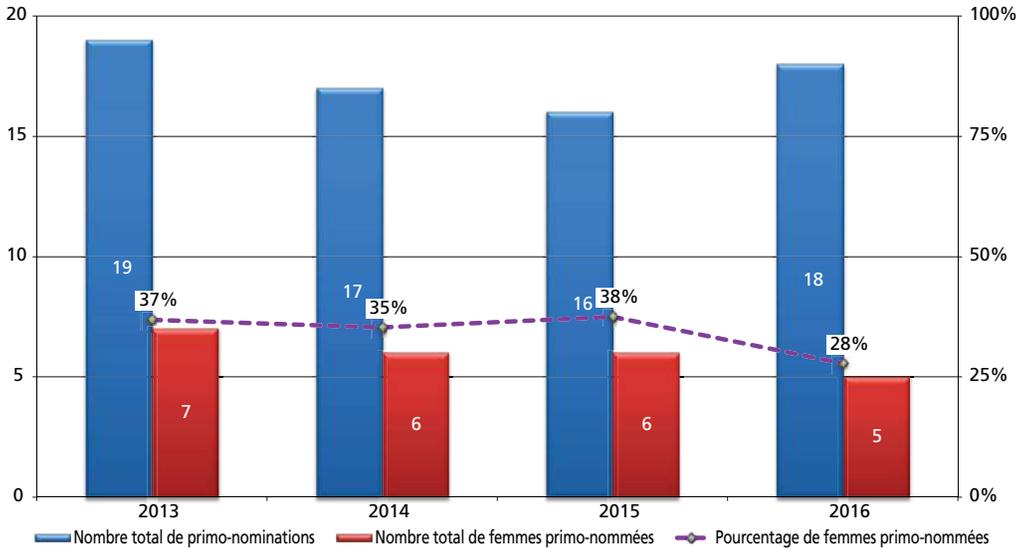
100 agents en fonction au 31 décembre 2016 :	<ul style="list-style-type: none"> • 63 hommes (62 %) • 37 femmes (38 %)
41 agents nommés :	<ul style="list-style-type: none"> • 31 hommes (76%) • 10 femmes (24%)
18 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 13 hommes (72 %) • 5 femmes (28 %)

Évolution entre 2013 et 2016

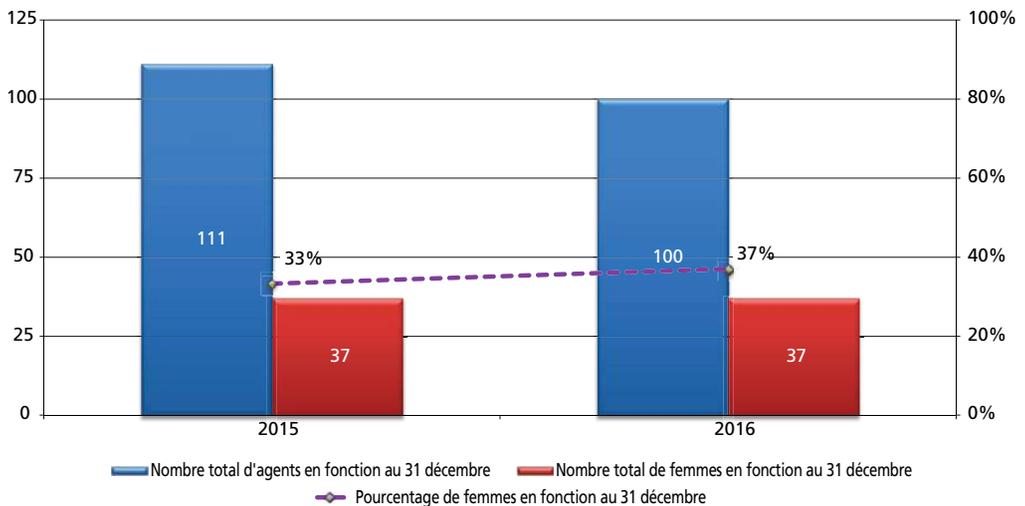
Emplois	Types d'emploi	Pourcentage de femmes nommées				Pourcentage de femmes primo-nommées				Pourcentage de femmes en fonction au 31 décembre	
		2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2015	2016
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	100 %	100 %	100 %	0 %	100 %	100 %	100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

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

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



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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Les emplois de type 1

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

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

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

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

– Les emplois de type 2

• Les emplois de chef de service

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

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

• Les emplois de sous-directeur

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

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

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

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

• Les emplois d'expert de haut niveau

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

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

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

– Les emplois de type 1

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

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

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

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

– Les emplois de type 4

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

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

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

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

2.4.4 Le ministère de la Culture

a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées¹¹

Emplois de type 1
<ul style="list-style-type: none"> • Secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale • Chef de corps d'inspection et de contrôle
Emplois de type 2
<ul style="list-style-type: none"> • Chef de service et sous-directeur des administrations de l'État • Directeur de projet et expert de haut-niveau des administrations de l'État et de ses établissements publics
Emplois de type 4
<ul style="list-style-type: none"> • Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État

b. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2016

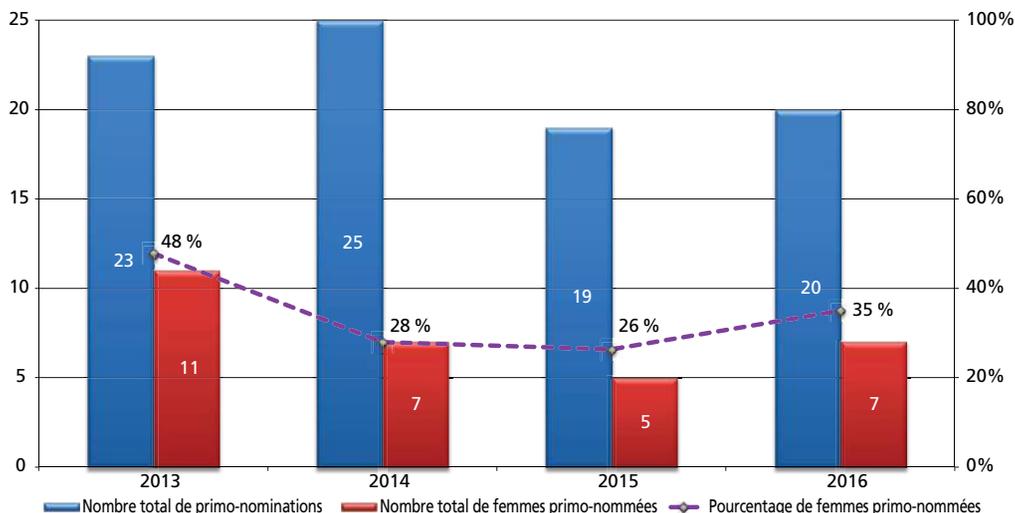
86 agents en fonction au 31 décembre 2016 :	<ul style="list-style-type: none"> • 57 hommes (66 %) • 29 femmes (34 %)
48 agents nommés :	<ul style="list-style-type: none"> • 32 hommes (67%) • 16 femmes (33%)
20 agents primo-nommés :	<ul style="list-style-type: none"> • 13 hommes (65 %) • 7 femmes (35 %)

Évolution entre 2013 et 2016

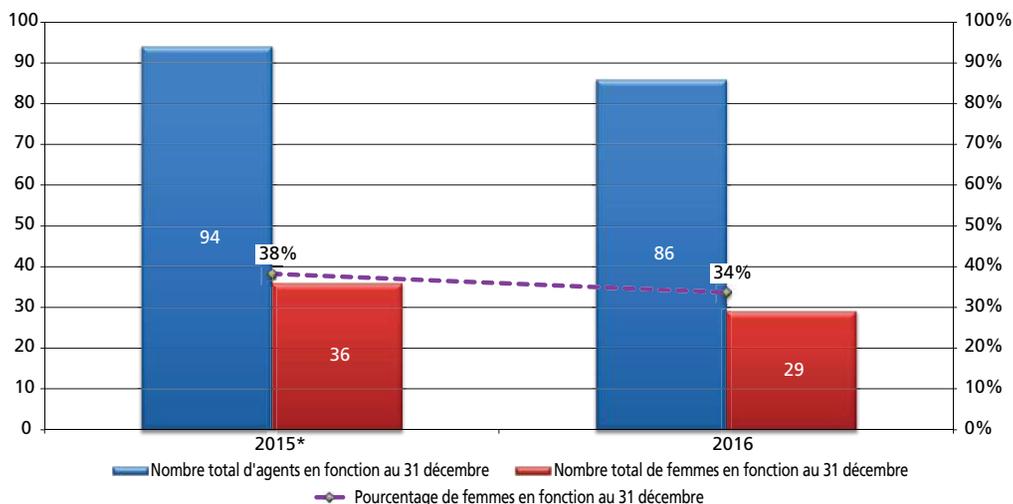
Emplois	Types d'emploi	Pourcentage de femmes nommées				Pourcentage de femmes primo-nommées				Pourcentage de femmes en fonction au 31 décembre	
		2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2015	2016
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	0 %	67 %	0 %	50 %	0 %	100 %	0 %	50 %	30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

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

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



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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rapport 2017

2

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

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

– Les emplois de type 1

• Emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale

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

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

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

• Emplois de chef de corps d'inspection et de contrôle

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

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

– Les emplois de type 2

• Les emplois de chef de service

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

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

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

Rapport 2017

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

2

• Les emplois de sous-directeur

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

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

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

• Les emplois de directeur de projet

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

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

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

• Les emplois d'expert de haut niveau

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

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

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

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

– Les emplois de type 4

• Emplois de direction au sein des directions régionales des affaires culturelles

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

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

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

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

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

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

2.4.5 Le ministère des Armées

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

Emplois de type 1

- Secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale

Emplois de type 2

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

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

Rapport 2017

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

2

b. Les chiffres-clés

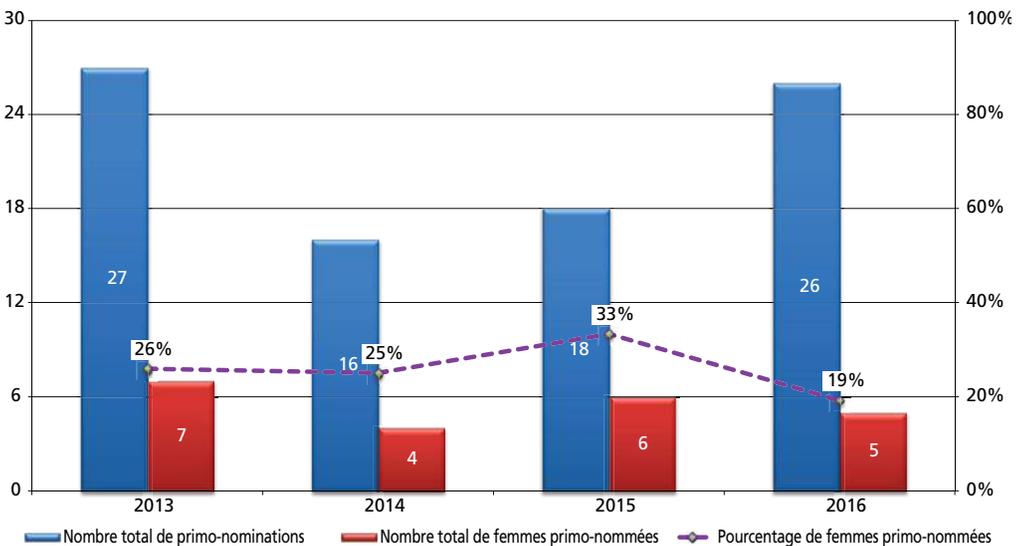
Chiffres-clés pour l'année 2016

108 agents en fonction au 31 décembre 2016	<ul style="list-style-type: none"> • 80 hommes (74 %) • 28 femmes (26 %)
44 agents nommés :	<ul style="list-style-type: none"> • 32 hommes (73%) • 12 femmes (27%)
26 agents primo-nommés :	<ul style="list-style-type: none"> • 21 hommes (81 %) • 5 femmes (19 %)

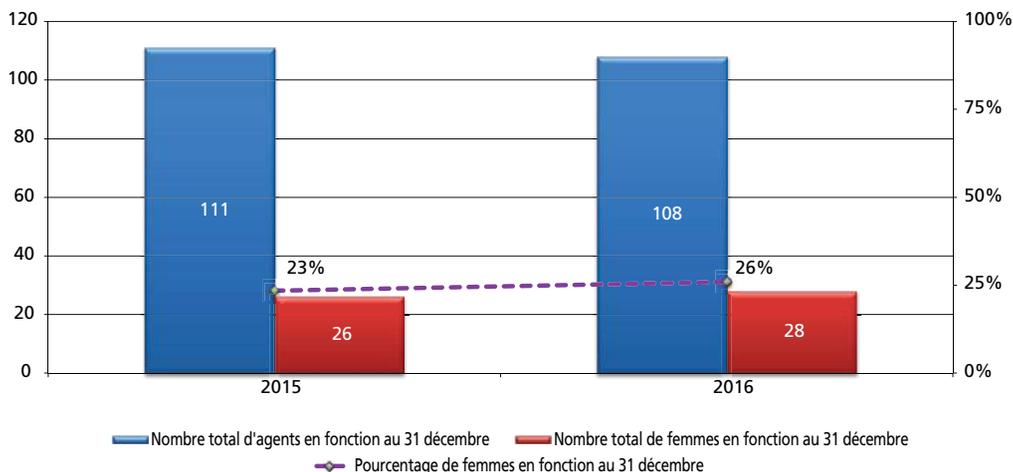
Évolution entre 2013 et 2016

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

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



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



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

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

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

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

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

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

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

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

– Les emplois de type 1

• Emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale

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

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

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

– Les emplois de type 2

• Les emplois de chef de service

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

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

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

• Les emplois de sous-directeur

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

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

Rapport 2017

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

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

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

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

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

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

• Les emplois d'inspecteur civil du ministère de la défense

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

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

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

2.4.6 Les ministères en charge de l'écologie

c. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées¹²

Emplois de type 1

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

Emplois de type 2

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

Emplois de type 4

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

b. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2016

263 agents en fonction au 31 décembre 2016	<ul style="list-style-type: none"> • 204 hommes (78 %) • 59 femmes (22 %)
115 nominations	<ul style="list-style-type: none"> • 86 hommes (75%) • 29 femmes (25%)
47 primo-nominations	<ul style="list-style-type: none"> • 32 hommes (68 %) • 15 femmes (32 %)

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

- des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et de logement (DREAL) ;
- des directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL) ;
- des directions interrégionales de la mer (DIRM) ;
- des directions de la mer (DM),
- des directions interdépartementales des routes (DIR) ;

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

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

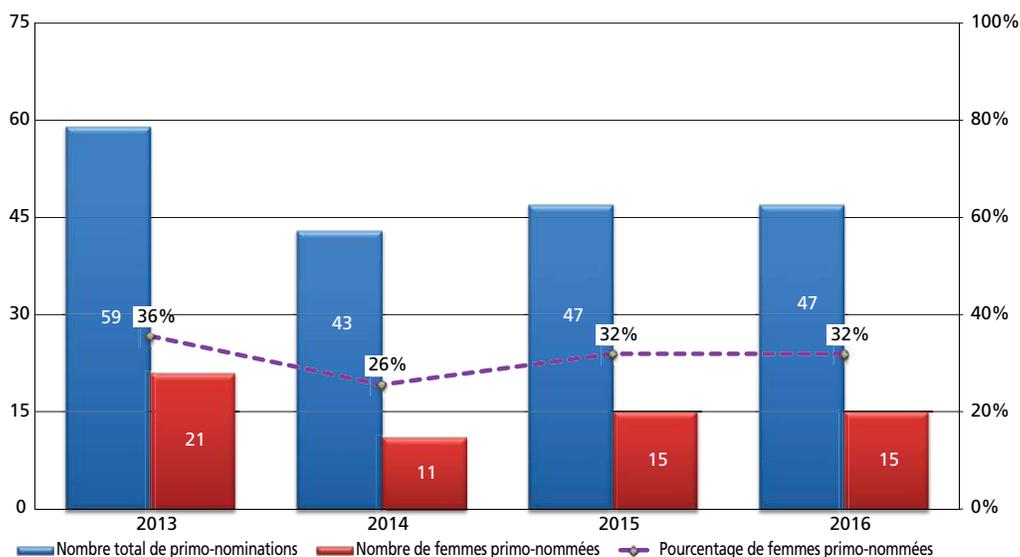
Rapport 2017

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

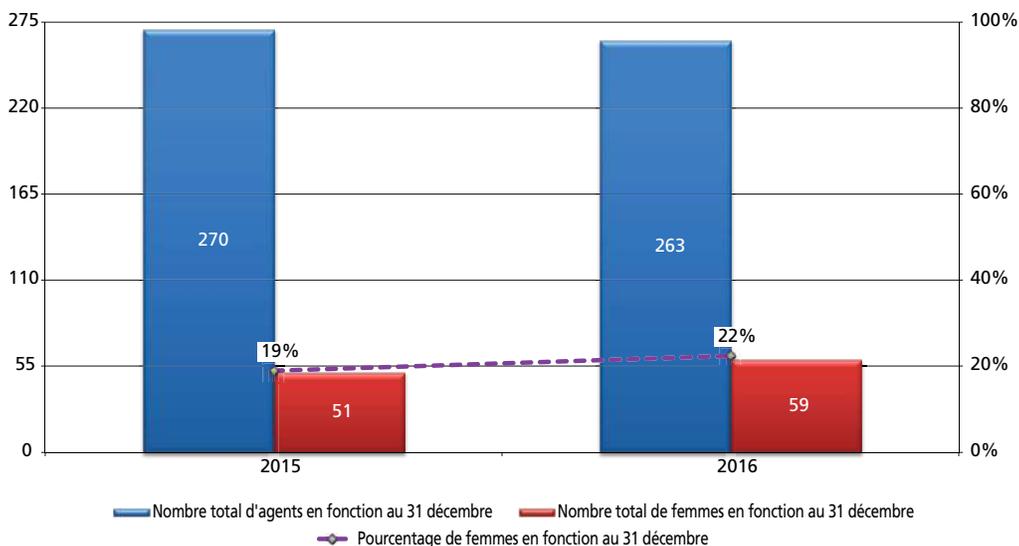
Évolution entre 2013 et 2016

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

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



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



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

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

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

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

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

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

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

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

Rapport 2017

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

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

– Les emplois de type 1

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

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

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

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

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

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

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

– Les emplois de type 2

- **Les emplois de chef de service**

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

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

Toutefois, les primo-nominations sont paritaires en 2016.

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

Rapport 2017

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

2

• Les emplois de sous-directeur

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

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

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

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

• Les emplois de directeur de projet

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

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

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

• Les emplois d'expert de haut niveau

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

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

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

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois spécifiques au ministère en charge de l'écologie

– Les emplois de type 1

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

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

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

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

- **Les emplois de type 4**

Les emplois de direction des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et de logement (DREAL), des directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL), des directions interrégionales de la mer (DIRM), des directions de la mer (DM), des directions interdépartementales des routes (DIR) ; des directions régionales et interdépartementales d'Ile-de-France¹³

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

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

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

13. cf. *infra*.

2.4.7 Les ministères en charge de l'économie et des finances

a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées¹⁴

Emplois de type 1

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

Emplois de type 2

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

Emplois de type 4

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

Emplois de type 6

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

Emplois de type 7

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

Emplois de type 8

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

Emplois de type 10

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

b. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2016

798 agents en fonction au 31 décembre 2016	<ul style="list-style-type: none"> • 607 hommes (76 %) • 191 femmes (24 %)
217 agents nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 162 hommes (75%) • 55 femmes (25%)
112 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 76 hommes (68 %) • 36 femmes (32 %)

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

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

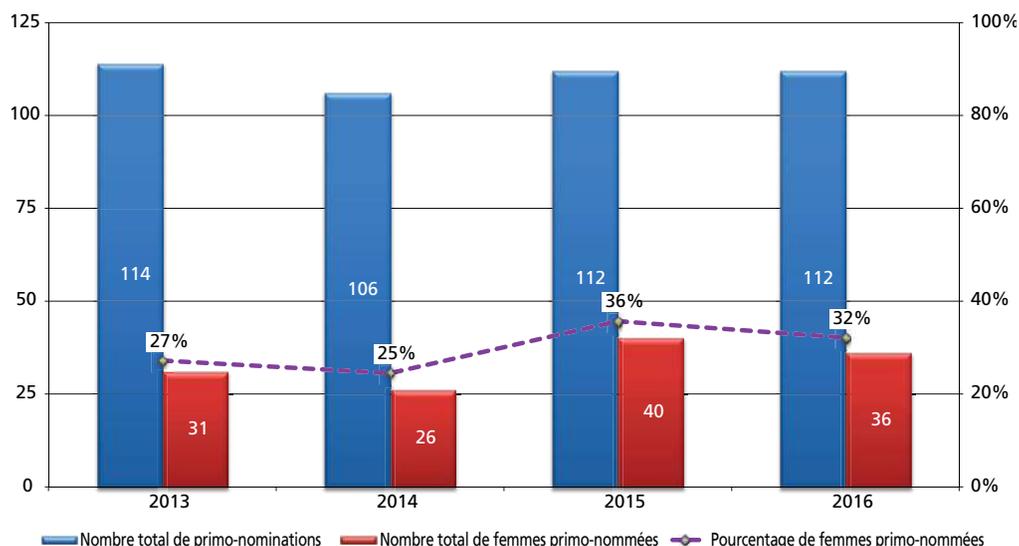
Rapport 2017

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

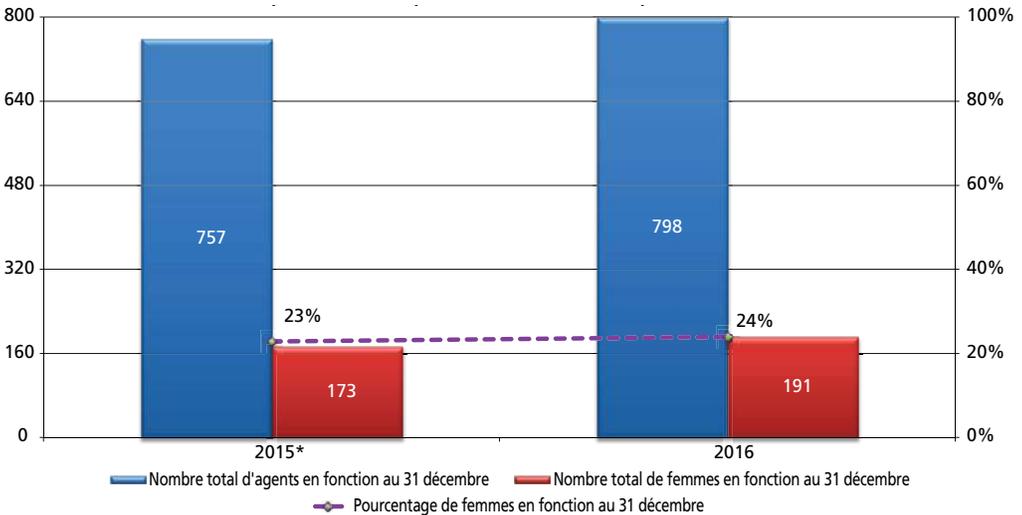
Évolution entre 2013 et 2016

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

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



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



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

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

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

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

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

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

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

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

Rapport 2017

2

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

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

– Les emplois de type 1

• Emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Les emplois de type 2

• Les emplois de chef de service

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

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

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

• Les emplois de sous-directeur

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

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

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

• Les emplois directeur de projet

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

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

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

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

Rapport 2017

2

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

• Les emplois d'expert de haut niveau

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

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

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

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

– Les emplois de type 1

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

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

En 2016, à l'instar des chiffres des trois dernières années, aucune primo-nomination féminine n'a été effectuée sur les emplois de direction du CGIET. Ces chiffres s'expliquent en partie par les caractéristiques du vivier naturel de ces emplois (grade d'ingénieur général des mines), composé en majorité d'hommes¹⁵.

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

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

– Les emplois de type 4

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

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

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

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

– Les emplois de type 6

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

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

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

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

– Les emplois de type 7

• Les emplois de direction des services de contrôle budgétaire et comptable ministériel

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

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

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

– Les emplois de type 8

• Les emplois de direction de la direction générale des douanes et droits indirects

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

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

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

– Les emplois de type 10

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rapport 2017

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

2.4.8 Le ministère de l'Éducation nationale

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

Emplois de type 1

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

Emplois de type 2

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

Emplois de type 9

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

b. Les chiffres-clés

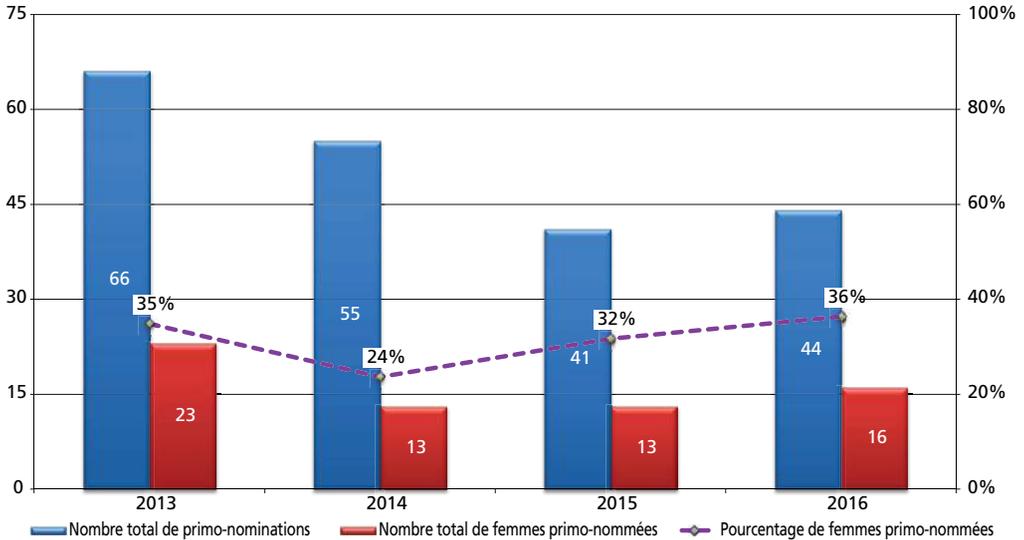
Chiffres-clés pour l'année 2016

303 agents en fonction au 31 décembre 2016	<ul style="list-style-type: none"> • 211 hommes (70 %) • 92 femmes (30 %)
128 agents nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 92 hommes (72%) • 36 femmes (28%)
44 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 28 hommes (64 %) • 16 femmes (36 %)

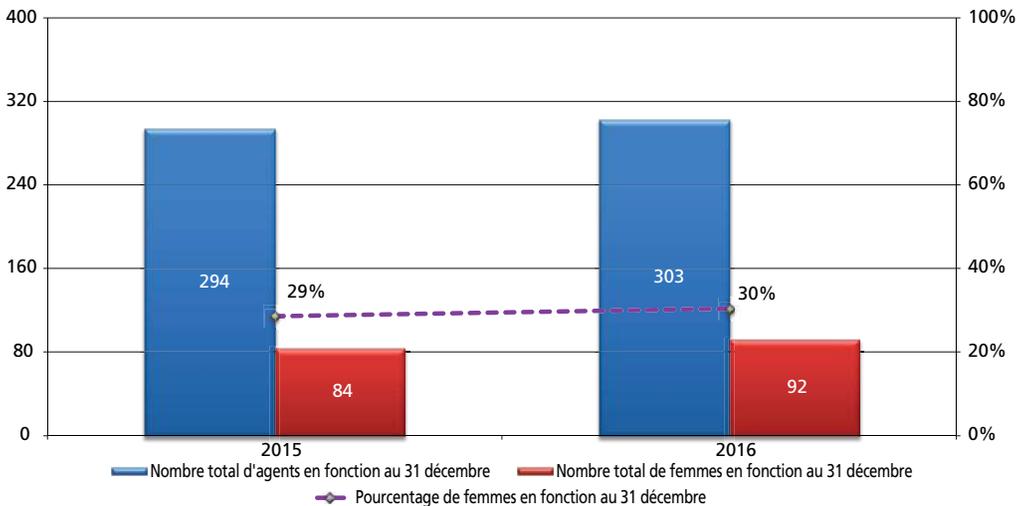
Évolution entre 2013 et 2016

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

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



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



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

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

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

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

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

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

Cependant, l'évolution récente des viviers d'accès à ces emplois¹⁶ pourrait avoir des conséquences sur ces données.

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

– Les emplois de type 1

• Emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale

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

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

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

¹⁶ Décret n° 2016-1413 du 20 octobre 2016

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

Rapport 2017

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

2

• Emplois de chef de corps d'inspection et de contrôle

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

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

– Les emplois de type 2

• Les emplois de chef de service

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

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

• Les emplois de sous-directeur

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

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

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

Rapport 2017

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

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

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

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

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

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

– Les emplois de type 1

• Emplois de recteur d'académie

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

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

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

– Les emplois de type 4

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

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

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

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

- **Les emplois de secrétaire général d'académie**

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

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

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

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

2.4.9 Le ministère de l'Intérieur

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

Emplois de type 1

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

Emplois de type 2

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

Emplois de type 3

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

Emplois de type 5

- Postes territoriaux occupés par les sous-préfets

b. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2016

784 agents en fonction au 31 décembre 2016	<ul style="list-style-type: none">• 594 hommes (76 %)• 190 femmes (24 %)
350 agents nommés	<ul style="list-style-type: none">• 249 hommes (71%)• 101 femmes (29%)
118 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none">• 80 hommes (68 %)• 38 femmes (32 %)

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

Rapport 2017

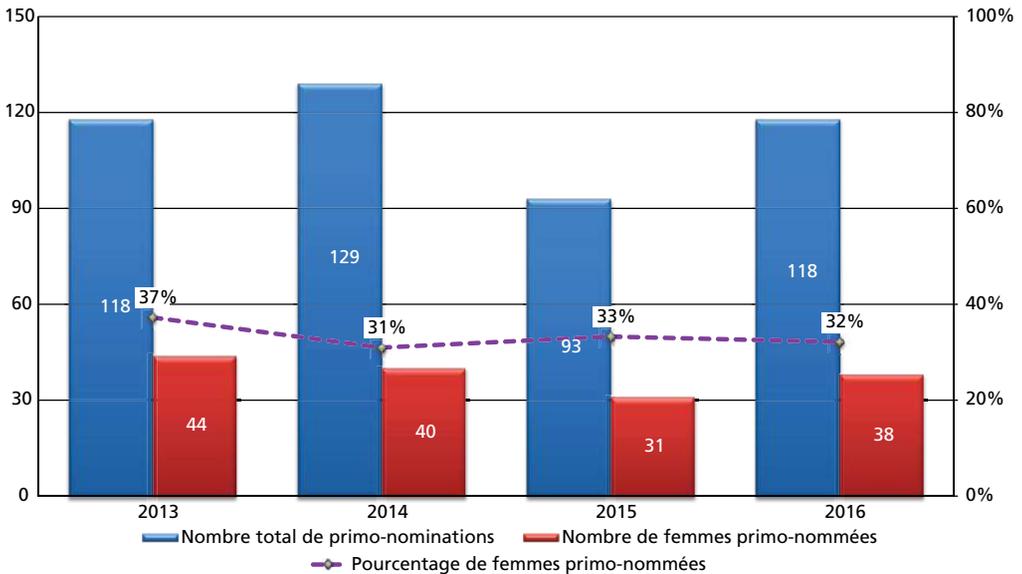
La fonction publique de l'État : un taux de primo-nomination stable qui masque d'importantes disparités entre les ministères

2

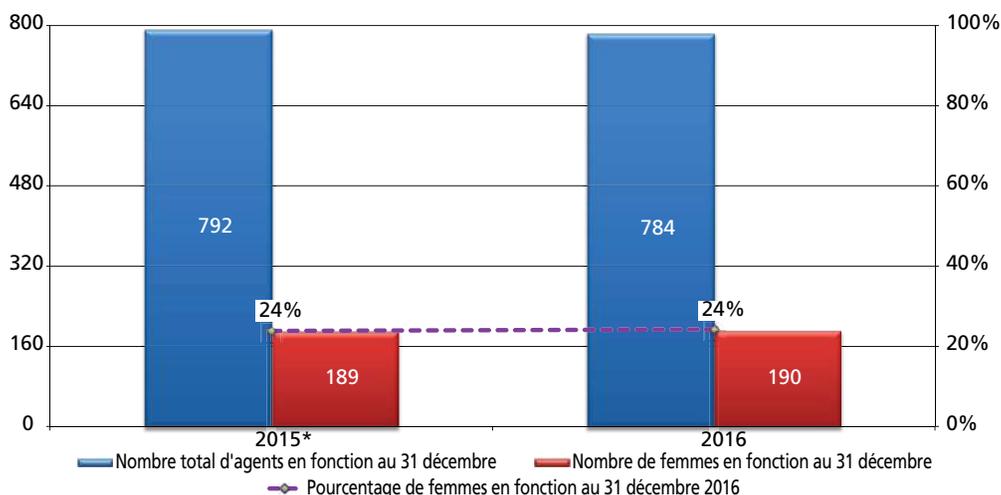
Évolution entre 2013 et 2016

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

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



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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Les emplois de type 1

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

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

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

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

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

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

Rapport 2017

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

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

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

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

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

– Les emplois de type 2

- **Les emplois de chef de service**

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

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

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

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

- **Les emplois de sous-directeur**

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

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

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

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

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

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

• Les emplois de directeur de projet

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

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

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

• Les emplois d'expert de haut niveau

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

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

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

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

- Les emplois de la filière préfectorale (préfets en poste territoriale et postes territoriaux occupés par les sous-préfets)
- Les emplois de type 1
 - Les préfets en poste territorial

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

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

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

- Les emplois de type 5
 - Les postes territoriaux occupés par les sous-préfets

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

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

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

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

– Les emplois de la filière police nationale

– Les emplois de type 1

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

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

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

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

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

– Les emplois de type 3

• **Les emplois de direction et de contrôle de la police nationale**

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

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

Depuis 2013, toutes les nominations ont été exclusivement masculines.

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

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

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

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

2.4.10 Le ministère de la Justice

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

Emplois de type 1

- Secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale

Emplois de type 2

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

b. Les chiffres-clés

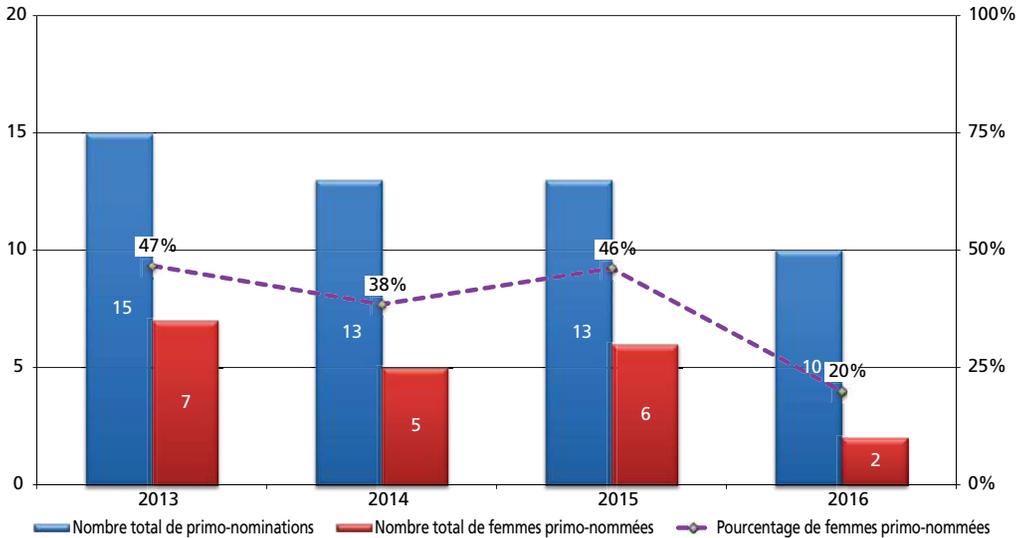
Chiffres-clés pour l'année 2016

37 agents en fonction au 31 décembre 2016	<ul style="list-style-type: none"> • 23 hommes (62 %) • 14 femmes (38 %)
16 agents nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 13 hommes (81 %) • 3 femmes (19 %)
10 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 8 hommes (80 %) • 2 femmes (20 %)

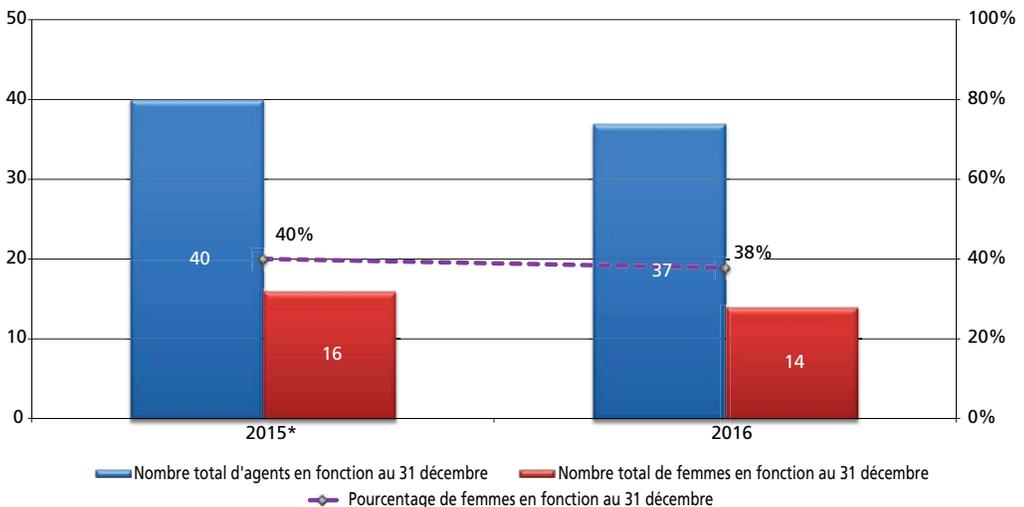
Évolution entre 2013 et 2016

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

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



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



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

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

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

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

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

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

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

– Les emplois de type 1

• Emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale

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

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

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

– Les emplois de type 2

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

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

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

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

• *Les emplois de sous-directeur*

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.11 Les services du Premier ministre

a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées¹⁷

Emplois de type 1

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

Emplois de type 2

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

Emplois de type 4

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

b. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2016

598 agents en fonction au 31 décembre 2016	<ul style="list-style-type: none">• 453 hommes (76 %)• 145 femmes (24 %)
123 agents nommés	<ul style="list-style-type: none">• 90 hommes (73 %)• 33 femmes (27 %)
70 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none">• 45 hommes (64 %)• 25 femmes (36 %)

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

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

Rapport 2017

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

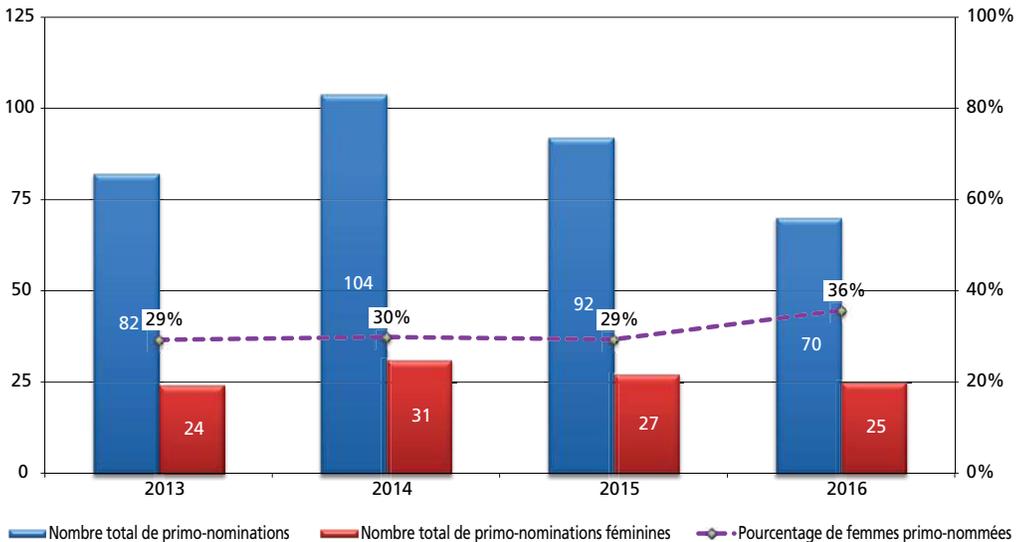
2

Évolution entre 2013 et 2016

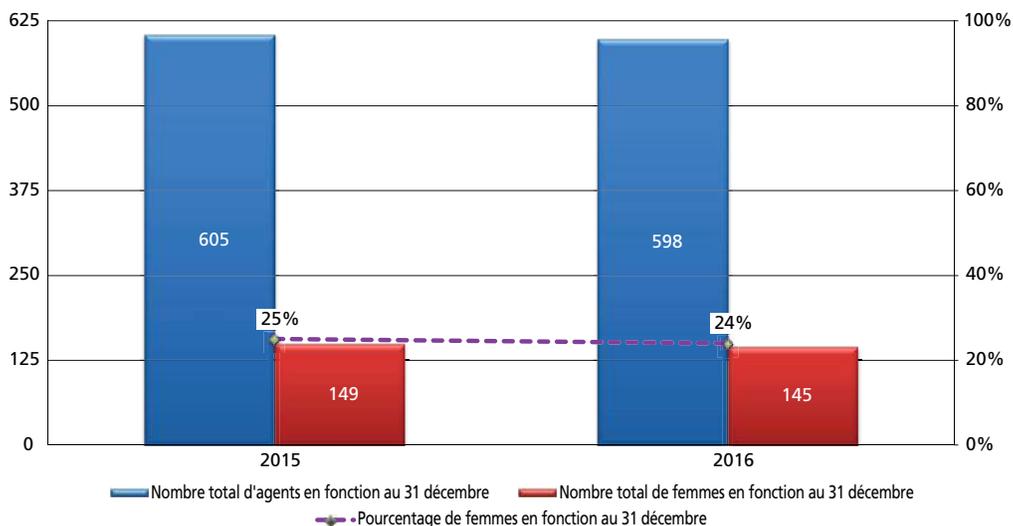
Emplois	Types d'emploi	Pourcentage de femmes nommées				Pourcentage de femmes primo-nommées				Pourcentage de femmes en fonction au 31 décembre	
		2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2015	2016
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	40%	10%	17%	0%	40%	10%	17%	0%	19%	15%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

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

Évolution du nombre primo-nominations féminines entre 2013 et 2016



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



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

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

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

Les SPM ont donc dépassé de 6 points l'objectif légal de 30 %, ce qui est un net progrès par rapport à 2015¹⁸.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Les emplois de type 1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rapport 2017

2

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

– Les emplois de type 2

• Emplois de chef de service

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

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

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

• Emplois de sous-directeur

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

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

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

• Emplois de directeur de projet

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

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

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

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

• Emplois d'expert de haut niveau

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

Au 31 décembre 2016, comme l'année précédente, aucun emploi d'expert de haut niveau n'était occupé par une femme.

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

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

– Les emplois de type 4

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

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

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

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

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

La Fonction publique territoriale : **3** un objectif globalement atteint avec 36 % de primo-nominations féminines et une augmentation significative de quatre points par rapport à 2015

Les emplois de la fonction publique territoriale
entrant dans le périmètre du dispositif
des nominations équilibrées **3.1**

Les modalités spécifiques
de mise en œuvre du dispositif
des nominations équilibrées au sein
de la fonction publique territoriale **3.2**

Les chiffres-clés **3.3**

L'application du dispositif des nominations équilibrées
au sein de la fonction publique territoriale en 2016 **3.4**

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

Régions et départements

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

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

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

Ville de Paris

- Emplois mentionnés à l'article 34 du décret n° 94-415 du 24 mai 1994 portant disposition statutaires relatives aux administrations parisiennes et au I de l'article 4 du décret n° 2010-1767 du 30 décembre 2010 relatif aux emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services de mairie d'arrondissement

3.2 Les modalités spécifiques de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au sein de la fonction publique territoriale

3.2.1 Les règles applicables

L'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit des modalités particulières d'application du dispositif des nominations équilibrées au sein de la fonction publique territoriale afin de tenir compte des spécificités de ce versant de la fonction publique.

Le dispositif est mis en œuvre dans un périmètre spécifique : seuls les régions, les départements, les communes de plus de 80 000 habitants et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 80 000 habitants entrent dans le champ du dispositif.

L'appréciation du respect du taux minimal de primo-nomination de personnes de chaque sexe obéit à des modalités spécifiques. En effet, il n'est pas apprécié annuellement mais à l'issue d'un cycle de 5 nominations successives.

3 La Fonction publique territoriale : un objectif globalement atteint avec 36 % de primo-nominations féminines et une augmentation significative...

3.2.2 La situation en 2016

En 2016, 343 collectivités territoriales et EPCI entraînent dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées contre 386 en 2015.

Cette diminution est la conséquence de la fusion de collectivités territoriales et EPCI intervenues au 1^{er} janvier 2016 à la suite, notamment, de l'entrée en vigueur de la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral.

Ainsi, ce sont 17 régions ou collectivités territoriales à statut particulier ; 98 départements, 71 communes de plus de 80 000 habitants ou surclassées, 157 EPCI de plus de 80 000 habitants ou surclassés ou assimilés, qui étaient tenus à l'obligation de nominations équilibrées en 2016.

Parmi les 343 collectivités territoriales et EPCI concernés par ce dispositif :

- 60, soit 17 % des déclarants, ont achevé et/ou accompli un cycle complet de 5 nominations successives ou plus au cours de l'année 2016 ;
- 116, soit 34 % des déclarants, ont débuté un nouveau cycle ou complété un cycle ;
- 167, soit 49 %, n'ont procédé à aucune nouvelle nomination au cours de l'année 2016.

3.2.3 Évolution du nombre de collectivités territoriales et EPCI déclarants ayant achevé un cycle complet de 5 nominations depuis le début de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées

	2013	2014	2015	2016
Régions	0	1	3	13
Départements	1	2	8	13
Communes de plus de 80 000 habitants	1	9	3	14
EPCI de plus de 80 000 habitants	0	4	14	20
Total	2	16	28	60

Deux des 13 régions ont accompli deux cycles en 2016.

62 cycles de 5 nominations successives ont donc été réalisés ou achevés au cours de l'année 2016.

L'augmentation importante du nombre de collectivités territoriales et d'EPCI ayant achevé au moins un cycle complet s'explique par la création, au 1^{er} janvier 2016, de plusieurs nouvelles collectivités ou EPCI issus de la fusion d'anciennes entités : nouvelles régions fusionnées, métropole d'Aix-Marseille-Provence, collectivités territoriales de Martinique et de Guyane, établissements publics territoriaux de la Métropole du Grand Paris. Ces nouvelles collectivités ou structures intercommunales ont été amenées à nommer en 2016 l'ensemble de leurs emplois fonctionnels.

Le nombre important de nominations liées aux réformes institutionnelles peut rendre les comparaisons avec les années précédentes plus difficiles.

3.3 Les chiffres-clés

3.3.1 Les chiffres-clés pour l'année 2016

1632 agents en fonction au 31 décembre 2016	<ul style="list-style-type: none"> • 1158 hommes (71 %) • 474 femmes (29 %)
550 agents nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 363 hommes (66 %) • 187 femmes (34 %)
451 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 292 hommes (64,5 %) • 159 femmes (35,5 %)

3.3.2 Les primo-nominations dans les collectivités territoriales et EPCI ayant achevé au moins un cycle de cinq nominations successives en 2016 (Ville de Paris incluse)

13 régions	13 départements	14 communes de plus de 80 000 habitants	20 EPCI de plus de 80 000 habitants
<ul style="list-style-type: none"> • Directeur général des services • 12 agents primo-nommés : <ul style="list-style-type: none"> • 11 hommes (82%) • 1 femme (8%) • Directeur général adjoint des services • 95 agents primo-nommés <ul style="list-style-type: none"> • 62 hommes (65%) • 33 femmes (35%) • Directeur général des services techniques • 1 homme primo-nommé 	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur général des services • 14 agents primo-nommés <ul style="list-style-type: none"> • 13 hommes (93%) • 1 femme (7%) • Directeur général adjoint des services • 51 agents primo-nommés : <ul style="list-style-type: none"> • 32 hommes (63%) • 19 femmes (37%) • Directeur général des services techniques • aucune primo-nomination 	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur général des services • 14 agents primo-nommés : <ul style="list-style-type: none"> • 11 hommes (79%) • 3 femmes (21 %) • Directeur général adjoint des services • 69 agents primo-nommés : <ul style="list-style-type: none"> • 40 hommes (58%) • 29 femmes (42%) • Directeur général des services techniques • 5 hommes primo-nommés 	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur général des services • 22 primo-nominations : <ul style="list-style-type: none"> • 20 hommes (91%) • 2 femmes (9%) • Directeur général adjoint des services • 102 primo-nominations : <ul style="list-style-type: none"> • 61 hommes (60%) • 41 femmes (40%) • Directeur général des services techniques • 5 agents primo-nommés : <ul style="list-style-type: none"> • 4 hommes (80%) • 1 femme (20%)

Bilan du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique

Rapport 2017

3 La Fonction publique territoriale : un objectif globalement atteint avec 36 % de primo-nominations féminines et une augmentation significative...

3.3.3 Évolution du nombre de nominations et de primo-nominations dans la fonction publique territoriale entre 2013 et 2016 (Ville de Paris incluse)

		2013		2014		2015		2016	
		Nombre total	% de femmes						
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année		-	-	1612	26%	1591	28%	1632	29%
Nominations ¹⁹	Régions	37	16%	35	8%	34	23%	104	32%
	Départements	115	29%	120	29%	175	33%	107	32%
	Communes de plus de 80 000 habitants	88	28%	200	33%	103	36%	122	41%
	EPCI de plus de 80 000 habitants	161	30%	232	24%	191	31%	217	32%
Primo-nominations dans les collectivités territoriales et EPCI concernés ayant fait une déclaration ²⁰	Régions	20	20%	19	10%	16	31%	102	31%
	Départements	62	34%	66	32%	108	34%	80	35%
	Communes de plus de 80 000 habitants	24	29%	123	33%	60	28%	86	43%
	EPCI de plus de 80 000 habitants	64	33%	130	24%	127	33%	183	34%
Primo-nominations dans les collectivités territoriales et EPCI concernés ayant achevé au moins un cycle de 5 nominations	Régions			5	0%	15	27%	108	31,5%
	Départements	7	28,5%	10	50%	40	23%	65	31%
	Communes ²¹ de plus de 80 000 habitants	14	57%	64	39%	19	47%	88	36%
	EPCI de plus de 80 000 habitants			22	22%	72	29%	129	34%

19. Pour l'année 2013, les chiffres relatifs aux nominations et primo-nominations au sein des administrations parisiennes ne sont pas inclus

20. Ibid.

21. Parmi les communes entrant dans le champ du dispositif des nominations équilibrées, seule la ville de Paris a réalisé un cycle complet de nominations en 2013

3.4 L'application du dispositif des nominations équilibrées au sein de la fonction publique territoriale en 2016

3.4.1 Les nominations et les primo-nominations dans l'ensemble des collectivités territoriales soumises aux nominations équilibrées

Deux traits caractérisent les collectivités territoriales et ECPI entrant dans le champ du dispositif : d'une part la poursuite d'une féminisation de leur encadrement supérieur et, d'autre part, une augmentation de la part des primo-nominations dans l'ensemble des nominations.

En effet, au 31 décembre 2016, 1632 agents dont 474 femmes occupaient un emploi fonctionnel de direction dans les 343 collectivités territoriales ou EPCI déclarants, soit 29% de femmes.

La part des femmes dans les emplois de direction de ces collectivités territoriales et EPCI est en augmentation continue depuis 2014. En effet, les femmes représentaient 26% de l'encadrement supérieur de ces entités en 2014 et 28% en 2015.

Malgré l'augmentation de deux points de la part des collectivités territoriales et EPCI concernés dirigés par une équipe exclusivement masculine²², il y a donc une progression de la féminisation de l'encadrement supérieur des collectivités territoriales et ECPI concernés.

Il faut souligner, à cet effet, que 4 % de ces 1632 collectivités territoriales et EPCI disposent d'une équipe de direction exclusivement féminine.

L'ouverture de l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale se manifeste, quant à elle, par la progression continue de la part des primo-nominations dans les nominations depuis 2013. En 2016, 82 % des agents nommés ont fait l'objet d'une primo-nomination. Ils représentaient 42 % des nominations en 2013.

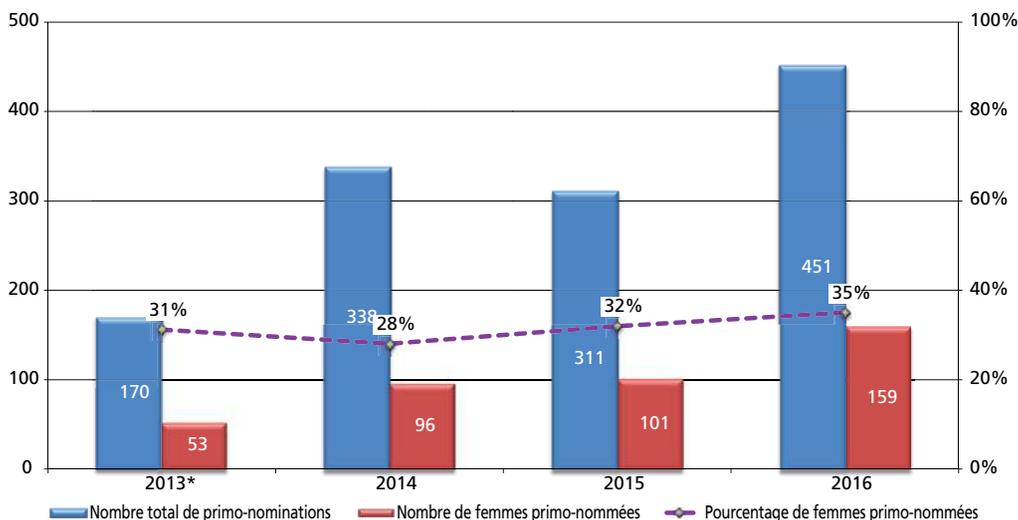
Cette ouverture bénéficie également aux femmes, puisque 85 % des femmes nommées en 2016 ont été primo-nommées. Ce chiffre est en augmentation continue depuis 2013.

L'augmentation de la présence féminine dans l'encadrement supérieur et celle, continue, des femmes primo-nommées dans les nominations féminines attestent ainsi de l'appropriation du dispositif par les collectivités territoriales et EPCI concerné et de son efficacité.

22. En 2015, 25,5% des collectivités territoriales et EPCI déclarants étaient dirigés par une équipe exclusivement masculine. Ils sont 27% à connaître cette situation en 2016.

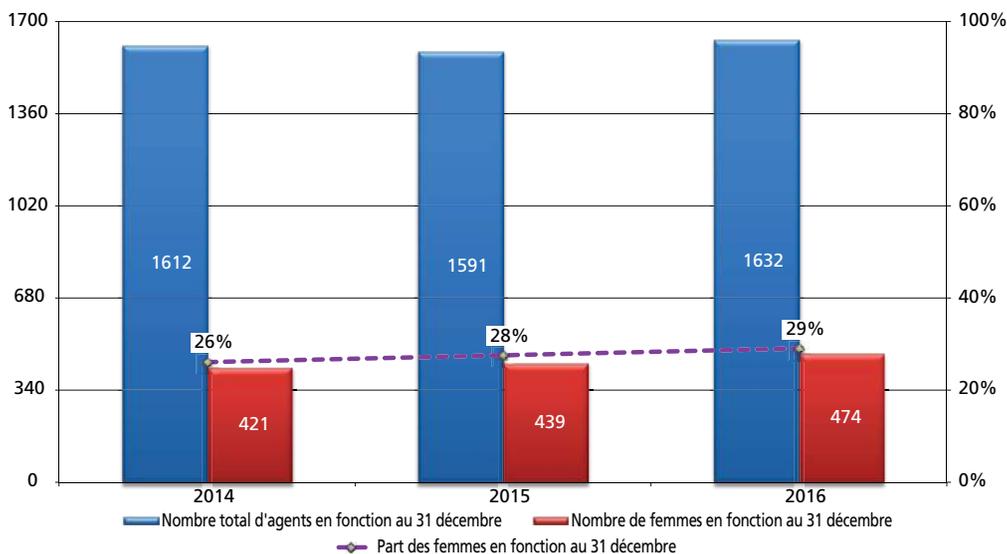
3 La Fonction publique territoriale : un objectif globalement atteint avec 36 % de primo-nominations féminines et une augmentation significative...

Évolution du nombre de femmes primo-nommées dans les collectivités territoriales et ECPI déclarants entre 2013 et 2016



* Les chiffres relatifs aux primo-nominations dans les administrations parisiennes ne sont pas inclus.

Évolution de nombre de femmes en fonction dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale entre 2014 et 2016



* Les données relatives au nombre d'agents en fonction ne sont disponibles qu'à compter de 2014

Bilan du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique

Rapport 2017

La Fonction publique territoriale : un objectif globalement atteint avec 36 % de primo-nominations féminines et une augmentation significative...

3

S'agissant de l'évolution des nominations et primo-nominations par collectivité territoriale et EPCI et par type d'emploi : les résultats diffèrent selon l'entité et le type d'emploi.

L'augmentation du taux de primo-nominations féminines entre 2015 et 2016 masque toutefois des disparités entre les catégories de collectivités territoriales et EPCI. Ce constat peut également s'appliquer aux différents types d'emploi. Toutefois, le caractère atypique de l'année 2016 doit inciter à la prudence en matière d'analyse des chiffres.

Ainsi, en 2016 le taux de primo-nominations féminines apparaît plus élevé dans les communes que dans les régions et les départements. Ce n'était pas le cas en 2015 où le taux de primo-nominations de femmes le plus faible était celui dans les communes.

Concernant les types d'emplois, les emplois de directeur général des services semblent moins ouverts aux femmes que les emplois de directeur général adjoint des services.

S'agissant des emplois de directeurs général des services techniques, le faible taux de primo-nominations féminines peut, en partie, s'expliquer par un vivier de recrutement majoritairement masculin. En effet, les femmes ne représentent que 21 % des effectifs du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux.

Toutefois, comme pour les emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services, le vivier de recrutement des directeurs généraux des services techniques ne peut être précisément identifié dans la mesure où l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale offre aux employeurs territoriaux la possibilité de recruter dans ces emplois des agents contractuels.

La poursuite du développement de la féminisation de l'encadrement supérieur des collectivités territoriales et EPCI entrant dans le champ du dispositif semble notamment reposer sur une progression des primo-nominations féminines dans les emplois de directeur général des services.

Évolution des nominations et des primo-nominations dans les régions depuis 2013

Régions		2013		2014		2015		2016	
		Total	% de femmes						
Nominations	DGS ²³	8	0%	7	0%	7	28%	12	8%
	DGA ²⁴	29	21%	28	11%	27	22%	91	35%
	DGST ²⁵	0	0%	0	0%	0	0%	1	0%
Primo-nominations	DGS	4	0%	3	0%	3	67%	12	8%
	DGA	16	25%	16	12,5%	13	23%	89	35%
	DGST	0	0%	0	0%	0	0%	1	0%

23. Directeur général des services

24. Directeur général adjoint des services

25. Directeur général des services techniques

Bilan du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique

Rapport 2017

3 La Fonction publique territoriale : un objectif globalement atteint avec 36 % de primo-nominations féminines et une augmentation significative...

Évolution des nominations et des primo-nominations dans les départements depuis 2013

Départements		2013		2014		2015		2016	
		Total	% de femmes						
Nominations	DGS	15	7%	29	14%	41	7%	21	14%
	DGA	100	32%	90	34%	131	40%	86	36%
	DGST	0	0%	1	0%	3	33%	0	0%
Primo-nominations	DGS	5	0%	11	33%	30	7%	14	7%
	DGA	57	37%	54	35%	76	45%	66	41%
	DGST	0	0%	1	0%	2	50%	0	0%

Évolution du nombre de nominations et de primo-nominations dans communes plus de 80 000 habitants depuis 2013

Communes de plus de 80 000 habitants		2013 ²⁶		2014		2015		2016	
		Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes
Nominations	DGS	19	16%	62	21%	26	19%	20	30%
	DGA	61	36%	130	41%	72	44%	92	47%
	DGST	8	0%	8	0%	5	0%	10	10%
Primo-nominations	DGS	6	33%	30	20%	13	23%	11	55%
	DGA	16	40%	88	40%	43	33%	68	44%
	DGST	2	0%	5	0%	4	0%	7	14%

Évolution des nominations et les primo-nominations dans les EPCI de plus de 80 000 habitants depuis 2013

EPCI de plus de 80 000 habitants		2013		2014		2015		2016	
		Total	% de femmes						
Nominations	DGS	44	16%	65	12%	39	8%	45	13%
	DGA	107	36%	155	29%	140	39%	163	39%
	DGST	10	10%	12	17%	12	17%	9	11%
Primo-nominations	DGS	17	24%	36	14%	18	6%	37	14%
	DGA	43	31%	89	28%	105	39%	138	41%
	DGST	4	0%	5	20%	4	0%	8	12,5%

26. Les chiffres relatifs à la ville de Paris ne sont pas inclus

Évolution des nominations et des primo-nominations à la ville de Paris depuis 2013

Ville de Paris	2013		2014		2015		2016	
	Total	% de femmes						
Directeur des administrations parisiennes	5	20%	8	50%	6	33,5%	2	100%
Sous-directeurs des administrations parisiennes	9	78%	14	29%	3	0%	12	50%

3.4.2 Les nominations et les primo-nominations dans les collectivités territoriales et EPCI ayant achevé au moins un cycle de 5 nominations successives au cours de l'année 2016

En 2016, 60 collectivités territoriales et EPCI ont achevé ou réalisé un cycle complet de 5 nominations successives ou plus. 57, soit 95 %, de ces entités ont atteint le taux légal de 30 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe.

Une région et une commune nouvellement créées au 1^{er} janvier 2016 et un EPCI, soit 3 de ces 60 collectivités territoriales et EPCI n'ont pas atteint l'objectif de primo-nominations de personnes de chaque sexe. Ils étaient 5 sur 28 en 2015 et 4 sur 16 en 2014.

S'agissant des deux nouvelles collectivités, leur création s'est traduite, pour les emplois de direction, par la nomination, dans un souci de continuité, des agents précédemment en fonction. Ces derniers étant majoritairement des hommes, cela explique la non-atteinte de l'objectif de primo-nominations fixées pour l'année 2016.

Il faut également souligner que dans 11 % de ces 60 collectivités territoriales et EPCI les primo-nominations féminines sont majoritaires.

Les femmes représentent ainsi :

- 34 % des agents occupant un emploi fonctionnel au 31 décembre 2016 dans ces
- 60 collectivités territoriales et EPCI ;
- 33 % des primo-nominations intervenues dans ces dernières au cours de l'année 2016.

L'objectif de 30 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe est donc globalement atteint. Le taux atteint en 2016 dépasse de 4 points celui réalisé en 2015. Cette augmentation met un terme à la baisse constatée l'année précédente à ce sujet.

L'augmentation du taux de primo-nominations féminines associée à l'augmentation continue depuis 2014 de la part des collectivités territoriales et EPCI qui réalisent un cycle complet en atteignant le taux légal de primo-nomination de personnes de chaque sexe atteste d'une appropriation du dispositif au sein de la fonction publique territoriale et d'une volonté de permettre aux femmes d'accéder à ces emplois de l'encadrement supérieur.

L'effort engagé devra être poursuivi pour respecter le taux de primo-nominations de personnes de chaque sexe qui passe, à compter du 1^{er} janvier 2017, de 30 % à 40 %.

Bilan du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique

Rapport 2017

3 La Fonction publique territoriale : un objectif globalement atteint avec 36 % de primo-nominations féminines et une augmentation significative...

S'agissant du détail par collectivité territoriale ou EPCI et par type d'emploi :

Un nombre important de primo-nominations en 2016 sont liées aux réformes institutionnelles entrées en vigueur cette année-là. Toutefois, l'analyse des taux de primo-nominations féminines semble confirmer le constat développé ci-dessus :

- les emplois de directeur général adjoint des services semblent être davantage accessibles aux femmes que les emplois de directeur général des services ;
- les emplois de direction des communes de plus de 80 000 habitants apparaissent plus ouverts aux femmes que ceux des départements, des régions et des EPCI.

Les primo-nominations dans les emplois de directeur général des services techniques sont trop peu nombreuses pour pouvoir conclure à une fermeture de ces emplois aux femmes. Cependant, le fait que les primo-nominations intervenues dans ces emplois soient quasiment exclusivement masculines dans l'ensemble des collectivités territoriales et EPCI concernés, semble indiquer l'étroitesse du vivier féminin pour ces emplois.

Évolution des primo-nominations dans les régions ayant achevé et/ou réalisé un cycle complet depuis 2013

	2013		2014		2015		2016	
	Aucune région		Aucune région		Aucune région		Aucune région	
	Total	% de femmes						
DGS	0	0%	0	0%	3	33%	12	8%
DGA	0	0%	5	0%	12	25%	95	35%
DGST	0	0%	0	0%	0	0%	1	0%
Total	0	0%	5	0%	15	27%	108	31,5%

Évolution des primo-nominations dans les départements ayant achevé un cycle complet au cours depuis 2013

	2013		2014		2015		2016	
	1 département		2 départements		8 départements		13 départements	
	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes
DGS	0	0 %	1	0 %	8	0 %	14	7 %
DGA	7	28,5 %	9	56 %	32	28 %	51	37 %
DGST	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Total	7	28,5 %	10	50 %	40	23 %	65	31 %

Bilan du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique

Rapport 2017

La Fonction publique territoriale : un objectif globalement atteint avec 36 % de primo-nominations féminines et une augmentation significative...

3

Évolution du nombre de primo-nominations dans les communes de plus de 80 000 habitants ayant achevé un cycle complet de nominations depuis 2013 (Ville de Paris incluse)

	2013		2014		2015		2016	
	1 commune (Ville de Paris)		9 communes		3 communes		14 communes	
	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes
DGS ²⁷	5	20%	22	36%	11	45%	14	21%
DGA ²⁸	9	78%	41	41,5%	8	50%	69	42%
DGST	0	0%	1	0%	0	0%	5	0%
Total	14	57%	64	39%	19	47%	88	36%

Évolution du nombre de primo-nominations dans les EPCI de plus de 80 000 habitants ayant achevé un cycle complet de nominations depuis 2013

	2013		2014		2015		2016	
	Aucun EPCI		4 EPCI		14 EPCI		20 EPCI	
	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes
DGS	0	0%	2	0%	15	20%	22	9%
DGA	0	0%	19	21%	56	32%	102	40%
DGST	0	0%	1	0%	1	0%	5	20%
Total	0	0%	22%	22%	72	29%	129	34%

27. Les directeurs des administrations parisiennes sont assimilés à aux directeurs généraux des services

28. Les sous-directeurs des administrations parisiennes sont assimilés aux directeurs généraux adjoints des services

La Fonction publique hospitalière : **4** un taux de primo-nominations à 38,5 %, soit une légère baisse par rapport à 2015 (40 %)

Les emplois de la fonction publique hospitalière
entrant dans le périmètre du dispositif
des nominations équilibrées **4.1**

Les chiffres-clés **4.2**

Les primo-nominations
dans la fonction publique hospitalière **4.3**

4.1 Les emplois de la fonction publique hospitalière entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Emplois de type 1

- Emplois de directeur général de centre hospitalier universitaire et de centre hospitalier régional

Emplois de type 2

- Emplois fonctionnels de directeur d'hôpital (DH), de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S) et de directeur de soins (DS)
- Emplois de D3S sur échelon fonctionnel

4.2 Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2016

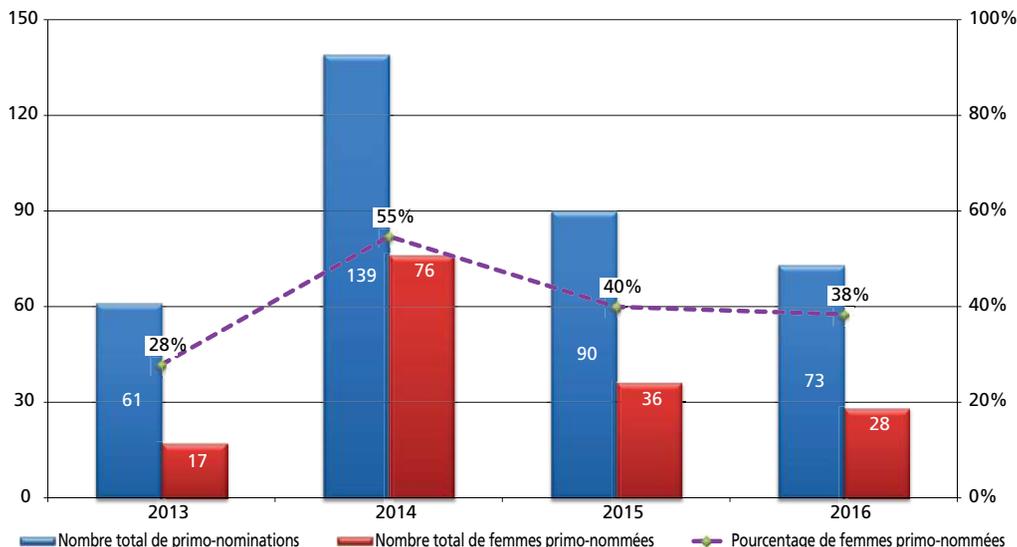
694 agents en fonction au 31 décembre 2016	<ul style="list-style-type: none"> • 432 hommes (62 %) • 262 femmes (38 %)
175 agents nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 129 hommes (74 %) • 46 femmes (26 %)
73 agents primo-nommés	<ul style="list-style-type: none"> • 45 hommes (62 %) • 28 femmes (38 %)

Évolution entre 2013 et 2016

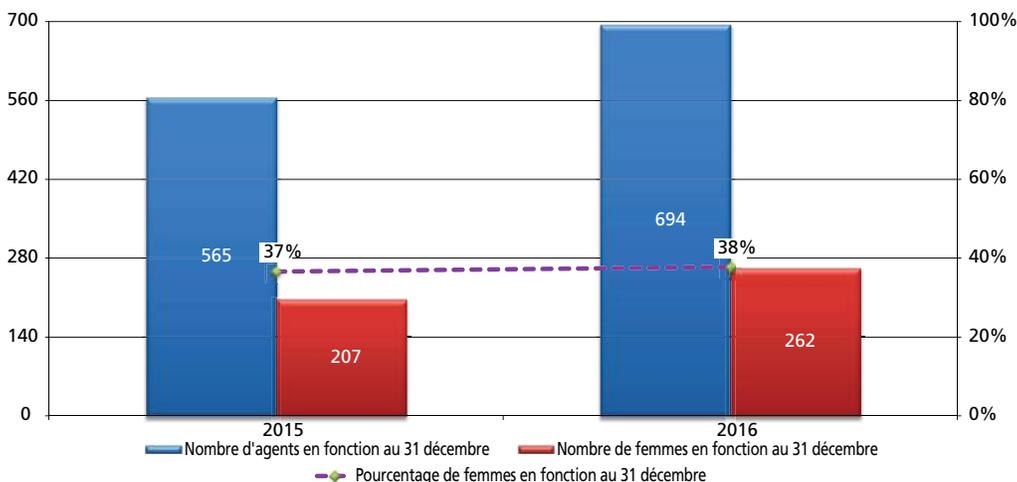
Emplois	Types d'emploi	Taux de nominations féminines				Taux de primo-nominations féminines				Taux de présence féminine par emploi	
		2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2015	2016
Directeurs généraux CHU-CHR	1	13%	33%	70%	0%	25%	40%	63%	0%	37%	35%
Emplois fonctionnel DH	2	15%	32%	17%	19%	27%	36%	20%	26%	21%	23%
Emplois fonctionnels D3S		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Emplois fonctionnels DS		-	70%	83%	89%	-	72%	80%	86%	69%	71%
Emplois D3S sur échelon fonctionnel		32%	17%	63%	46%	31%	22%	67%	50%	51%	46%

4 la Fonction publique hospitalière : un taux de primo-nominations à 38,5 %, soit une légère baisse par rapport à 2015 (40 %)

Évolution du nombre de primo-nominations féminines entre 2013 et 2016



Évolution du nombre de femmes en fonction dans les emplois de l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale entre 2015 et 2016



*Les données relatives au nombre d'agents en fonction sont communiquées depuis 2015

4.3 Les primo-nominations dans la fonction publique hospitalière

L'année 2016 est caractérisée par une baisse des nominations de femmes par rapport au nombre total de nominations. En effet, sur cette période 46 femmes ont été nommées en 2016, soit autant qu'en 2015, alors que le nombre total de nominations est passé de 142 à 175.

Cette diminution n'a pas eu d'impact significatif sur le taux de primo-nominations féminines en 2016 : il était de 38 % en 2015, il atteint les 40 % en 2016.

Ainsi, la fonction publique hospitalière a atteint et dépassé de 8 points l'objectif légal de 30 %.

Par ailleurs, il est nécessaire de nuancer les chiffres de la fonction publique hospitalière selon le type d'emplois étant donné la disparité des situations et les caractéristiques particulières des corps viviers.

Ainsi, le taux de primo-nominations féminines sur les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital en 2016 atteint 26 %, alors que ce type d'emploi représente 77 % des nominations dans la fonction publique hospitalière en 2016.

A l'inverse, le taux de primo-nominations féminines sur les emplois fonctionnels de directeur de soins et sur les emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel, s'élève respectivement à 86 % et 50 % alors qu'ils représentent 21 % des nominations en 2016.

La part prépondérante des emplois fonctionnels de directeur d'hôpital parmi les emplois de la FPH en fait un levier important de la féminisation des emplois d'encadrement dans le domaine hospitalier.

Par conséquent, l'effort pourrait porter sur ces emplois, au regard de la progression de la part des femmes au sein du corps des directeurs d'hôpital, principal vivier de ces emplois. En effet, elles représentent 46% des effectifs de ce corps au 1^{er} janvier 2017²⁹.

Une analyse plus poussée des effectifs du corps des directeurs d'hôpital laisse à penser qu'un vivier féminin existe d'ores et déjà, dans la mesure où 65,5 % des femmes ont une ancienneté dans le corps supérieure à 10 ans et que le grade d'avancement, hors agents détachés sur emploi fonctionnel, est composé à 49 % de femmes³⁰.

29. Rapport d'activité 2016 du CNG, p. 159.

30. Deux conditions principales doivent être remplies pour candidater sur un emploi fonctionnel de directeur d'hôpital : avoir 8 ans d'ancienneté dans un corps culminant au moins à l'indice HEB et appartenir au grade d'avancement de son corps.

4 la Fonction publique hospitalière : un taux de primo-nominations à 38,5 %, soit une légère baisse par rapport à 2015 (40 %)

4.3.1 Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 1

Directeur général de CHU-CHR	2013	2014	2015	2016
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2016	-	-	30	31
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	37%	35%
Nombre de nominations	8	6	10	4
<i>Dont part de femmes</i>	13%	33%	70%	0%
Nombre de primo-nominations	4	5	8	4
<i>Dont part de femmes</i>	25%	40%	63%	0%

Au 31 décembre 2016, 11 des 31 directeurs généraux de CHU-CHR étaient des femmes. Ce chiffre est stable par rapport à l'année 2015.

Aucune primo-nomination féminine n'a été effectuée en 2016, alors que le taux était égal ou supérieur à 40 % depuis 2014. Le faible nombre de nominations (4) comparé aux années précédentes peut en partie expliquer ce constat.

4.3.2 Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 2

a. Les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital (DH)

Emplois fonctionnels de DH	2013	2014	2015	2016
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2016	-	-	303	319
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	21%	23%
Nombre de nominations	123	81	101	134
<i>Dont part de femmes</i>	15%	32%	17%	19%
Nombre de primo-nominations	41	45	54	38
<i>Dont part de femmes</i>	27%	36%	20%	26%

Le nombre de primo-nominations est en baisse alors que le nombre de nominations est plus important qu'en 2015.

Sur cette période, la part des femmes primo-nommées augmente légèrement, mais reste en deçà du seuil fixé.

S'agissant du taux de primo-nominations féminines de 2016, il s'inscrit dans la continuité des taux relevés les années précédentes à un niveau qui illustre une réelle difficulté pour les femmes à accéder aux emplois de directeur d'hôpital.

b. Les emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)

Emplois fonctionnels de D3S	2013	2014	2015	2016
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2016	-	-	2	4
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0%	0%
Nombre de nominations	0	2	0	0
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%
Nombre de primo-nominations	0	2	0	0
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%

Le faible nombre d'emplois ne permet pas d'analyse pertinente quant aux nominations et primo-nominations.

On observera cependant tout de même que les 4 emplois concernés sont occupés par des hommes alors que l'effectif du corps de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social, vivier principal de ces emplois, est majoritairement composé de femmes.

c. Les emplois fonctionnels de directeur des soins

Emplois fonctionnels de directeur des soins	2013	2014	2015	2016
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2016	-	-	83	84
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	69%	71%
Nombre de nominations	0	81	12	9
<i>Dont part de femmes</i>	0%	70%	83%	89%
Nombre de primo-nominations	0	78	10	7
<i>Dont part de femmes</i>	0%	72%	80%	86%

Depuis 2014, le taux de primo-nominations féminines sur les emplois fonctionnels de directeur des soins est au-dessus de 70 % et atteint 86 % en 2016. Les femmes occupaient 71 % de ces emplois à la fin de l'année 2016.

La prépondérance des femmes dans ces emplois s'explique par leur présence majoritaire dans le corps des directeurs des soins, vivier principal de ces emplois. Elles représentent, en effet, 73 % des effectifs de ce corps.

Le dispositif des nominations équilibrées vise, à partir de 2017, à obtenir 40 % minimum de primo-nominations pour chacun des deux sexes sur certains emplois. Si l'objectif sous-jacent était initialement de féminiser l'encadrement supérieur de la fonction publique, il est important de rappeler que l'objectif d'équilibre vaut pour les deux sexes.

4 la Fonction publique hospitalière : un taux de primo-nominations à 38,5 %, soit une légère baisse par rapport à 2015 (40 %)

d. Les emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel

Emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel	2013	2014	2015	2016
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2016	-	-	147	256
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	51%	46%
Nombre de nominations	19	12	19	28
<i>Dont part de femmes</i>	32%	17%	63%	46%
Nombre de primo-nominations	16	9	18	24
<i>Dont part de femmes</i>	31%	22%	67%	50%

L'augmentation de 74 % du nombre d'agents en fonction sur échelon fonctionnel résulte de la modification de l'arrêté du 21 décembre 2015 fixant la liste de ces emplois. De plus, le centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière a revu sa méthode de calcul, ce qui a également contribué à la hausse du stock de ces emplois.

En 2016, 46 % des nominations sur ces emplois ont concerné de femmes et les primo-nominations ont été strictement paritaires. Ces chiffres contribuent au maintien d'une parité au sein de ces emplois qui étaient occupés à 46 % par des femmes à la fin de l'année 2016.

ANNEXES

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013 1

Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 2

Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 3

Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social de la fonction publique de l'État 4

Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique 5

Rappel du cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées 6

Tableau de renvoi des indicateurs du protocole vers les tableaux et graphiques concernés dans le rapport 7

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013

1



MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT,
DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

2013

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

**POLITIQUES
D'EMPLOI PUBLIC**

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013

1

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

SOMMAIRE

AXE N° 1	Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle	5
Mesure 1	Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	5
Mesure 2	Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social	6
Mesure 3	Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social	6
AXE N° 2	Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique	7
Mesure 4	Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes	7
Mesure 5	Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	8
Mesure 6	Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement	9
Mesure 7	Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel	10
Mesure 8	Supprimer les freins à l'avancement	10
Mesure 9	Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics	10
AXE N° 3	Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	11
Mesure 10	Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique	11
Mesure 11	Contribuer, pour ce qui concerne la fonction publique, aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux	12
Mesure 12	Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel	12
Mesure 13	Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	12
Mesure 14	Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	13
AXE N° 4	Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral	13
Mesure 15	Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail	14
ANNEXES		15

1 Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. L'article 1er de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2^e alinéa, que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

Ce principe a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis.

Cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.

Le Gouvernement et les signataires du présent protocole d'accord ont la volonté de progresser résolument vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la sphère publique. L'enjeu est à la fois de réaffirmer l'exemplarité des employeurs publics et de faire de l'égalité professionnelle un levier réel de transformation de la fonction publique dans les années à venir.

En cohérence avec les travaux du Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, les signataires du présent protocole ont fait le choix d'inscrire cet objectif dans une démarche intégrée et décloisonnée, afin d'agir sur tous les leviers et d'impliquer tous les acteurs dans la mise en œuvre de cette politique.

Quatre axes de travail ont été dégagés au cours de la concertation, qui constituent l'architecture du présent protocole d'accord :

- le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique ;
- la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Les orientations et les mesures présentées dans ce protocole d'accord fixent les principes communs applicables à l'ensemble des employeurs publics, dans les trois versants de la fonction publique.

Elles ont vocation, dans un cadre négocié avec les organisations syndicales, à faire l'objet d'une déclinaison conformément à l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 dans chaque département ministériel, au niveau central et déconcentré, dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, ainsi que dans les établissements relevant de la fonction publique hospitalière, afin de préciser le contenu du présent protocole d'accord et de lui donner toute sa portée concrète.

Certains thèmes, tels que la rénovation des recrutements et du déroulement de carrière, la formation professionnelle, les conditions de travail et la pénibilité au travail ou encore l'action sociale recouvrent un champ plus large que celui de l'égalité professionnelle, car ils concernent l'ensemble des agents de la fonction publique. Sans écarter toute mesure immédiate d'ores et déjà inscrite dans ce projet d'accord, le Gouvernement prend l'engagement que, dans le cadre des différents chantiers inscrits à l'agenda social, les enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes soient pris en compte et concertés à tous les niveaux.

À l'occasion de la grande conférence sociale, le Gouvernement et les partenaires sociaux sont convenus que l'égalité entre les femmes et les hommes devait être l'un des objectifs de l'état des lieux élaborés par le Conseil d'orientation des retraites et des différentes pistes de réformes des retraites qui seront élaborées par une commission *ad hoc* en 2013. Dans le cadre de ces travaux, une réflexion sera menée également dans les trois versants de la fonction publique afin d'analyser les conséquences des réformes passées, en cours ou à venir et d'apporter une contribution pour l'élaboration des pistes de réforme précitées sur la base d'indicateurs permettant d'identifier la situation particulière des femmes.

Le Gouvernement s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer l'effectivité de ces dispositions dans les trois versants de la fonction publique.

Un bilan sera élaboré chaque année sur la réalisation effective des mesures inscrites dans le présent protocole, et notamment leur mise en œuvre par les employeurs publics des trois versants de la fonction publique, et sera présenté devant le conseil commun de la fonction publique à l'occasion de l'examen du rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle.

Un comité de suivi composé des signataires du protocole de l'accord examinera au moins une fois par an la mise en œuvre des mesures prévues par le présent protocole, et le respect de leur calendrier.

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013

1

AXE N°1

Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle

Le dialogue social est appelé à jouer un rôle renforcé pour faire progresser les conditions et modalités de gestion des agents publics. C'est dans ce cadre que les signataires du présent accord veulent voir l'égalité professionnelle figurer dans une démarche intégrée à tous les niveaux du dialogue social.

Des travaux seront engagés entre les employeurs et les représentants du personnel sur ce thème au sein du conseil commun de la fonction publique, de chaque conseil supérieur de la fonction publique, de chaque comité technique et dans l'ensemble des instances compétentes (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, commissions administratives paritaires, etc.).

Mesure 1 Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 prévoit que les entreprises soumises au droit du travail présentent chaque année devant le comité d'entreprise ou les représentants du personnel un rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Cette démarche doit être étendue à la fonction publique, où la connaissance des inégalités entre les femmes et les hommes a été améliorée par la production de statistiques sexuées, mais où ces données sont encore trop souvent dispersées dans différents rapports et bilans ou étudiées dans le cadre de thématiques plus larges et souvent difficiles à comparer entre elles.

Ces études doivent être affinées afin de définir un socle minimum d'indicateurs communs et de les diffuser largement, de manière régulière, sur des supports spécifiquement dédiés à l'égalité professionnelle.

En cohérence avec le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, les questions relatives à l'égalité professionnelle seront désormais abordées spécifiquement à deux niveaux :

- au travers du rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes présenté devant le conseil commun de la fonction publique (CCFP) ;
- au travers de l'insertion dans les bilans sociaux d'un rapport de situation comparée présenté devant les comités techniques dans les trois versants de la fonction publique.

Les premiers rapports seront élaborés dès les rapports annuels et bilans produits en 2014 au titre de l'année 2013.

1.1 Le rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

À partir de 2013 et sur la base d'indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique (joints en annexe 1), ce rapport présentera la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation et de promotion professionnelles, de conditions de travail, de rémunération effective, de pensions et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ou l'exercice de la responsabilité familiale. Il permettra de présenter devant le conseil commun de la fonction publique, ainsi que devant le conseil supérieur de chaque versant de la fonction publique des orientations pluriannuelles et un plan d'actions sur la question de l'égalité professionnelle.

Il s'appuiera notamment sur les données sexuées issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique et sera également enrichi de travaux de recherche complémentaires afin de développer une connaissance fine des mécanismes de reproduction des inégalités professionnelles.

1 Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013

1.2 Le rapport relatif à l'égalité professionnelle contenu dans le bilan social

Les bilans sociaux des employeurs relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière comprendront obligatoirement un volet égalité professionnelle. Ce rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle, présenté devant l'ensemble des comités techniques, devra permettre d'élaborer un plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle et à réduire les inégalités. Il sera établi, après avoir été concerté avec les organisations syndicales, et déterminera des objectifs et actions permettant de les atteindre, ainsi que les conditions de leur suivi.

Mesure 2 Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social

L'obligation d'une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe parmi les membres des conseil commun de la fonction publique, du conseil supérieur de la fonction publique de l'État, du conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, prévue par l'article 53 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ne s'applique pas aux membres représentant les organisation syndicales.

Les organisations syndicales s'engagent à poursuivre leurs efforts dans le domaine d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des instances de la fonction publique, et en premier lieu celles dont les représentants sont désignés (conseil commun de la fonction publique, conseils supérieurs, CHSCT), puis celles dans lesquelles ils sont élus (comités techniques, commissions administratives paritaires (CAP), commissions consultatives paritaires (CCP)).

En ce sens, une réflexion entre les employeurs publics et les organisations syndicales sera notamment engagée concernant l'organisation des réunions afin de faciliter une meilleure représentation des femmes dans les délégations, en lien avec les mesures inscrites dans l'axe 3 du présent protocole visant à définir des dispositions d'organisation du temps de travail en vue d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Cet objectif sera pris en compte en vue des élections professionnelles de 2014, notamment dans les instances dont les représentants font l'objet d'une désignation.

Mesure 3 Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social

L'obligation d'une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe parmi les membres du conseil commun de la fonction publique, du conseil supérieur de la fonction publique de l'État, du conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, prévue par l'article 53 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, ne s'applique pas aux représentants des employeurs territoriaux.

En parallèle avec la réflexion menée avec les organisations syndicales sur ce sujet, la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes est également un objectif à atteindre au sein du collège des employeurs territoriaux dans le conseil commun de la fonction publique et les conseils supérieurs de la fonction publique territoriale et hospitalière, ainsi que dans les comités techniques et CAP.

Des discussions seront engagées avec les représentants des employeurs territoriaux au conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour prendre en compte cet objectif dans la composition de ces instances au prochain renouvellement des membres du conseil commun de la fonction publique et les conseils supérieurs de la fonction publique territoriale et hospitalière.

AXE N°2

Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique

Les employeurs publics s'engagent à mettre en œuvre, dans les trois versants de la fonction publique, les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de leur carrière, quel que soit le statut, titulaire ou non, des agents.

D'ores et déjà, l'article 56 de la loi du 12 mars 2012 prévoit que, chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs et emplois de direction devront concerner au moins 40 % de personnes de chaque sexe à partir de 2018. Dès 2013, la proportion minimale de personnes de chaque sexe devant être nommées dans ces emplois est fixée à 20 %.

Le Gouvernement et les parties signataires entendent ne pas limiter leur action aux emplois supérieurs et de direction et souhaitent que les employeurs publics veillent à ce que les femmes à tous les niveaux bénéficient d'un parcours professionnel comparable à celui des hommes.

La réussite de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique passe par trois axes majeurs :

- une évaluation précise des écarts de rémunération effective et la définition de stratégies pour établir un plan d'actions afin de les supprimer ;
- une évolution des mentalités et des comportements de tous (employeurs, cadres, responsables RH, représentants du personnel et ensemble des agents) afin de lutter contre les stéréotypes et contre les discriminations qui en découlent ;
- un meilleur accompagnement des parcours professionnels des femmes au sein de la fonction publique, en mettant l'accent sur les principales étapes du parcours professionnel (préparation aux concours, recrutements, formations, promotions et mutations), et en s'attachant à vérifier, à chacune de ces étapes, que ce principe est pris en compte de manière satisfaisante par les employeurs publics auprès de l'ensemble des agents relevant des trois versants de la fonction publique, quel que soit leur statut.

Mesure 4 Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

Alors que l'égalité salariale est garantie par le statut de la fonction publique, on constate qu'à corps et fonction identiques, il existe des écarts significatifs de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces différences de rémunérations ont un impact non seulement au cours de la vie active, mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions.

Les facteurs sont multiples et méritent d'être clairement appréhendés afin d'y remédier.

Le ministère en charge de la fonction publique a engagé, avec la mission de lutte contre les discriminations et pour l'égalité du Défenseur des droits, un appel à projets de recherche dont l'objet est de solliciter des travaux empiriques quantitatifs sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération – y compris ceux liés au régime indemnitaire – entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique en comparaison avec le secteur privé. Les résultats de ces travaux seront disponibles en 2014 et seront notamment présentés devant la formation spécialisée du conseil commun de la fonction publique en charge des questions relatives aux évolutions de l'emploi public et à la connaissance statistique de la situation, de la rémunération et des pensions des agents dans les trois versants de la fonction publique, afin d'engager un débat avec les membres du conseil commun de la fonction publique sur les suites à donner.

D'ores et déjà, il sera rappelé par voie de circulaire à l'ensemble des employeurs publics que les congés de maternité, les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact

1 Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013

sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents. En effet, les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne doivent pas aboutir à pénaliser les agents concernés, durant les périodes d'absence ou du fait de l'absence liée au congé.

De même, les employeurs publics devront veiller à ce que les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein.

Dans le cadre de la concertation relative aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations, inscrite à l'agenda social, la situation des filières fortement féminisées et des écarts de rémunération qui peuvent être constatés avec des filières plus mixtes ou plus fortement masculines sera examinée à situation juridique égale et qualification égale.

Les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet feront l'objet d'un suivi particulier en ce qui concerne notamment les évolutions professionnelles, l'accès aux promotions et aux formations.

Mesure 5 Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Le principe de lutte contre les discriminations, par exemple fondées sur le genre, est solidement ancré dans le paysage juridique, tant français qu'international.

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 garantit le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que les conditions de travail. La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que : « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. »

Le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur public.

5.1 Pour que cette politique puisse produire ses effets, des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle seront conduites à l'attention de l'ensemble des agents de la fonction publique dans ses trois versants, selon des modalités différenciées en fonction des publics concernés.

Elles prendront la forme d'actions de communication et d'actions de formation/d'information dont le contenu tiendra compte des réalités de situations rencontrées.

De même, des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité devront être proposées à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines et cadres, notamment ceux conduisant des entretiens professionnels et d'évaluation.

Des référentiels de formation pourront être élaborés, afin de garantir que les contenus de formation seront de qualité et harmonisés sur le territoire.

5.2 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit faire partie intégrante des actions de sensibilisation des futurs agents publics lors de leur formation initiale au sein des écoles de service public, notamment au sein des écoles en charge de la formation des cadres dans les trois versants de la fonction publique. À ce titre, les écoles en charge de la formation initiale des fonctionnaires devront, dans le cadre des modules de formation, proposer une action de formation portant sur l'égalité professionnelle. Les modules de formation devront être revus pour en supprimer toute forme de stéréotype.

Une formation sur cette thématique sera également envisagée pour tous les personnels entrant dans la fonction publique pour la première fois, quel que soit leur mode de recrutement, dans le cadre des formations existantes de prise de poste.

Les questions concernant les formations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes seront également évoquées lors des concertations portant spécifiquement sur la formation professionnelle des agents publics.

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013

1

5.3 L'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle nécessitent le déploiement d'une communication appropriée :

- toutes les communications internes ou externes, les campagnes de recrutement conduites par les administrations, les collectivités territoriales ou les établissements relevant de la fonction publique hospitalière feront l'objet d'une attention soutenue (choix des textes et de l'iconographie) afin que n'y soient pas véhiculés de stéréotypes pouvant porter atteinte à l'égalité professionnelle et à la mixité des filières et des emplois ;
- une communication sur les métiers menée par les employeurs publics s'attachera à promouvoir l'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins et l'accès des hommes aux métiers traditionnellement féminins dans le cadre d'une politique de promotion de la mixité des métiers.

5.4 Pour réaliser la mixité dans l'emploi et lutter contre les discriminations afin que les femmes et les hommes aient accès à tous les métiers en fonction de leurs compétences, une attention particulière doit être portée aux publications et descriptions d'emploi :

- les employeurs publics s'engagent à ce que soit effectuée une relecture du contenu des fiches métier des répertoires de métiers des trois versants de la fonction publique (*Répertoire interministériel des métiers de l'État*, *Répertoire des métiers territoriaux*, *Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière* et répertoires ministériels) afin de favoriser les intitulés ne faisant pas référence à un genre spécifique (par exemple, infirmière ou technicien) ou de toujours veiller à ajouter la spécification « (F/H) », ainsi que les compétences et qualités n'induisant pas un choix orienté ; ils s'engagent également à féminiser ou masculiniser les noms de métiers qui ne le sont pas encore ;
- les employeurs publics s'engagent également à veiller à ce que les fiches de poste sur concours ou hors concours soient neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes. Les compétences, diplômes, qualifications et expériences recherchés doivent être précisés et correspondre aux besoins du poste.

5.5 Dans le cadre des travaux du conseil commun de la fonction publique et notamment au sein de la formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnels », des travaux seront initiés en 2013 afin de rénover la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, en y incluant véritablement les trois versants de la fonction publique.

Mesure 6 Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement

Le recrutement est l'un des leviers permettant de favoriser une plus grande mixité des emplois.

À ce titre, les employeurs publics s'engagent dans une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement, notamment au travers des rapports de jurys.

Les autorités en charge de l'organisation des concours et des examens professionnels auront l'obligation de veiller à ce que les membres des jurys de concours, d'examens professionnels ou de comités de sélection soient en mesure de rendre compte de leur évaluation.

Des formations spécifiques seront proposées aux membres des jurys de concours et d'examens professionnels, ainsi qu'aux membres des commissions administratives paritaires (représentants des personnels ou représentants des administrations ou des collectivités territoriales).

Des statistiques sexuées concernant les candidats inscrits, présents, admissibles et admis devront être publiées à l'issue des procédures de recrutement par concours. Un travail identique sera mené concernant les voies internes de promotion professionnelle : concours internes et examens professionnels principalement.

Afin de veiller à une composition équilibrée des jurys, la loi impose qu'à compter de 2015, chaque jury et comité de sélection devra respecter une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi ses membres. Un décret sera présenté en ce sens devant le conseil commun de la fonction publique au 1^{er} trimestre 2013.

Le principe d'une présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de recrutement des concours, des examens professionnels et des comités de sélection dans les trois versants de la fonction publique sera mis en œuvre.

1 Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013

Mesure 7 Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel

L'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Pour favoriser le développement professionnel, certaines conditions de succès doivent être réunies. En regard du diagnostic établi dans chaque administration, collectivité ou établissement, des objectifs seront fixés.

Ainsi, les employeurs publics veilleront à ce que les formations professionnelles proposées aux femmes et aux hommes soient prioritairement situées dans une zone géographique proche des lieux de travail en respectant l'unicité et la qualité de la formation. Ils veilleront également à ce que les temps de formation proposés soient compatibles avec les rythmes de travail des agents, notamment pour ceux ayant des horaires atypiques.

Les employeurs publics développeront des outils pédagogiques, et en particulier l'utilisation de formations ouvertes à distance lorsque l'objet de la formation le justifie, en complément avec des formations présentielles afin de réduire la contrainte des déplacements.

L'accès des femmes aux formations promotionnelles devra être facilité.

À ce titre, une réflexion sera engagée dans le cadre des travaux à venir concernant la formation initiale des fonctionnaires, afin qu'ils puissent, dans le cadre de leur formation promotionnelle, disposer des moyens leur permettant de concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle, notamment en s'assurant que les écoles de formation puissent offrir, dans la mesure du possible, des prestations dans le domaine de l'action sociale.

En outre, les employeurs publics s'engagent à qu'il soit systématiquement proposé aux agents – femmes et hommes –, à l'issue d'une interruption de carrière d'une durée d'au moins un an, une action de formation d'adaptation à l'emploi, afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.

Mesure 8 Supprimer les freins à l'avancement

Chaque employeur public engagera une réflexion sur les raisons qui peuvent limiter les promotions ou les avancements des femmes. Il conviendra, en particulier, de veiller à ce que l'obligation de mobilité géographique lors d'un avancement ou d'une promotion soit strictement justifiée par les caractéristiques de la carrière ou du corps ou cadre d'emploi concerné.

Mesure 9 Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics

Dans leurs travaux, les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP) prendront en compte les questions de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les avancements et promotions des agents publics.

Un bilan annuel sera présenté devant les CAP et les CCP, intégrant des données par genre des avancements et des promotions.

Ces données seront intégrées au rapport de situation comparée présenté devant le comité technique dans le cadre du bilan social, et serviront pour la définition et la présentation des mesures proposées dans le plan d'actions de promotion de l'égalité professionnelle.

AXE N° 3

Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Il est de la responsabilité sociale des employeurs publics d'actionner les leviers qui sont à leur disposition pour favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agents. Les congés liés à la famille, les horaires de travail, les modes de garde des enfants, le logement, les transports sont autant d'éléments à prendre en compte dans la réflexion globale sur l'égalité professionnelle et dans la gestion des ressources humaines.

Un des freins identifiés à l'égalité professionnelle est une répartition déséquilibrée entre les femmes et les hommes des tâches liées à la famille (enfants, ascendants) et du temps qui lui est consacré, non seulement au cours de la journée mais également tout au long de la vie. Les dispositifs des congés accordés lors de l'arrivée d'un enfant au foyer peuvent être repensés afin de favoriser la coparentalité et de lever les freins, directement ou indirectement, à la carrière des femmes.

Il est à noter que certains sujets abordés ici ne seront pas négociés dans ce cycle, soit parce qu'ils seront traités dans les instances idoines (action sociale), soit parce qu'ils dépassent le cadre de la fonction publique (réforme du congé parental).

Mesure 10 Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique

Institué en 2002 pour les salariés des secteurs public et privé, le congé de paternité a connu une montée en puissance significative : 70 % des personnes concernées y ont recours, tous secteurs confondus, avec un succès marqué dans la fonction publique (87 % des agents concernés l'ont pris).

Prenant acte de l'évolution de la société, le congé de paternité est devenu un congé de paternité et d'accueil de l'enfant à l'issue du vote du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2013.

Afin de favoriser la coparentalité dès la naissance de l'enfant, et afin de faire un geste fort dans ce sens, il est proposé que ce congé devienne de droit pour l'ensemble des agents exerçant dans la fonction publique, titulaires et non titulaires, sans condition d'ancienneté et sans perte de rémunération, quel que soit l'employeur public.

Ainsi, chaque agent aura le droit de prendre ce congé, sans qu'il puisse être refusé par l'employeur.

D'une durée de 11 jours calendaires consécutifs (soit 9 jours ouvrés maximum) et en cas de naissances multiples, de 18 jours calendaires consécutifs (soit 14 jours ouvrés maximum), ce congé devra être utilisé dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

À la demande de l'agent, l'utilisation de ces congés pourra être fractionnée en deux périodes durant la période de 4 mois, dans le respect des droits existants.

Si ces jours de congé ne sont pas pris, ils sont perdus et ne pourront pas être déposés sur un compte épargne-temps.

Les modifications législatives et réglementaires nécessaires seront engagées dès le premier semestre 2013.

1 Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013

Mesure 11 Contribuer, pour ce qui concerne la fonction publique, aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux

À la suite de la conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, et dans le cadre de l'agenda social, le Gouvernement a décidé d'engager une réflexion afin d'améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

En parallèle avec les négociations ouvertes sur le thème de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, une réflexion sur le congé parental est initiée avec les partenaires sociaux du secteur soumis au droit du travail dans le cadre d'une négociation interprofessionnelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (septembre 2012 - mars 2013).

Afin de parvenir à une modernisation coordonnée du congé parental dans tous les secteurs, public comme privé, une réflexion sera engagée avec les organisations syndicales, les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique, dans le cadre des négociations conduites dans le secteur soumis au droit du travail, notamment pour déterminer les mesures qui seront proposées afin d'assurer un meilleur partage de ce congé entre les femmes et les hommes.

Dès 2013, une réflexion sera par ailleurs engagée avec les organisations syndicales et les représentants des employeurs publics sur les autres congés familiaux, notamment s'agissant du congé de solidarité familiale, en cas de prise en charge d'ascendants ou de proches en fin de vie, et du congé de présence parentale en cas d'enfants malades ou handicapés.

Mesure 12 Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel

Les agents ne sont pas assez informés des incidences de la prise de différents congés familiaux, position d'activité ou temps partiel sur leur carrière et, à plus long terme, sur leurs droits à pension.

En effet, le choix pour un agent de prendre un congé parental, un congé de solidarité familiale (en cas de prise en charge d'ascendants ou de proches en fin de vie), un congé de présence parentale (en cas d'enfants malades ou handicapés), de demander une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou de demander un temps partiel doit être fait en ayant la parfaite connaissance des conséquences de sa décision sur sa carrière et, à terme, sur le montant de sa pension.

Un guide commun aux trois versants de la fonction publique sera élaboré au premier semestre 2013 à cet effet et diffusé à tous les agents.

En outre, un meilleur accompagnement des agents demandant un congé familial doit être mis en place au niveau de chaque employeur. Selon des modalités à adapter en fonction des spécificités de chaque versant de la fonction publique, un entretien professionnel sera proposé à chaque agent. Cet entretien qui aura lieu avant le départ de l'agent et avant sa reprise de fonctions, devra permettre de préparer au mieux son retour au travail. Dans ce cadre, des actions de formation seront proposées aux agents qui ont connu une interruption de plus d'un an de leurs fonctions afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans de bonnes conditions.

Mesure 13 Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Au sein des administrations, des collectivités et des établissements relevant de la fonction publique hospitalière, des chartes du temps seront négociées et mises en œuvre.

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013

Les facteurs-clés de la réussite sont l'implication de l'encadrement, la transparence dans l'application des chartes du temps, ainsi qu'une évaluation permettant une application plus large (ou non) et des ajustements en fonction des résultats.

Un bilan des chartes du temps existantes sera présenté devant le conseil commun de la fonction publique dès la fin 2013.

Mesure 14 Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

14.1 Le chantier de l'action sociale étant inscrit à l'agenda social, la concertation qui s'engagera dans ce cadre début 2013 traitera des actions pouvant apporter des réponses aux attentes des agents de la fonction publique, notamment concernant :

- les différents modes de garde des enfants et leurs activités périscolaires ;
- la prise en charge des personnes en situation de perte d'autonomie ;
- l'aide au logement et aux transports.

Ce volet, structurant pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, sera débattu dans le cadre de la concertation « action sociale » en 2013 pour la fonction publique de l'État, et dans les instances pertinentes pour les deux autres versants de la fonction publique.

14.2 Dans ce même esprit visant à favoriser la mixité des emplois, et sur la base des analyses existantes menées notamment par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), la concertation sur les conditions de vie au travail, prévue à l'agenda social, prendra en compte la situation et les difficultés particulières des femmes en matière de conditions de travail et de santé et sécurité au travail, en s'appuyant notamment sur le document unique.

AXE N° 4

Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral

Ainsi que le dispose la loi du 13 juillet 1983, « *La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.* »

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel fixe désormais une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ainsi, il est affirmé qu'aucun agent public ne doit subir les faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

1 Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent :

- parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;
- parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;
- ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, sans préjudice des sanctions pénales pouvant être par ailleurs appliquées, conformément aux dispositions du code pénal.

La nouvelle rédaction de l'article 225-1 du code pénal permet de mettre clairement en évidence la protection assurée par la loi aux personnes transsexuelles ou transgenres, qui seraient victimes de discrimination.

Par ailleurs, la loi du 6 août 2012 modifie l'article 222-33-2 du code pénal relatif au harcèlement moral en précisant que le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est désormais puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Mesure 15 Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail

L'employeur a l'obligation de prévenir la violence par toutes les mesures appropriées sur le lieu de travail, de prendre en charge la situation, le cas échéant, et de transmettre les cas de harcèlement et de violence aux acteurs de la prévention.

Afin de prévenir les cas de harcèlement sexuel ou moral, et plus largement les cas de violences faites aux agents sur leur lieu de travail (ou de violences familiales détectées sur le lieu de travail), une circulaire de la ministre en charge de la fonction publique rappellera les nouvelles dispositions relatives au délit de harcèlement sexuel prévues par la loi pénale et leur impact dans les trois versants de la fonction publique, les obligations de prévention, de conseil et de protection qui incombent aux employeurs publics.

L'information, la formation initiale et la formation continue des agents publics revêtent une importance stratégique en matière de prévention du harcèlement. La formation est de surcroît complémentaire avec les mesures mises en œuvre par les acteurs de la prévention dans la fonction publique sur le sujet.

À cet effet, des formations spécifiques pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral devront être mises en place par les employeurs publics. Tout nouvel entrant dans la fonction publique devra recevoir une formation dédiée à ces problématiques, qui s'inscrira au sein de la thématique plus générale de la santé et de la sécurité au travail. Ces formations intégreront une sensibilisation sur les violences particulières faites aux femmes et les ressources qui peuvent être offertes aux femmes qui en sont victimes.

En matière de formation continue, proposer des formations pour les agents des services de ressources humaines et pour l'encadrement s'avère indispensable. En effet, les obligations légales qui résultent de la loi du 6 août 2012 doivent être intégrées dans tous les actes de gestion des ressources humaines et de management et concernent plus particulièrement la protection de l'agent public, l'obligation de signalement, la prise en charge de la victime et les sanctions encourues.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, médecins du travail, assistants sociaux, psychologues du travail, etc.) doivent être mobilisés, chacun dans son champ de compétence, dans les démarches de prévention.

ANNEXES

ANNEXE N°1

Socle commun d'indicateurs « égalité professionnelle » présents dans le rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique, ainsi que dans le rapport annuel « Égalité professionnelle » présenté devant le conseil commun de la fonction publique

ANNEXE N°2

Textes, actions et calendrier

1 Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013

ANNEXE N°1

Socle commun d'indicateurs « égalité professionnelle » présents dans le rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique, ainsi que dans le rapport annuel « Égalité professionnelle » présenté devant le conseil commun de la fonction publique

Rapport de situation comparée (secteur privé) (art. D. 2223-12 du code du travail) Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise		Socle d'indicateurs du rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique	Indicateurs 3FP présents dans le Rapport annuel "Égalité professionnelle" présenté devant le CCFP	Sources pour les indicateurs 3FP	Nombre d'indicateurs à satisfaire
		<i>Toutes les données sont par sexe</i>	<i>Toutes les données sont par sexe et issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique</i>		27
1 ^{er} Conditions générales d'emploi	a) Effectifs	Effectifs physiques et en ETP (en ETPR pour la FPH) des titulaires et non-titulaires et autres statuts (militaires, ouvriers d'État, etc.) ; répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) par PCS et, pour les non-titulaires, par type de contrat	Idem	SIASP	1
		Âge moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et PCS	Idem	SIASP	2
	b) Durée et organisation du travail	Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps incomplet/non complet	Idem	SIASP ; enquête Emploi Insee	3
		Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end (avec définition)	Idem	Articulation entre enquêtes spécifiques ponctuelles (enquête RPS 2015 ; enquête Conditions de Travail 2012 (DGAFP/Dares/Drees) ; enquête SUMER 2010 (Dares/DGAFP) ; enquête COI 2007) et données macro annuelles (enquête Emploi Insee)	4
			<i>Nombre d'agents rémunérés par des employeurs multiples 3FP</i>	SIASP/DADS ; enquête Emploi Insee	4 bis
	c) Comptes épargne-temps	Nombre d'agents ayant ouvert un CET ; nombre de jours stockés ; nombre de jours utilisés	Idem	Enquête CET, DGAFP ; enquête ponctuelle DGCL sur la FPT ; enquêtes ponctuelles DGOS sur la FPH	5
	d) Embauches et départs	Répartition agents recrutés selon le statut par type de recrutement (concours externe, interne, sans concours, mutation, embauche) et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Idem	SIASP ; enquête annuelle Recrutements FPE, DGAFP ; ENA/DGAFP ; IRA/DGAFP ; centres de gestion FPT ; CNFPT ; CNG-FPH	6
			<i>Part d'embauche de travailleurs handicapés</i>	FIPHFP (la donnée sur les embauches n'est pas fournie pour l'instant par le FIPHFP, donc à demander)	6 bis
		Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et selon le statut par motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, inaptitude définitive, décès	idem	SIASP ; articulation avec entrées en pension (DGFiP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE ; Ircantec)	7
		Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives)	Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen d'entrée en paiement de la pension (catégories sédentaires et actives) ; part des retraites liquidées avec décote et surcote	DGFiP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE	8
	e) Positionnement	Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants	Idem	SIASP ; articulation avec centres de gestion pour la FPT ; CNG FPH	9
		Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)	Idem	Remontées DGAFP ; DGCL ; DGOS	10
Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis)		Idem	Enquête annuelle Concours FPE, DGAFP ; ENA/DGAFP ; IRA/DGAFP ; centres de gestion FPT ; CNFPT ; CNG-FPH ; enquêtes spécifiques éventuellement	11	
f) Promotions	Répartition des agents promus/promouvables par grade et durée moyenne entre deux promotions	Nombre d'agents ayant bénéficié d'un changement de statut, de catégorie, de grade ou de corps au sein de la même catégorie, de PCS (ultérieurement par motif) au cours de l'année/au cours des 3 ou 5 dernières années ; durée moyenne entre deux promotions	SIASP + panel ; suivi de cohortes	12	

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013

Les indicateurs 4 bis, 6 bis et 27 bis sont présents uniquement dans le rapport annuel "Egalité professionnelle" présenté devant le CCFP.

Rapport de situation comparée (secteur privé) (art. D. 223-12 du code du travail) Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise		Socle d'indicateurs du rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique	Indicateurs 3FP présents dans le Rapport annuel "Egalité professionnelle" présenté devant le CCFP	Sources pour les indicateurs 3FP	Nombre d'indicateurs à satisfaire
		Toutes les données sont par sexe	Toutes les données sont par sexe et issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique		27
1° Conditions générales d'emploi	f) Promotions	Répartition des agents bénéficiant d'une promotion interne par corps ou cadre d'emploi	Idem	SIASP ultérieurement dans version 4DS	13
		Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire et structurelle (inter-employeurs au sein du même versant)	Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle (inter-employeurs au sein du même versant) et inter-fonctions publiques	SIASP ; enquête TEMS ; BS (FPT et FPH)	14
		Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels	Idem	Enquête DGAFP (à relancer) ; FPT et FPH à préciser	15
2° Rémunérations		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par PCS ; rémunérations par décade	Idem	SIASP	16
		Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Idem	SIASP	17
3° Formation		Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à promotion), professionnelle par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à concours interne ou changement de corps), formation professionnelle par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Enquête annuelle Formation pour la FPE ; BS (CNFPT/DGCL) pour la FPT et autres à préciser pour FPT et FPH ; enquêtes spécifiques éventuelles	18
		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et promotionnelle	Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et formation suite à concours interne ou changement de corps	Enquête annuelle Formation pour la FPE ; à préciser pour FPT et FPH ; à combiner avec enquête AES Insee ; enquêtes spécifiques éventuelles	19
4° Conditions de travail		Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)	Idem	Entrepôt INVS en cible ; FPE ; dernière enquête datant de 2006 pour accidents et maladies professionnelles ; prochaine enquête en lien avec la négociation 2013 Santé et sécurité au travail ; FPT ; DGCL et BS ; FPH : enquêtes et BS. ATI : SRE et CNRACL	20
5° Congés		Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité par catégorie hiérarchique ; nombre de jours de congés de paternité pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques	Idem	Enquête annuelle TEMS FPE ; BS pour FPT ; à préciser pour FPH	21
		Nombre d'agents ayant pris des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés	Idem	Enquête annuelle TEMS FPE ; BS (pour mise en disponibilité par motif) + enquêtes spécifiques éventuelles	22
		Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental	Idem	BS	23
6° Organisation du temps de travail	a) Organisation	Nombre de chartes du temps	Idem	BS	24
	b) Temps partiel	Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Idem	Combinaison entre enquête Emploi Insee et SIASP pour chaque versant FP	25
		Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Idem	Combinaison entre enquête Emploi Insee et SIASP pour chaque versant FP	26
	c) Services de proximité	Dépenses d'action sociale (en euros) pour garde d'enfants (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.)	Idem	LFI/DGAFP FPE ; CGOS FPH ; DGCL/CNFPT	27
		Part de familles monoparentales (sexe de la personne de référence du ménage)	Articulation entre enquêtes spécifiques ponctuelles (enquête Famille-Logement 2011 (Ined/Insee/DGAFP) ; enquête Famille-Employeur 2005 (Ined/Insee) et données macro annuelles (enquête Emploi Insee)	27bis	

1 Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013

ANNEXE N°2 Textes, actions et calendrier

Protocole	Intitulé de la mesure	Textes et actions	Calendrier
Préambule	Mise en place d'un comité de suivi composé des signataires du protocole de l'accord qui examinera au moins une fois par an la mise en œuvre des mesures prévues par le présent protocole, et le respect de leur calendrier		2013
AXE 1 : Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle			
Mesure 1	Mise en place d'un rapport de situation comparée "Egalité professionnelle" présenté devant le CCFP	Décret	Présentation du projet de décret 1 ^{er} trimestre 2013
	Mise en place d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle dans les bilans sociaux et élaboration de plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		RSC en 2014 pour l'année 2013
Mesure 2	Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social	Mise en place du GT	En vue des élections professionnelles de 2014
Mesure 3	Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social	Mise en place du GT	1 ^{er} trimestre 2013
AXE 2 : Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels dans la fonction publique			
Mesure 4	Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes	Convention de recherche DGAFF/Défenseur des droits avec des laboratoires de recherche pour mesurer et analyser les écarts de rémunération F-H	Choix des laboratoires de recherche décembre 2012 ; publication des résultats : juin 2014
		Circulaire pour les trois versants de la fonction publique rappelant que les congés de maternité, d'adoption et autres congés, ainsi que le temps partiel de doivent pas pénaliser les agents concernés et notamment via l'appréciation sur leur manière de servir	1 ^{er} trimestre 2013
Mesure 5	Lutter contre les stéréotypes et les discriminations		
5.1		Elaboration de référentiels de formation sur l'égalité professionnelle à l'attention des gestionnaires RH, des cadres, membres des jurys de concours et d'examen, membres des CAP, écoles de service public	1 ^{er} semestre 2013
5.3		Campagne de communication sur l'égalité professionnelle	2013
5.4		Révision des répertoires des métiers dans les 3 versants de la FP et des fiches de poste	2013
5.5		Rénovation de la Charte de la promotion de l'égalité dans la fonction publique dans le cadre des travaux de la formation spécialisée "Egalité, mobilité, parcours professionnels" du CCFP ; constitution d'un GT associant les organisations syndicales	1 ^{er} semestre 2013
Mesure 6	Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement	Publication de statistiques sexuées des candidats inscrits, présents, admissibles, admis pour les recrutements par concours et par promotion	2013
	Représentation équilibrée dans les jurys et comités de sélection	Décret	Présentation du projet de décret devant le CCFP 1 ^{er} trimestre 2013
	Présidence alternée F-H des jurys et comités de sélection	Circulaire	1 ^{er} trimestre 2013

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013

Protocole	Intitulé de la mesure	Textes et actions	Calendrier
Mesure 7	Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel	Circulaire demandant aux employeurs de proposer aux agents après une interruption d'au moins un an une action d'adaptation à l'emploi	1 ^{er} trimestre 2013
Mesure 8	Supprimer les freins à l'avancement	Révision générale des règles d'avancement et de promotion au regard des obligations de mobilité géographique	2013
Mesure 9	Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics	Données à intégrer dans le bilan social	2013
AXE 3 : Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle			
Mesure 10	Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique	Modification de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (FPE), la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (FPT) et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (FPH)	2013
Mesure 11	Contribuer, pour ce qui concerne la fonction publique, aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux	Mise en place du GT	2013
Mesure 12	Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel	Publication d'un guide d'information commun aux trois versants de la FP	1 ^{er} semestre 2013
		Circulaire demandant aux employeurs de proposer aux agents des entretiens professionnels avant le départ de l'agent et après la reprise de fonctions	1 ^{er} trimestre 2013
Mesure 13	Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Bilan présenté devant le CCFP dans le cadre du rapport "Egalité professionnelle"	2014
Mesure 14	Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Concertation "Action sociale" dans la fonction publique	2013
		Concertation "Conditions de vie au travail" dans la fonction publique	2013
AXE 4 : Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral			
Mesure 15	Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail	Circulaire d'application de la loi du 6 août 2012 dans les trois versants de la fonction publique	1 ^{er} trimestre 2013
		Élaboration de référentiels de formation sur les questions de harcèlement à l'attention des agents, gestionnaires RH, cadres	1 ^{er} semestre 2013

1 Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013

Ont signé le présent protocole, à Paris, le 8 mars 2013 :

En présence du Premier ministre



Jean-Marc AYRAULT

La ministre de la réforme de l'État,
de la décentralisation et de la fonction publique



Marylise LEBRANCHU

Pour la CGT Fonction Publique



Jean-Marc CANON

Pour l'Union des fédérations CFDT
des fonctions publiques et assimilés



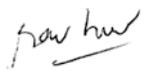
Brigitte JUMEL

Pour l'Union inter-fédérale des agents
de la fonction publique Force Ouvrière



Christian GROLIER

Pour l'Union des fédérations de fonctionnaires
UNSA-Fonction publique



Guy BARBIER

Pour la Fédération syndicale unitaire FSU



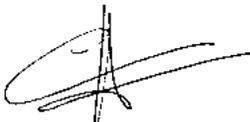
Bernadette GROISON

Pour l'Union syndicale «Solidaires Fonction publique »



Thi-Trinh LESCURE

Pour l'Union des fédérations de fonctionnaires
CFTC



Christian CAILLIAU

Pour l'Union fédérale des cadres
des fonctions publiques CFE-CGC



Nathalie MAKARSKI

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013

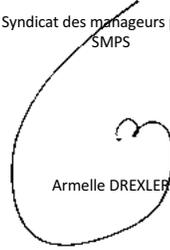
1

Pour la Fédération autonome
de la fonction publique territoriale FA-FPT



Bruno COLLIGNON

Pour le Syndicat des managers public de santé
SMPS



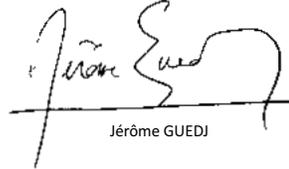
Armelle DREXLER

Pour l'Association des régions de France



Michel NEUGNOT

Pour l'Assemblée des départements de France



Jérôme GUEDJ

Pour l'Association des maires de France



Françoise DESCAMPS-CROSNIER

Pour la Fédération hospitalière de France



Frédéric VALLETOUX



1 Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013

LES COLLECTIONS DE LA DGAFP

2013

Le 8 mars 2013 a été signé, sous l'égide de la ministre en charge de la fonction publique, le **protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique**. Il intervient au terme d'une négociation qui a fait l'objet d'une large concertation, de l'automne 2012 au début de l'année 2013, avec les organisations syndicales représentatives et les employeurs de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Les signataires s'engagent dès à présent sur les quatre axes de ce protocole : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ; l'égalité effective dans les rémunérations et les parcours professionnels ; une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; la prévention des violences sur les lieux de travail.

RAPPORT ANNUEL

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistique « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique, dont sont issues les brochures « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

REPÈRES DGAFP

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFP et ses missions.

Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

JORF n°0304 du 31 décembre 2013

Texte n°91

DECRET**Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**

NOR: RDFS1328910D

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 6 bis ;

Vu l'avis du conseil commun de la fonction publique en date du 5 novembre 2013,

Décrète :

Article 1

I. — Le rapport annuel mentionné à l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation dans les fonctions publiques en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il présente les mesures mises en œuvre pour assurer cette égalité et les réalisations accomplies au cours de l'année écoulée.

II. — Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique comprend notamment des données dans les domaines suivants :

- conditions générales d'emploi ;
- rémunération ;
- formation ;
- conditions de travail ;
- congés ;
- organisation du temps de travail.

Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

La liste des indicateurs contenus dans ces six domaines et devant figurer au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les fonctions publiques figure à l'annexe du présent décret.

Ce rapport est enrichi de données et de travaux de recherche complémentaires.

III. — Les informations figurant dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sont fondées sur les données publiées par le service statistique ministériel du ministère en charge de la fonction publique ainsi que, le cas échéant, sur d'autres données qui peuvent être collectées par voie d'enquête.

Article 2

Le ministre chargé de la fonction publique présente chaque année le rapport annuel mentionné à l'article 1er au conseil commun de la fonction publique.

Article 3

Ce rapport, accompagné de l'avis du conseil commun de la fonction publique, est transmis par le Premier ministre aux présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat.

Article 4

La ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la fonction publique

Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

NOR : RDFS1636262C

La ministre de la fonction publique

à

Mesdames et Messieurs les ministres
 Mesdames et Messieurs les préfets de région,
 Mesdames et Messieurs les préfets de département,
 (Métropole et départements d'outre-mer),
 Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé

Paris, le 22 décembre 2016

Objet : Politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

PJ : Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013

Résumé : la présente circulaire détermine la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. **L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013, a permis d'engager une nouvelle dynamique.** De nouveaux engagements sont pris par le Gouvernement destinés, en ce qui concerne la fonction publique, à assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle.

Mots-clés : égalité professionnelle femmes-hommes ; dialogue social ; rapport de situation comparée ; bilan social ; comité technique ; rémunération ; parcours professionnels ; stéréotypes ; prévention des discriminations ; formation professionnelle ; recrutement ; jurys et comités de sélection ; commission administrative paritaire ; commission consultative paritaire ; données sexuées ; mobilité ; articulation vie professionnelle et vie personnelle ; congé parental ; congés liés à la famille ; organisation du temps de travail ; action sociale ; conditions de vie au travail ; mixité des emplois ; prévention des violences et du harcèlement sexuel et moral sur le lieu de travail ; prévention des comportements sexistes ; label Egalité ; label Diversité ; comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Textes de référence : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 ; loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ; loi n° 2012-954 du 6 août 2012 ; loi n° 2014-873 du 4 août 2014 ; loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 ; projet de loi « Egalité et citoyenneté ».

3 Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Le 8 mars 2013, sous l'égide du Premier ministre et de la ministre chargée de la fonction publique, le premier protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par l'ensemble des employeurs publics et à l'unanimité des organisations syndicales représentatives des fonctionnaires. Une circulaire d'application de ce protocole a été publiée le 8 juillet 2013.

Cet accord historique s'est traduit par un renforcement du cadre juridique régissant la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique, notamment en application de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ainsi que de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

L'égalité professionnelle est également intégrée dans les différents chantiers de l'agenda social, notamment dans la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations dans la fonction publique (PPCR) et dans la concertation en cours relative au développement des compétences et à l'accompagnement des parcours professionnels dans la fonction publique.

Trois ans après la signature de cet accord, la dynamique de l'égalité professionnelle est engagée dans les trois versants de la fonction publique, au bénéfice de l'ensemble des agents publics. Des progrès notables ont été réalisés en termes d'égal accès aux responsabilités, de prévention des discriminations et d'évolution des organisations de travail. Cependant, des efforts importants restent à accomplir pour pérenniser les acquis, mettre en œuvre l'intégralité des engagements et en développer de nouveaux.

C'est pourquoi je souhaite donner un nouvel élan à la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique, au travers de la pleine application de l'accord du 8 mars 2013 et de nouveaux engagements. Les priorités qui structurent cette politique ainsi qu'un bilan de l'action conduite depuis 2013 ont fait l'objet d'échanges dans le cadre du conseil commun de la fonction publique réuni le 23 mai 2016. La présente circulaire se fonde à la fois sur ce bilan et sur la richesse des échanges avec les employeurs et les organisations syndicales pour ouvrir une nouvelle étape dans le déploiement de cette politique.

I. Décliner l'accord du 8 mars 2013 dans chacune des administrations publiques (axe 1 de l'accord du 8 mars 2013)

- **Renforcer le dialogue social sur les questions d'égalité professionnelle**

Afin de renforcer le dialogue social sur la mise en œuvre de l'accord du 8 mars 2013, je souhaite qu'un état des lieux de l'application de l'accord soit présenté annuellement devant chaque conseil supérieur, pour le versant le concernant, à partir de 2017. Je vous remercie de veiller, chacun pour ce qui vous concerne, à la production des éléments nécessaires à la réalisation de cet état des lieux.

Je vous rappelle que la production et la présentation d'un bilan social et d'un rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes est obligatoire et qu'elles doivent être accompagnées d'échanges dans le cadre du dialogue social local sur le déploiement, au sein de la structure, d'une politique intégrée d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. J'insiste sur le fait que **le rapport annuel de situation comparée est un outil essentiel de dialogue social**.

Les ministères veilleront à adresser à la DGAFP, chaque année, leur bilan social ministériel ainsi que leur rapport de situation comparée.

Enfin, le protocole d'accord doit donner lieu à l'élaboration et à la mise en œuvre de plans d'actions ambitieux dans l'ensemble des administrations, collectivités territoriales et établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Ces plans doivent être concertés et, dans la mesure du possible, négociés avec les organisations syndicales représentatives. Au sein de l'Etat, la déclinaison des plans d'actions ministériels au niveau local est essentielle pour promouvoir et diffuser une culture de l'égalité professionnelle dans les services et veiller à ce que la gestion locale des ressources humaines, les pratiques d'encadrement et les organisations de travail s'inscrivent effectivement dans le respect de cet objectif.

Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

- **S'engager fortement pour obtenir la double labellisation Egalité et Diversité**

L'**engagement dans des procédures de labellisation au titre des labels Diversité et Egalité professionnelle** permet de fédérer l'ensemble des acteurs autour d'un diagnostic et d'un plan d'actions partagé. Il permet également de pérenniser les actions conduites en faveur de l'égalité professionnelle.

C'est pourquoi, le 24 août 2016, j'ai appelé les ministres à s'impliquer personnellement dans l'obtention du label Diversité, en insistant sur l'intérêt de candidater parallèlement à l'obtention du label Egalité. Je souhaite que les principaux employeurs territoriaux et hospitaliers s'engagent également dans cette démarche dans les prochains mois.

Un bilan des candidatures des organismes publics au label Egalité et au label Diversité sera inscrit dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, à partir de l'édition 2017 de ce rapport.

- **Veiller à favoriser une représentation équilibrée des instances de concertation**

L'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifié par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, prévoit qu'au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel, **les listes de candidats aux élections professionnelles seront composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.**

De même, une représentation équilibrée est désormais prévue dans les collèges des organisations syndicales et des employeurs publics au sein du Conseil commun de la fonction publique, ainsi que des Conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière à partir du 1^{er} janvier 2019.

Le décret d'application de la mesure de représentation équilibrée dans les instances de concertation sera publié au premier semestre 2017. Vous veillerez à associer étroitement les partenaires sociaux au suivi des modalités de mise en œuvre de ces dispositions nouvelles.

II. Parvenir à l'égalité de traitement en matière de rémunération, de parcours professionnels et de pensions (axe 2 de l'accord du 8 mars 2013)

- **Préparer la présidence alternée des jurys et comités de sélection**

Depuis le 1^{er} janvier 2015, l'administration est tenue de nommer, sauf exceptions prévues par décret en Conseil d'Etat, une proportion minimale de 40 % de membres de chaque sexe dans l'ensemble des jurys de concours et d'examens professionnels ainsi que dans les comités de sélection. Cette mixité des instances appelées à prendre part au processus de recrutement et de promotion des agents publics est une garantie essentielle pour prévenir les éventuelles discriminations. Elle doit s'accompagner d'une formation de l'ensemble des membres des jurys et comités de sélection à l'exercice de leurs responsabilités. Cette formation doit intégrer les questions d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.

Pour aller plus loin en matière d'égalité professionnelle, le projet de loi « Egalité et citoyenneté », en cours d'examen au Parlement, prévoit **l'obligation de présidence alternée entre les femmes et les hommes des jurys et comités de sélection, à l'issue de chacun des mandats.** Cette disposition sera d'application directe dès la publication de la loi. Vous veillerez à anticiper cette mesure en renforçant vos viviers de personnes ressources. La mise en place de binômes mixtes (président et vice-président de sexe différent) pourra également faciliter l'alternance.

3 Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

- **Résorber les écarts salariaux entre les femmes et les hommes**

Des travaux de recherche statistiques et économétriques cofinancés par le ministère de la fonction publique et le Défenseur des droits ont fait apparaître divers mécanismes conduisant à des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Une méthodologie statistique plus opérationnelle, permettant de calculer les écarts de rémunération, sera mise à disposition des ministères volontaires à partir de 2017.

Ces travaux seront également éclairés par les résultats de la mission confiée, par le Premier ministre, le 1^{er} juillet 2016, à Madame Françoise Descamps-Crosnier, députée, visant à identifier les éventuelles discriminations existant dans le système de rémunération et de promotion de la fonction publique et conduisant à des écarts de traitement et de pensions entre les femmes et les hommes.

L'analyse et la diffusion de ces résultats permettra d'éclairer le dialogue social et de préparer un plan d'actions pour résorber les écarts salariaux entre agents se trouvant dans une même situation. Les résultats statistiques consolidés seront présentés annuellement dans le cadre des conférences ministérielles de l'égalité.

Dans le cadre de ces travaux et des propositions qui en découleront, vous veillerez à mettre en œuvre toute action appropriée pour identifier, corriger et prévenir tout écart de rémunération entre les femmes et les hommes, non justifié par des différences de situation.

A cet égard, je vous rappelle que les congés liés à la grossesse et à l'arrivée d'un enfant sont sans impact sur la carrière et la rémunération des agents concernés, y compris sur le régime indemnitaire.

- **Garantir des chances de promotion identiques entre les femmes et les hommes.**

La mobilité géographique ne doit plus être un frein au parcours professionnel et à la promotion des agents publics. **Les règles statutaires et les pratiques de gestion des employeurs concernant la mobilité géographique doivent être réexaminées** au regard de leur impact potentiellement discriminant sur les parcours professionnels des femmes et des hommes. **La mobilité fonctionnelle doit, dans toute la mesure du possible, être privilégiée.**

Lorsque la mobilité géographique fait partie des obligations statutaires des agents, un allongement des durées d'exercice sur les postes de travail doit être recherché (par exemple, affectation pour une durée minimum de trois ans, plutôt que deux ans). Lorsque cette mobilité est inévitable à l'issue d'une promotion en l'absence d'emploi vacant correspondant au nouveau grade ou corps ou cadre d'emplois de l'agent dans le bassin d'emploi, l'agent doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement individualisé pour la mise en œuvre de ce changement.

De manière générale, une meilleure anticipation des mouvements (information trois à six mois à l'avance) et une meilleure synchronisation de ceux-ci avec les calendriers civils ou scolaires (prises de poste au 1^{er} janvier ou au 1^{er} septembre) faciliteront l'organisation personnelle des agents sans méconnaître l'intérêt du service et contribueront à limiter les situations de célibat géographique.

Enfin, s'agissant de l'examen des promotions, je vous demande de bien vouloir **adresser les données sexuées concernant les avancements et les promotions des agents publics aux membres des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires** préalablement à l'examen par ces instances des décisions individuelles. Ces données sont essentielles pour leur permettre d'identifier et de se prononcer sur des déséquilibres éventuellement constatés.

Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

III. Concevoir des organisations de travail au bénéfice de l'égalité professionnelle (axe 3 de l'accord du 8 mars 2013)

- **Organiser le déploiement du télétravail dans la fonction publique**

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature offre la possibilité de revoir les modes de fonctionnement dans l'administration, pour une meilleure articulation des temps de vie professionnelle et personnelle et une plus grande efficacité collective.

Un guide pratique a été élaboré par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), la direction générale des collectivités territoriales (DGCL) et la direction générale de l'offre de soins (DGOS), en concertation avec les employeurs et les organisations syndicales représentatives pour accompagner la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. Les arrêtés d'application ministériels doivent être publiés prochainement. Les collectivités territoriales et établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont invités à s'engager également dans cette dynamique.

- **Elaborer et veiller au respect des chartes des temps**

Je vous invite à mettre en place, si cela n'est pas déjà le cas, à chaque niveau pertinent, des chartes des temps et à veiller à leur respect.

Les encadrants doivent être étroitement associés à l'élaboration et au suivi de celles-ci. Vous veillerez à les sensibiliser plus largement sur la qualité de vie au travail de leurs équipes et à valoriser cette dimension dans le cadre des procédures d'évaluations individuelles.

- **Développer l'action sociale en faveur de l'égalité professionnelle**

Je vous invite à porter une attention particulière à l'action sociale comme élément important permettant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.

Trois axes sont à privilégier : l'aide à la petite enfance, la prise en charge des jeunes enfants en dehors des temps scolaires et le soutien aux aidants familiaux.

IV. Être exemplaire en matière de prévention des violences faites aux agents (axe 4 de l'accord du 8 mars 2013)

- **La prévention et le traitement du harcèlement dans la fonction publique**

Aucune violence, aucun harcèlement sexuel ou moral ne doit être laissé sans réponse dans la fonction publique.

Il est de votre responsabilité de mettre en place les dispositifs efficaces et appropriés de prévention, de protection et de traitement contre les violences et contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral dont peuvent être victimes les agents publics **sur leur lieu de travail**.

De même, il convient d'étendre l'application de ces dispositifs aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail. Ainsi, les acteurs de prévention, notamment ceux des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), peuvent être alertés – dans le respect du secret de la vie privée – sur des situations professionnelles difficiles pouvant trouver leur source dans des violences et du harcèlement subis hors de la sphère professionnelle. Vous veillerez à former les acteurs de la prévention à ces questions.

3 Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

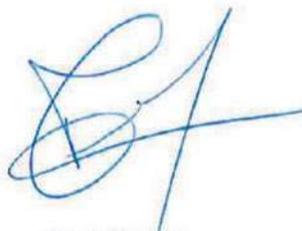
Afin de vous accompagner dans l'exercice de cette responsabilité, un guide pratique contre les violences faites aux agents publics rappelle le cadre juridique applicable, le rôle des différents acteurs et les bonnes pratiques identifiées. Elaboré par la direction générale de l'administration et de la fonction publique, en concertation avec les partenaires sociaux, ce guide vient d'être publié. De même, des fiches réflexes, construites en lien avec le service des droits des femmes et le Défenseur des droits, seront diffusées prochainement auprès des services pour sensibiliser l'ensemble des encadrants, responsables RH et représentants des personnels à ces questions.

- **Lutter contre les agissements sexistes dans la fonction publique**

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels **prévoit la condamnation de tout agissement sexiste dans la fonction publique**. Aux termes de l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ce renforcement du cadre juridique est essentiel pour prévenir et mieux traiter ces actions dans la fonction publique. Il doit s'accompagner d'une plus grande sensibilisation des agents publics, tout particulièrement des encadrants, à cette question.

Ainsi, vous veillerez à intégrer cet enjeu dans vos plans d'action en matière d'égalité professionnelle ainsi que dans vos référentiels de formation en la matière.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP - bureau de la modernisation des politiques RH et de l'animation interministérielle et territoriale - RH1), la direction générale des collectivités locales (DGCL - bureau de l'emploi territorial et de la protection sociale - FP3) et la direction générale de l'offre de soins (DGOS - bureau de l'organisation des relations sociales et des politiques sociales - RH3) se tiennent à votre disposition pour toute information complémentaire sur la mise en œuvre de cette politique ainsi que pour répondre à toute difficulté rencontrée dans l'application de cette circulaire.



Annick GIRARDIN

Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social de la fonction publique de l'État

Le 26 mars 2018

JORF n°0302 du 28 décembre 2017

Texte n°111

Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat prévu par les articles 15 et 43 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

NOR: CPAF1736244A

ELI:<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2017/12/22/CPAF1736244A/jo/texte>

Le ministre de l'action et des comptes publics,

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment ses articles 15 et 43 bis ;

Vu le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, notamment son article 18-1 ;

Vu le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 modifié relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, notamment son article 37 ;

Vu l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat prévu par les articles 15 et 43 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,

Arrête :

Article 1

L'annexe mentionnée à l'article 1er de l'arrêté du 23 décembre 2013 susvisé est remplacée par l'annexeau présent arrêté.

Article 2

Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social de la fonction publique de l'État

Les dispositions de l'annexe au présent arrêté sont applicables à compter du 1er janvier 2018 en vue de l'établissement du bilan social 2019.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

INDICATEURS DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DEVANT APPARAÎTRE DANS LES BILANS SOCIAUX

Toutes les données du rapport de situation comparée sont à ventiler par sexe.

1° Conditions générales d'emploi.

a) Effectifs.

Effectifs physiques et en ETP au 31/12 :

- selon le statut (fonctionnaires, contractuels, ouvriers d'Etat et autres statuts (militaires, magistrats judiciaires, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et, pour les contractuels, par type de contrat ;

- Age moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).

b) Embauches et départs (effectifs physiques) au cours de l'année :

- nombre d'agents fonctionnaires recrutés ;

- par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ;

- par corps et par voie d'accès (concours externe, troisième voie, personnels handicapés, recrutement sans concours, par la voie du Pacte, au titre des emplois réservés ;

- nombre d'agents contractuels recrutés par niveau et par type de contrat) ;

- nombre d'affectations en provenance d'un autre ministère (mise à disposition, accueil en détachement d'agents relevant de corps extérieurs au ministère, intégration directe d'agents relevant de corps extérieurs au ministère) ;

- nombre d'apprentis recrutés ;

- nombre de personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé ;

- répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par circonstance :

Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social de la fonction publique de l'État

- départs définitifs de personnes fonctionnaires : retraite et âge moyen de départ à la retraite (distinguer catégories actifs et sédentaires), décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, révocation, concours ou recrutement sortant, fin de détachement, inaptitude définitive ;

- départs définitifs de personnels contractuels : retraite, décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, licenciement, concours, inaptitude définitive, fin de contrat ;

- départs temporaires d'agents fonctionnaires : détachement, affectation dans une autre administration, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois ;

- départs temporaires d'agents contractuels : congé pour mobilité, congé pour création d'entreprise, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois ;

- effectif d'agents fonctionnaires dont la pension est entrée en paiement * (1) ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives).

c) Positionnement :

- effectifs physiques au 31/12 des emplois supérieurs et dirigeants ;

- flux annuels de primominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012) * (1) ;

- nombre des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis).

d) Promotions :

- nombre d'agents promouvables par grade ; répartition des agents promus par grade ; durée moyenne entre deux promotions ;

- promotion de corps : concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude.
Avancement de grade :

- pourcentage de promus sur le nombre de promouvables, le cas échéant répartis par examen professionnel, concours professionnel, choix ;

- part des agents en mobilité parmi les agents promus (mobilité entrante/mobilité sortante) ;

- taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle ;

- part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels.

2° Rémunérations * (1).

- rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ;

Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social de la fonction publique de l'État

- rémunérations par décile ;
- part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).

3° Formation.

- nombre moyen par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) de jours de formation initiale statutaire* (1) et de jours de formation professionnelle continue (T1-T2-T3) ;
- nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps.

4° Organisation et temps de travail.

a) Organisation du travail :

- répartition des effectifs selon les cycles de travail (forfait, cycle annuel, hebdomadaire, autre cycle) au 31/12 ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end (avec définition) au 31/12 ;
- nombre d'agents soumis à des astreintes au 31/12, nombre d'intervention et d'heures d'intervention au cours de l'année ;
- existence d'une charte du temps et nombre d'agents couverts au 31/12 ;
- nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail par catégorie hiérarchique au 31/12.

b) Temps partiel :

- répartition des effectifs par catégorie hiérarchique au 31/12 :
- sur emploi à temps complet :
- temps plein ;
- temps partiel, par quotité de travail ;
- sur emploi à temps incomplet (agents contractuels [2]) par tranche de durée hebdomadaire du travail (moins de 17 h 30, 17 h 30 à moins de 28 h, 28 h ou plus) ;
- nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ;
- nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).

c) Compte épargne temps (CET) :

Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social de la fonction publique de l'État

Répartition par catégorie hiérarchique de :

- nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31/12, dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année ;
- nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année ;
- nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31/12, dont nombre de jours versés au cours de l'année ;
- nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours l'année par type de consommation (décret n° 2010-531 du 20 mai 2010).

d) Heures supplémentaires :

- dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écartées ;
- nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires rémunérées et nombre d'heures supplémentaires rémunérées.

e) Congés :

- nombre de jours de congés (congés annuels, RTT, jours de fractionnement) :
- accordés (par type de congés) ;
- pris (total) ;
- non pris et non versés au CET (total) ;
- nombre d'autres jours de congés accordés à l'ensemble du personnel au sein d'un même établissement (par exemple : jours fériés locaux).

f) Absences au travail (hors absences pour raison de santé) :

- nombre d'agents et nombre total de journées d'absence par motif par âge :
- congé de maternité et d'adoption ;
- congé de paternité et d'accueil ;
- autorisations d'absence autres que celles accordées au titre des articles 13 et 15 du décret n° 82-447 : pour événements familiaux, concours et examens, etc ;
- prise de congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie hiérarchique :
- nombre d'agents ayant pris un congé ;
- nombre de jours de congés pris en moyenne par agent en comparaison du nombre de jours de congés théoriques ;

Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social de la fonction publique de l'État

- nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement des personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés ;

- nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental.

5° Conditions de travail.

- nombre d'accidents de travail au cours de l'année (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI).

6° Absences au travail pour raison de santé.

Répartition par tranches d'âge du nombre total de journées d'absence des fonctionnaires et des contractuels sur emploi permanent selon les motifs suivants :

- maladie ordinaire ;

- longue maladie (fonctionnaires), maladie de longue durée et pour grave maladie (contractuels) ;

- congé de longue durée ;

- accident du travail imputable au service ;

- accident du travail pour raison de trajet ;

- maladie professionnelle ;

- disponibilité d'office (état de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions).

(1) Le symbole « * » signifie que l'indicateur relève du niveau central, comme par exemple le plafond ministériel d'emploi. Dans ce cas, l'indicateur est néanmoins rappelé dans le bilan social de niveau local comme élément de mise en perspective.

(2) Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels.

AUTRES INDICATEURS (à renseigner en ETP en l'absence de mention contraire)

1° Plafond d'emplois.

Rappel du plafond ministériel d'emplois autorisés en ETPT* (1).

2° Pyramide des âges.

Pyramide des âges de la structure au 31/12 par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et

Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social de la fonction publique de l'État

type de statut (CDI, CDD).

3° Répertoire des métiers.

Existence d'un répertoire ministériel des métiers et, si oui, date de dernière mise à jour* (1).

4° Agents contractuels.

- nombre d'agents contractuels (effectifs physiques, ETP, données par sexe) répartis de la manière suivante :

- agents contractuels sur emplois permanents, par type de besoins (en fonction des articles de la loi) et type de contrat (CDI, CDD) ;

- agents contractuels recrutés pour des besoins temporaires, par type de besoins.

Distinguer les agents contractuels à temps incomplet.

- nombre de passages de CDD en CDI dans l'année ;

- nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012 ;

- nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation ;

- répartition des titularisations par sexe et par catégorie hiérarchique (A/B/C).

5° Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées.

- effectifs physiques par catégorie hiérarchique et par corps ;

- évolution du taux d'emploi sur trois ans.

6° Tutelle des ministères sur leurs opérateurs* (1).

- nombre d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires ;

- effectifs globaux par type d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires ;

- parmi ces effectifs : part des agents issus de corps du ministère de tutelle, de corps d'autres ministères toutes voies confondues (affectation, détachement, mise à disposition), agents contractuels.

7° Flux entrants par sexe, par catégorie, par corps, par voie d'accès.

- voir rapport de situation comparée.

8° Flux sortants par sexe, par catégorie et par circonstance.

- voir rapport de situation comparée.

9° Avancements par sexe.

Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social de la fonction publique de l'État

- voir rapport de situation comparée.

10° Mobilité.

- nombre de postes publiés sur la BIEP sur le nombre total de postes publiés par la structure ;

- nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP.

11° Rémunérations.

- masse salariale en euros * (1) : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions) par programme ;

- nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA, par catégorie et par sexe.

12° Risques professionnels.

- nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service ;

- nombre de décès imputables au service ;

- nombre d'accidents du travail ;

- accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité (préciser : permanente ou temporaire) ;

- taux de couverture des agents par un médecin de prévention ;

- voût de la formation des membres des CHSCT ;

- pourcentage de membres de CHSCT formés durant sept jours ;

- nombre de jours d'arrêts pour maladie, rapporté au nombre total d'agents, en distinguant : congé pour maladie ordinaire, congé de longue maladie/congé de longue durée, accident du travail, maladie professionnelle ;

- nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention pour 100 agents ;

- nombre d'actes de violence physique envers le personnel (émanant du personnel, avec/sans arrêt de travail, émanant des usagers avec/sans arrêt de travail) ;

- taux de rotation : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année.

13° Formation.

a) Formation continue :

- nombre de journées de formation par catégorie, par sexe et par type d'action (T1, T2, T3) ;

Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social de la fonction publique de l'État

- coût de la formation par catégorie et par sexe ;
- nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation, par sexe, par tranche d'âge et par catégorie.

b) Formation initiale statutaire :

- nombre d'agents en formation initiale, par catégorie et par sexe :
- après un concours externe ;
- après un concours interne ;
- après un troisième concours ;
- après changement de corps au choix ou sur examen professionnel.

14° Relations professionnelles.**a) Instances de représentation et de concertation (article 15 du décret n° 82-447 modifié) :**

- niveau de déconcentration des CAP par catégorie statutaire * (1) ;
- répartition par sexe des représentants du personnel (préciser titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CAP) ;
- nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CAP) ;
- nombre de reconvoqueries du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel ;
- nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation visée au I de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 ;
- nombre de journées d'autorisation d'absence accordées en application du II de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation.

b) Congrès et organismes directeurs des syndicats (article 13 du décret n° 82-447 modifié) :

- nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordés pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982.

c) Moyens humains accordés aux syndicats (article 16 du décret n° 82-447 modifié) :

- nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures) ;

Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social de la fonction publique de l'État

- nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS).

d) Autres :

- locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année) ;

- nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local ;

- nombre et nature des accords négociés.

15° Action sociale.

- exécution n-1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation (garde d'enfants, CESU, places en crèche, activités parascolaires, logement, restauration, aides financières, loisirs...) et de dépenses (titres II, III et V) ;

- nombre de bénéficiaires par type de prestation, le cas échéant répartition actifs/retraités, répartition par catégorie et par tranche d'âge en % des effectifs totaux pour chaque groupe ;

- dépenses d'action sociale (en euros) selon l'origine du financement (interministériel ou ministériel) pour garde d'enfants * (1) (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.).

(1) Le symbole « * » signifie que l'indicateur relève du niveau central, comme par exemple le plafond ministériel d'emploi. Dans ce cas, l'indicateur est néanmoins rappelé dans le bilan social de niveau local comme élément de mise en perspective.

Fait le 22 décembre 2017.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général de l'administration et de la fonction publique,
T. Le Goff

Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'Action et des Comptes publics
Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes
Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics

Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

NOR : CPAF1805157C

Le ministre de l'action et des comptes publics
La secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes
Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics

à

Mesdames et Messieurs les ministres
Mesdames et Messieurs les préfets de région,
Mesdames et Messieurs les préfets de département,
(Métropole et départements d'outre-mer),
Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé

Paris, le 9 mars 2018

Objet : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

PJ : Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 ; circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique; circulaire NOR RDFS1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Résumé : la présente circulaire précise la mise en œuvre des engagements pris par le Président de la République, le 25 novembre 2017, dans le cadre de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique. Elle s'inscrit en cohérence avec l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013 et les textes associés.

Mots-clés : égalité professionnelle femmes-hommes ; stéréotypes ; formation professionnelle ; prévention des violences sexuelles et sexistes ; harcèlement sexuel ; harcèlement moral ; agissement sexiste ; sexisme ; agression sexuelle ; prévention des discriminations ; cellule d'écoute ; accompagnement des victimes ; *testing* ; dispositif d'alerte ; Label Egalité ; Label Diversité ; obligation de protection des agents ; comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; médecin de prévention ; médecin du travail ; sanction des auteurs.

Textes de référence : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 ; loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ; loi n° 2012-954 du 6 août 2012 ; loi n° 2014-873 du 4 août 2014 ; loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 ; loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

5 Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Le 25 novembre 2017, dans le cadre de la grande cause du quinquennat pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le Président de la République s'est engagé à ce que soit mis en œuvre un plan d'action ambitieux contre les violences sexuelles et sexistes, dans tous les domaines de la vie sociale et économique du pays.

Au titre de l'exemplarité, les employeurs publics ont un rôle déterminant à jouer pour faire évoluer les mentalités et garantir à leurs agents la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la condamnation des actes de violences sur le lieu de travail.

Deux chiffres doivent nous faire réagir : 20 % des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle et près de 30 % des victimes n'en parlent à personne¹.

Ainsi les engagements pris par le Président de la République le 25 novembre dernier renforcent et amplifient la portée des orientations fixées par le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des employeurs publics et des organisations syndicales représentatives des fonctionnaires, et par les lois n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Ces engagements s'articulent autour de trois axes, qui constituent la trame d'un plan de prévention et de traitement des violences sexuelles et sexistes qu'il convient de mettre en place dans vos services.

Axe 1. Prévenir les violences sexuelles et sexistes² dans la fonction publique

1.1 Déployer à partir de 2018 un plan ambitieux de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Une formation initiale et continue dédiée à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes sera élaborée dans les trois versants de la fonction publique.

Cette offre de formation devra être adaptée, au-delà des enseignements fondamentaux qui en constitueront le tronc commun, aux spécificités de chaque fonction publique et de chaque contexte professionnel. Elle devra être prioritairement déclinée :

- A destination des **agents en situation d'encadrement**, des **référénts Egalité et Diversité**, des **agents des services ressources humaines** qui pourront ainsi relayer et amplifier l'action, des **médecins du travail** et **médecins de prévention**, des **inspecteurs de santé et sécurité au travail (FPE)**, des **agents en charge d'une fonction d'inspection (FPT)**, des **inspecteurs du travail (FPH)**, des **assistants et conseillers de prévention**, ainsi que des **représentants du personnel**, notamment des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

¹ Enquête Défenseur des droits 2014.

² Les violences sexuelles (viol, agression sexuelle, harcèlement sexuel) et sexistes (agissement sexiste) sont définies par le code pénal et le statut de la fonction publique (cf. l'annexe 1 de la présente circulaire).

Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

- A l'intention des **élèves des écoles de service public** dans le cadre de leur formation initiale. Chaque école devra, au plus tôt et avant la fin de l'année 2018, inclure dans son programme de formation un module de formation dédié.

Afin d'assurer le déploiement à la fois large et cohérent de cette offre de formation, **un référentiel commun sera mis à disposition des employeurs publics des trois versants de la fonction publique et des écoles de service public** qui pourront ainsi s'appuyer sur celui-ci pour élaborer une offre de formation circonstanciée. Ce référentiel commun sera élaboré par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) en partenariat avec la Mission interministérielle de protection des femmes contre les violences et de lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF), le Service des droits des femmes et à l'égalité (SDFE), la Fédération hospitalière de France (FHF) et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les écoles des trois versants de la fonction publique.

Ces formations doivent permettre aux agents concernés d'acquérir les compétences nécessaires à l'identification, la qualification et le traitement des différents types de situations de violences rencontrés ainsi qu'à l'écoute et l'accompagnement des agents victimes.

S'agissant de la fonction publique d'Etat, cette action constitue une priorité du nouveau schéma directeur de la formation professionnelle. Aussi les formations rentrant dans le cadre de cette priorité bénéficieront de l'exonération de régulation budgétaire des crédits de formation concernés.

1.2 Informer et sensibiliser le plus grand nombre d'agents sur les situations de violences et les acteurs à mobiliser

En complément des actions de formation susmentionnées, les employeurs publics **mettront en place tout dispositif d'information, de communication et de sensibilisation auprès de leurs agents, sur la prévention et le traitement des situations de violences**. L'enjeu est d'éclairer les agents publics sur les différentes situations de violence et la qualification juridique de celles-ci, ainsi que sur les acteurs à mobiliser en cas de difficultés rencontrées sur le lieu de travail : les services des ressources humaines, les représentants du personnel, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les médecins de prévention, les inspecteurs santé et sécurité au travail, les assistants de service social, les assistants et conseillers de prévention³.

Ces informations devront être « contextualisées » afin d'en renforcer la pertinence et l'efficacité auprès des publics concernés.

En particulier, les employeurs publics peuvent par exemple :

- Mettre en place un affichage dédié dans les espaces communs, reposant sur un message fort (« Zéro tolérance en matière de violences sexuelles et sexistes »), le rappel du numéro vert 3919 « Violences femmes info », ainsi que des dispositifs mis en place localement (cf. *infra*) ;
- Indiquer les informations essentielles à connaître et rappeler l'interdiction de tels agissements dans les livrets d'accueil ou d'intégration des nouveaux agents publics ;
- Créer un dépliant *ad hoc* permettant à tout agent de savoir qui contacter et quelle procédure suivre lorsqu'il est victime de tel acte ou qu'il en a connaissance ;
- Organiser des réunions de sensibilisation au bénéfice de leurs agents, a minima une fois par an, avec l'appui des acteurs de la prévention des violences faites aux femmes internes à la structure ou extérieurs.

³ Le rôle de ces différents acteurs est détaillé en annexe 2.

5 Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Les réseaux professionnels, notamment les réseaux de femmes, créés au sein de certains organismes publics, pourront être mobilisés pour contribuer à cette information.

Les mesures d'application de cet axe feront l'objet d'un bilan, qui sera inséré dans le rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Nous vous invitons également à veiller à la diffusion de ces informations au plus près des agents publics pour contribuer à leur appropriation par tous.

Axe 2. Traiter les situations de violences sexuelles et sexistes

2.1 Définir et mettre en œuvre un dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes

Les employeurs publics **sont tenus de définir et de mettre en place un dispositif de signalement (cellule d'écoute ou dispositif équivalent) et de traitement des violences sur le lieu de travail ainsi qu'un circuit RH de prise en charge permettant d'accompagner les agents victimes.**

- Mise en place d'une cellule d'écoute ou d'un dispositif équivalent :

En vue de la mise en place d'une cellule d'écoute, vous veillerez à avoir un temps de concertation avec les partenaires sociaux et les parties prenantes concernées pour préparer au mieux l'installation de ce nouveau dispositif.

Afin de faciliter et d'opérationnaliser la mise en œuvre de cette obligation, les employeurs publics qui ont obtenu la labellisation des pratiques de ressources humaines au titre du Label diversité pourront s'appuyer sur les **cellules d'écoute mises en place obligatoirement dans ce cadre**. D'autres dispositifs préexistants peuvent également être mobilisés à cet effet à l'instar des dispositifs de signalement et d'accompagnement des victimes *ad hoc* déjà mis en place par certaines administrations (Ministère des Armées, Ministères sociaux).

Quel que soit le format retenu (cellule d'écoute, personne référente, etc.), le dispositif doit comporter toutes les garanties nécessaires en termes d'accueil, de confidentialité, d'expertise, de qualité et de rapidité de traitement et de suivi des saisines. Toute saisine doit donner lieu à une réponse, et si nécessaire, à des mesures concrètes visant à protéger la victime et assurer l'arrêt de la violence concernée. La cellule d'écoute peut être un dispositif internalisé ou externalisé assurant le respect des garanties précitées.

Ces dispositifs doivent faire l'objet d'une information large et régulière avec notamment un affichage dédié dans chaque structure, sur le site interne, une communication régulière via intranet par exemple, une information systématique des personnes nouvellement recrutées, etc.

Dans les petites structures, les employeurs publics, qui ne sont pas en mesure de mettre en place une cellule d'écoute ou une personne ressource dédiée, veilleront à assurer une prise en charge et un accompagnement adapté des agents victimes de violences sexuelles et sexistes, le cas échéant dans le cadre de dispositifs mutualisés.

Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

- Mise en place d'un circuit RH de traitement des signalements :

Les employeurs publics doivent mettre en place un processus de traitement des signalements, comportant notamment d'une fiche de signalement accessible à l'ensemble des agents (un exemple de fiche figure en annexe 3).

Lorsque des faits constitutifs d'une violence sexuelle ou sexiste sont signalés par un agent, l'administration doit dans les délais les plus brefs, notamment :

- Procéder à une enquête interne ;
- Orienter le plaignant vers les acteurs adéquats (services RH, médecine de prévention, service social...);
- Faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire y compris l'éloignement de l'auteur supposé des faits ou de la victime ;
- S'assurer que la victime des actes de violences ne subit pas de la part de quiconque d'actes de représailles⁴.

Un suivi des signalements effectués (nature, nombre) et des suites qui y sont données (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires) est à mettre en place afin d'être en mesure d'évaluer les actions mises en œuvre par les employeurs publics. Ces données sont conservées par les services de ressources humaines des employeurs publics de manière à assurer la confidentialité tant de la nature des faits en cause, des victimes et auteurs des actes concernés et des suites données. Les CHSCT seront tenus informés des cas de violence identifiés et des suites qui y sont données, dans les services auprès desquels ils sont placés.

2.2 Protéger et accompagner les victimes

L'obligation de protection des agents s'impose à tout employeur public.

L'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 précise que « *la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ». Les agents contractuels régis par la loi de 1983 bénéficient de ces mêmes garanties (article 32 de la loi n°83-634).

La protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre trois obligations :

- de **prévention** : une fois informée des agissements répréhensibles, l'administration doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent victime est exposé, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée (par exemple, mesure interne de changement d'affectation voire suspension de la personne présumée agresseur dans l'attente du conseil de discipline) ;
- d'**assistance juridique** : il s'agit principalement d'apporter à l'agent victime une aide dans les procédures juridictionnelles engagées ; l'administration peut payer les frais de l'avocat désigné par l'agent victime dès lors qu'elle a signé une convention avec ledit avocat et à certaines conditions⁵.
- de **réparation** : la mise en œuvre de la protection accordée par l'administration ouvre à la victime le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques.

⁴ Cf. article 6 de la loi n°83-634.

⁵ Elle peut notamment refuser de prendre en charge la totalité des frais « *lorsque le nombre d'heures facturées ou déjà réglées apparaît manifestement excessif* » (cf. décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit).

5 Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

La [circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique](#), le [Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique](#) (DGAFP, 2017) ainsi que les « *Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique* » (SDFE-ministères sociaux, DGAFP, Défenseur des droits, 2018) et le [Kit pour agir contre le sexisme. Trois outils pour le monde du travail](#) (CSEP, 2016) constituent des appuis méthodologiques utiles pour l'accompagnement des victimes⁶.

Les agents victimes seront tenus informés des suites données à leur signalement par leur employeur.

Il est rappelé que la responsabilité de l'employeur peut être engagée **en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des violences dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail, indépendamment des actions pouvant être conduites à l'encontre des personnes à l'origine de ces violences.**

En outre, il convient de rappeler l'obligation de signalement fondée sur les dispositions du deuxième alinéa de l'article 40 du code de procédure pénale, qui prévoient que tout fonctionnaire « *qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs* ». S'il s'agit d'une obligation qui revêt un caractère personnel, le juge admet que le signalement puisse être effectué par le supérieur hiérarchique du fonctionnaire qui a eu connaissance des faits délictueux (Cass. crim, 14 décembre 2000, n° 00-86595).

Enfin, les employeurs publics sont incités à **étendre l'application de ces dispositifs aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail**. Ainsi, les acteurs de prévention, notamment les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), peuvent être alertés – dans le respect du secret de la vie privée – sur des situations professionnelles difficiles pouvant trouver leur source dans des violences et du harcèlement subis hors de la sphère professionnelle (violence familiales, conjugales...), comme le prévoit la [circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#).

Axe 3. Sanctionner les auteurs de violences sexuelles et sexistes

Les employeurs se doivent d'être exemplaires dans la sanction des violences sexuelles et sexistes.

Le code pénal, qui s'applique à l'ensemble des agents publics, sanctionne les violences sexuelles et sexistes (viol, agression sexuelle, harcèlement sexuel) de peines variables pouvant aller jusqu'à quinze ans de réclusion criminelle (cf. annexe 1). En outre, la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit plus spécifiquement des sanctions pour les faits de harcèlement sexuel : l'article 6 ter précise ainsi qu'« *est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel* » et d'agissement sexiste (l'article 6 bis interdit l'agissement sexiste défini comme « *tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* »).

Les actes constitutifs de violences sexuelles ou sexistes doivent être sanctionnés par le biais de la procédure disciplinaire et/ou par le juge pénal. Ils peuvent également donner lieu à une indemnisation par le juge civil. Les procédures disciplinaires, administratives et pénales sont indépendantes les unes des autres.

⁶ Une liste d'outils méthodologique récents est indiquée en annexe 4.

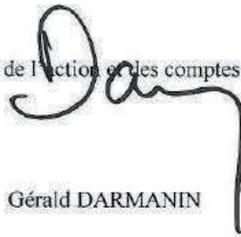
Pour rappel, les mesures administratives applicables, qui peuvent être prises par les employeurs publics, sont les suivantes :

- mesure de suspension de l'auteur présumé des faits ;
- sanctions disciplinaires proportionnées à la gravité des faits pouvant aller jusqu'à la révocation.

Afin de mettre en œuvre les trois axes de ce plan, vous pourrez compter sur **un accompagnement méthodologique** mis en place par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, en étroite collaboration avec le Service des droits des femmes et à l'égalité.

Nous attirons votre attention sur le fait que la mise en œuvre concrète et opérationnelle des engagements présidentiels pourra être approfondie et précisée dans le cadre de la future concertation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Le ministre de l'action et des comptes publics,



Gérald DARMANIN

La secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre,
chargée de l'égalité entre les femmes et les
hommes,



Marlène SCHIAPPA

5 Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'ac
et des comptes publics,

Olivier DUSSOPT

A handwritten signature in blue ink, consisting of a horizontal line with a small loop at the end, followed by a large, sweeping curve that loops back up and over the signature.

Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique**ANNEXE 1 – Définitions****Viol :**

L'article 222-23 du code pénal dispose que *« tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol »*.

Le viol est puni au pénal, d'une peine de 15 ans de réclusion criminelle (art. 222-23 du code pénal).

Agression sexuelle :

L'article 222-22 du code pénal rappelle que *« constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise »*.

L'article 222-22-2 du code pénal précise que *« constitue également une agression sexuelle le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers »*.

L'agression sexuelle est punie par le juge pénal d'une peine de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende (article 222-27 du code pénal). Les sanctions disciplinaires sont également applicables.

Harcèlement sexuel :

L'article 222-33 du code pénal (repris dans l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) définit le harcèlement sexuel comme :

- *« le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante »* ;

- *« le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers »* (paragraphe II du même article).

Le harcèlement sexuel est puni par le juge pénal de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 30 000 euros (article 222-33 du code pénal). Les sanctions disciplinaires sont également applicables.

Agissement sexiste :

L'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 repris de l'article L. 1142-2-1 du code du travail, interdit l'agissement sexiste qu'il définit comme *« tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »*.

L'agissement sexiste est puni par des sanctions disciplinaires.

5 Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

ANNEXE 2 – Acteurs de la prévention

• **Les autorités en charge de la protection des agents** ont pour charge d'assurer que les agents publics disposent de conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique dans l'exercice de leur travail : **le chef de service dans la fonction publique de l'État, l'autorité territoriale dans la fonction publique territoriale et l'employeur public dans la fonction publique hospitalière.**

En matière d'hygiène et de sécurité, des décrets prévoient que les règles définies par le code du travail s'appliquent dans les trois versants de la fonction publique. L'article L 4121-2 du code du travail prévoit que « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :*

- *des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;*
- *des actions d'information et de formation ;*
- *la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. »*

• **Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** jouent un rôle dans la protection de la santé physique et mentale des agents, notamment en participant à l'analyse des situations et des relations sociales au travail et en veillant à la légalité et à la pertinence des décisions prises par l'administration en matière de sécurité au travail. Ils comprennent des représentants désignés par les organisations syndicales les plus représentatives proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections aux comités techniques. Ils comprennent également un président qui est l'autorité auprès de laquelle le CHSCT est placé et un responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines.

Un membre du CHSCT qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un fonctionnaire ou d'un agent qui fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité administrative ou son représentant. Les CHSCT contribuent également à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscitent toute initiative qu'ils estiment utile dans cette perspective. Ils peuvent proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel définis aux articles 6 ter et 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Par ailleurs, le CHSCT coopère aux actions de prévention du harcèlement mises en place à destination du personnel. Lorsque le CHSCT émet des propositions, notamment en matière de harcèlement moral et sexuel, la présidente ou le président informe par écrit des suites réservées à ces propositions. Si une suite favorable n'a pas été réservée aux propositions, les motifs en seront donnés dans l'information écrite au CHSCT.

Le CHSCT analyse les risques professionnels et les conditions de travail et effectue des visites et des enquêtes. Il joue un rôle essentiel dans l'élaboration du programme de prévention annuelle des risques professionnels établi à partir des analyses qu'il a réalisées.

Il est habilité à prévenir et prendre en charge les situations de violence.

Le CHSCT peut également demander à l'autorité administrative de faire appel à un expert agréé en application de l'article R. 236-40 du code du travail en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service, ou de maladie à caractère professionnel. Les frais d'expertise sont supportés par l'administration ou l'établissement dont relève le comité d'hygiène et de sécurité. Le chef de service ou d'établissement fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. L'expert est enfin soumis à une obligation de discrétion. La décision de l'administration refusant la désignation d'un expert doit être substantiellement motivée, et communiquée au CHSCT.

• **Le comité technique** (dans la fonction publique de l'Etat et dans la fonction publique territoriale) et **comité technique d'établissement** (dans la fonction publique hospitalière) sont des instances de concertation chargées d'examiner les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services. Ils sont appelés à se prononcer sur l'organisation interne générale des services à l'exclusion de

situations particulières. Lorsqu'un CHSCT lui est associé, le comité technique peut le saisir de toute question d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Dans le cas contraire, lorsqu'il n'y a pas de CHSCT, le comité technique doit être consulté sur ces questions.

- Dans les versants étatique et territorial de la fonction publique, **le médecin de prévention** a pour rôle d'éviter toute altération de santé des agents du fait de leur travail ; dans la fonction publique hospitalière ce rôle est assuré par **le médecin du travail**. Le médecin du travail ou le médecin de prévention est compétent pour conseiller l'administration en matière d'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services.

Il peut par ailleurs accorder un **soutien psychologique**, une écoute ou accorder les premiers soins à la victime si cela est nécessaire. En effet, la médecine de prévention ou du travail permet aux personnes se sentant harcelées de verbaliser leur souffrance, et de trouver les solutions et les ressources pour agir. Elle analyse la situation et voit si les faits avérés sont réels (étude de site et de poste, rencontre d'autres personnes au sein du service...). Il convient de souligner qu'en cas de violence grave, l'examen de médecine légale est organisé conjointement avec la police ou la gendarmerie par un médecin spécialiste. Le médecin du travail ou de prévention peut aussi **orienter vers les services, personnes ou instances compétentes pour gérer la situation**. Il peut faire un rapport à l'employeur (DRH). Il établit un **certificat ou un courrier qui alerte l'employeur** des agissements dont il a connaissance. Le signalement du médecin de prévention ou du travail peut être collectif ou individuel si l'agent ou agente victime en est d'accord.

La médecine de prévention ou du travail peut aider, par son action, à interrompre le processus en liaison avec la direction de l'établissement, le CHSCT et d'autres professionnels relevant du service de médecine de prévention ou de santé au travail (psychologue, assistant social ou assistante sociale).

- Les **inspecteurs santé et sécurité au travail (FPE)**, les **agents chargés d'une fonction d'inspection (FPT)** ou les **inspecteurs du travail (FPH)** contrôlent l'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, ils conseillent le chef de service, chef d'établissement ou autorité territoriale pour mieux prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Lors de leurs visites, ils consultent le DUERP et le registre santé et sécurité au travail (SST).

- Les **assistants et conseillers de prévention** sont chargés d'assister et de conseiller les chefs de service, l'autorité territoriale ou les chefs d'établissements dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité. Ils peuvent être en charge de la rédaction du DUERP et à ce titre de participer à l'élaboration du diagnostic en matière de RPS avec les agents. Ce sont également eux qui tiennent le registre SST dans les versants État et territorial de la fonction publique.

- Les **représentants du personnel** peuvent être interlocuteurs d'une victime de harcèlement ou de violence. Ils jouent un rôle d'accompagnement des victimes dans les démarches administratives et procédurales que celles-ci pourront mettre en œuvre.

- Les **assistants de service social** sont soumis au secret professionnel et peuvent être des interlocuteurs privilégiés. Ils peuvent faire le lien avec le médecin de prévention ou du travail, le ou la psychologue du travail. Ils exercent au sein du **service social du personnel** dont l'objet est de concourir à l'amélioration des conditions de travail des agents.

- Des **associations spécialisées dans la lutte contre les violences et le harcèlement** peuvent intervenir dans l'accompagnement des victimes et dans la gestion des situations de harcèlement ou de violences. Selon les administrations, ces associations peuvent être ou non présentes.

Les victimes et les professionnels ou proches qui les accompagnent peuvent appeler le 39 19 afin de recevoir une écoute, des conseils et une orientation, ainsi qu'une aide pour identifier les associations compétentes.

5 Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

En outre, la fédération nationale des associations d'aide aux victimes, Francevictimes dispose d'un numéro national d'aide aux victimes qui permet également d'identifier les associations compétentes.

- Le **Défenseur des droits** est une autorité indépendante, qui défend les droits de manière gratuite. Outre ses actions en faveur de la promotion de l'égalité et de l'accès aux droits, il reçoit et traite les réclamations des personnes s'estimant, notamment, atteintes dans leurs droits ou discriminées. Il peut ainsi être saisi de situations de harcèlement sexuel au titre de sa compétence en matière de lutte contre les discriminations. L'agent victime peut le saisir directement et aucune mesure de représailles ne peut être prise à son encontre pour ce motif. Le Défenseur des droits dispose de larges pouvoirs d'investigation. Il peut demander des explications à toute personne physique ou morale mise en cause devant lui, procéder à des auditions ainsi qu'à des vérifications sur place. Si le harcèlement sexuel est reconnu, il peut faire des recommandations, demander des poursuites disciplinaires, proposer une transaction financière ou présenter des observations devant les juges. Des délégués du Défenseur des droits effectuent des permanences sur l'ensemble du territoire.

ANNEXE 3 – Exemple de fiche de signalement

Fiche de signalement d'une situation de travail dégradée comportant des troubles psychosociaux	
Mode d'emploi	
A quoi sert ce formulaire dématérialisé ? Il a pour unique finalité d'alerter l'assistant de prévention et le chef de service sur une situation de travail, en vue de permettre son traitement et de prévenir sa récurrence dans le cadre de la procédure définie au sein de chaque administration. Il n'a pas vocation ni à établir ou qualifier une situation, ni à être utilisé à des fins statistiques.	
Qui en est destinataire ? Ce document est à renseigner de préférence de manière dématérialisée et à adresser par courriel à l'assistant de prévention du service concerné par le signalement, qui en assure la transmission au chef de service l'accompagnant, si besoin, d'éléments d'information complémentaires recueillis par ses soins. Le CHSCT pourra être informé immédiatement de certaines situations. Dans les autres cas, le CHSCT sera informé périodiquement des situations signalées et des mesures de prévention mises en œuvre et/ou envisagées.	
Qui peut l'utiliser ? Cette fiche peut être renseignée par tout agent, quel que soit sa fonction, pour sa propre situation ou pour celle de collègues, y compris l'assistant de prévention.	
Dans quelles situations ? Cette fiche est destinée à alerter lorsque les situations d'exposition aux risques psychosociaux déclenchent des troubles, notamment dans les cas de conflits interpersonnels, de violence (lien fiche RPS) entre agents, de souffrance au travail... Elle concerne aussi bien les situations collectives que les situations individuelles.	
Que se passe-t-il après le signalement ? Une procédure de traitement des situations de travail dégradées comportant des troubles psychosociaux est définie par chaque administration. Elle peut faire appel au médecin de prévention ou, plus largement, à l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail qui peut associer des psychologues du travail, l'assistant de service social...	
L'alerte est-elle anonyme ? L'objectif est de traiter les situations difficiles et de prévenir leur récurrence, ce qui n'est possible qu'en analysant ces situations de travail qui doivent donc se rattacher explicitement à un service et parfois à des fonctions ou des personnes. Les éventuels destinataires des informations contenues dans les fiches de signalement sont couverts par le secret professionnel ou par une obligation de discrétion. Les données individuelles figurant dans une fiche de signalement ne sont consignées ni dans le dossier administratif de l'agent ni dans son dossier médical en santé au travail.	
SIGNALEMENT	
Service concerné par le signalement	
Nom du service :	Nom et prénom de l'assistant de prévention :
Nom et prénom du Chef de service :	Nom et prénom du médecin de prévention :
Auteur du signalement	
Nom et prénom :	Fonction :
	Courriel :
Service (si différent de celui du signalement) :	Téléphone :
Date du signalement : .. / .. / .. .	

5 Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Noms, qualités et fonctions des personnes concernées et des témoins		
<i>Noms et prénoms de personnes concernées</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Qualité</i>
		Agents de service
		Usagers
		Autres
<i>Noms et prénoms des témoins</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Qualité</i>
		Agents de service
		Usagers
		Autres
Description de la situation donnant lieu à un signalement		
Description chronologique des faits (sans interprétation ni jugement personnel) :		<p><i>La situation ou l'évènement se sont-ils déjà produits avant les faits décrits ?</i> OUI NON</p> <p><i>Si oui, indiquer la ou les dates ou périodes :</i> </p> <p><i>Une arme a-t-elle été utilisée ?</i> OUI NON</p> <p><i>Si oui, indiquer quel type d'arme :</i> </p>
Conséquences en termes d'arrêts de travail, de déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle, de dépôt de plainte		Le cas échéant, description des actions déjà menées par les agents et/ou la hiérarchie et des mesures déjà décidées
<p>Arrêt(s) de travail : (date début/date fin)</p> <p>Déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle (rayer la mention inutile) déposée le : (date)</p> <p>Dépôt de plainte le (indiquer la date) Pour : (indiquer le motif)</p>		

NB : Cette fiche constitue un exemple qui doit être adapté à chaque service au regard de la procédure existante.

ANNEXE 4 – Outils méthodologiques

« *Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique* » (SDFE-Ministères sociaux, Défenseur des droits, DGAFP, 2018, accessible sur le site <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr>, le site <https://www.defenseurdesdroits.fr/et> le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr/>).

Défenseur des droits, *[Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale](#)*, 2017.

DGAFP, *[Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique](#)*, 2017.

CSEP, *[Kit pour agir contre le sexisme. Trois outils pour le monde du travail](#)*, 2016.

Rappel du cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées

1. Le champ et les modalités d'application du dispositif

Depuis le 1^{er} janvier 2013, date d'entrée en vigueur du dispositif, les employeurs publics doivent respecter, pour chaque année civile, une proportion minimale de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations dans les emplois de l'encadrement supérieur des trois versants de la fonction publique.

Au total, quelques 6000 emplois d'encadrement supérieur et dirigeant¹ de la fonction publique sont concernés.

1.1 Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

L'annexe du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans la fonction publique recense les emplois entrant dans le champ du dispositif des nominations équilibrées. Cette liste est composée, sauf exception², d'emplois relevant de statuts d'emplois ou d'échelons fonctionnels.

Les emplois sont regroupés en types d'emplois, classés selon les critères suivants :

- *le niveau de fonctions* : par exemple les emplois à la décision du gouvernement sont regroupés dans un même type d'emploi ;
- *la nature des fonctions* : les emplois de l'administration centrale sont distingués de ceux de l'administration déconcentrée pour la fonction publique de l'État.

Le regroupement par type d'emploi est réalisé par ministère de rattachement pour la fonction publique d'État, ou par type de collectivité territoriale pour la fonction publique territoriale.

Les emplois concernés pour chaque versant de la fonction publique sont ainsi regroupés en 13 types d'emploi :

- 10 types d'emploi pour la fonction publique de l'État ;
- 2 types d'emploi pour la fonction publique hospitalière ;
- 1 type d'emploi par type de collectivité territoriale³ pour la fonction publique territoriale.

¹ Plus de 3600 emplois de la fonction publique de l'État, environ 1600 emplois de la fonction publique territoriale et près de 700 emplois de la fonction publique hospitalière.

² Les membres du corps des sous-préfets occupant des postes territoriaux et les postes et fonctions occupés par des administrateurs généraux des finances publiques de classe normale, de première classe et de classe exceptionnelle.

³ région, département, communes, établissement public de coopération intercommunale et la ville de Paris

6 Rappel du cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées

Emplois et types d'emploi de la fonction publique de l'État

Types d'emploi	Emplois
1	Secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre, Ambassadeurs Préfets en poste territorial Directeurs des services actifs de police en fonctions à l'administration centrale et chef du service de l'inspection générale de la police nationale, Chefs du service des corps d'inspection et de contrôle Recteurs d'académie Emplois de vice-président, de président de section et de secrétaire général du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux, Emplois de vice-président, de président de l'autorité environnementale, de président de section et de président de la commission permanente des ressources naturelles du Conseil général de l'environnement et du développement durable Emplois de direction du Conseil général de l'industrie, de l'énergie et des technologies, directeurs généraux des agences régionales de santé
2	Chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'État Expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics Emplois d'inspecteur civil du ministère de la défense
3	Emplois de direction et de contrôle de la police nationale, inspecteur général Contrôleur général des services actifs de la police nationale
4	Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État Emplois de responsable d'unité territoriale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
5	Postes territoriaux occupés par des sous-préfets
6	Chefs de mission de contrôle général économique et financier
7	Emplois de direction des services de contrôle budgétaire et comptable ministériel
8	Emplois de direction de la direction générale des douanes et droits indirects
9	Directeurs académiques des services de l'éducation nationale et directeurs académiques adjoints de services de l'éducation nationale, Secrétaires généraux d'académie
10	Postes et fonctions occupés par des administrateurs généraux des finances publiques de classe normale, de 1 ^{ère} classe et de classe exceptionnelle Emplois de chef de service comptable de 1 ^{ère} et de 2 ^{ème} catégorie à la direction générale des finances publiques

Emplois et types d'emploi de la fonction publique territoriale

Régions et départements

Types d'emploi	Emplois
1	Emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984

Communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants

Types d'emploi	Emplois
1	Emplois de directeur général des services, de directeur général adjoint des services et de directeur général des services techniques et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984

Ville de Paris

Types d'emploi	Emplois
1	Emplois mentionnés à l'article 34 du décret n°94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes et au I de l'article 4 du décret n°2010-1767 du 30 décembre 2010 relatif aux emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services de mairie d'arrondissement de Paris

Rappel du cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées

Emplois et types d'emploi de la fonction publique hospitalière

Types d'emploi	Emplois
1	Emplois de directeur de centre hospitalier universitaire et de directeur de centre hospitalier régional
2	Emplois fonctionnels de directeurs d'hôpital, Emplois fonctionnel de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social Emplois de directeur des soins Emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social exercés sur échelon fonctionnel

1.2 Tous les emplois listés en annexe du décret du 30 avril 2012 entrent dans le champ du dispositif quelle que soit l'origine statutaire des agents qui les occupent

Les nominations aux emplois prévus à l'annexe du décret du 30 avril 2012, entrent dans le champ des nominations équilibrées. Les agents concernés sont :

- les fonctionnaires relevant d'un des trois versants de la fonction publique ou des assemblées parlementaires ;
- les militaires ;
- les magistrats de l'ordre judiciaire ;
- les agents non fonctionnaires pour les emplois qui leur sont ouverts (emplois à la décision du gouvernement et recrutement direct dans les emplois territoriaux en vertu de l'article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

En revanche, n'entrent pas dans le périmètre des nominations équilibrées :

- les postes militaires d'encadrement supérieur, qui ne sont pas régis par un statut d'emploi ;
- les postes d'encadrement supérieur au sein des assemblées parlementaires ;
- les emplois juridictionnels : magistrats de l'ordre judiciaire et de l'ordre administratif ;
- les emplois au sein des autorités administratives indépendantes et au sein des établissements public, hormis les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants, certains établissements publics hospitaliers et établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux et les emplois de directeur général des agences régionales de santé.

1.3 Seules les « primo-nominations » dans les emplois concernés sont soumises à l'obligation de nominations équilibrées

L'objectif chiffré de nominations équilibrées de personnes de chaque sexe ne s'applique pas :

- aux « renouvellements » dans un même emploi : cette notion fait référence aux décrets portant statut d'emploi qui fixent les durées maximales d'occupation d'un emploi et qui peuvent prévoir le renouvellement de la nomination en précisant la durée d'occupation maximale d'un même emploi.
- aux nominations dans un même type d'emploi : la nomination n'est pas soumise à l'obligation chiffrée de personnes de chaque sexe si le changement d'emploi du titulaire de l'emploi s'effectue au sein d'un des types d'emploi figurant en annexe et :
 - pour la fonction publique d'État, au sein d'un même département ministériel ;
 - pour la fonction publique territoriale, au sein d'une même collectivité territoriale.

6 Rappel du cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées

Ainsi, seules les « primo-nominations », c'est-à-dire les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'un même département ministériel pour la fonction publique d'État ou d'une même collectivité territoriale pour la fonction publique territoriale, sur les emplois listés à l'annexe du décret du 30 avril 2012, sont soumises à l'obligation de nominations équilibrées.

1.4 Le taux s'apprécie dans un périmètre précis propre à chaque versant de la fonction publique :

- **le département ministériel**, c'est-à-dire l'ensemble des services et des directions dont l'action est coordonnée par un même secrétariat général⁴, pour la fonction publique de l'État ;
- **la collectivité territoriale** (région, département ou commune de plus de 80 000 habitants) **ou l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 80 000 habitants** pour la fonction publique territoriale ;
- **l'ensemble des emplois de direction pour la fonction publique hospitalière.**

Par ailleurs, le nombre de primo-nominations annuelles sur emplois fonctionnels au sein des collectivités éligibles étant fréquemment nul ou limité à quelques unités, en particulier dans les collectivités de taille moyenne, la loi a prévu un dispositif spécifique pour la fonction publique territoriale avec le mécanisme des « cycles pluriannuels de nomination ». Celui-ci permet, lorsque le nombre de primo-nominations annuelles est inférieur à un seuil, d'apprécier l'obligation de nominations équilibrées au terme d'un cycle pluriannuel et non au terme de l'année civile faisant l'objet du recensement. Il s'agit d'éviter qu'une collectivité territoriale soit tenue de verser une contribution financière alors même qu'elle a procédé à moins de cinq nominations sur une année, ce volume étant trop faible pour rendre effectif le dispositif⁵.

A compter de 2015, chaque déclaration transmise au titre de cette année et des années futures doit comporter, en complément du nombre de nominations et de primo-nominations par sexe effectuées dans l'année écoulée dans le champ du dispositif, le nombre des agents occupant ces emplois au 31 décembre de l'année écoulée.

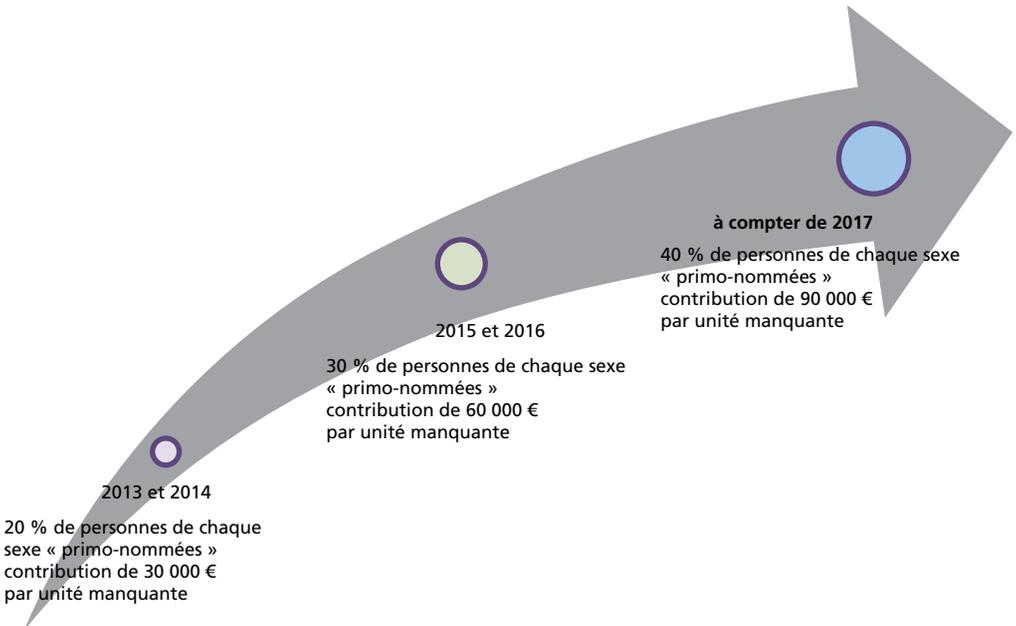
Les données relatives aux nombre d'agents en fonction dans les emplois listés en annexe du décret du 30 avril 2012 précité permettront, à terme, d'évaluer l'impact du dispositif des nominations équilibrées sur la répartition par sexe des emplois de l'encadrement supérieur de la fonction publique.

⁴ La fonction de secrétaire général de ministère a été précisée par le décret n° 2014-834 du 24 juillet 2014 relatif aux secrétaires généraux des ministères.

⁵ Ce mécanisme est détaillé au II.2.4. de la circulaire du 11 avril 2016.

Rappel du cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées

2. Une montée en charge progressive des objectifs à atteindre



L'objectif est d'atteindre, à partir du 1^{er} janvier 2017, un taux annuel de 40% de personnes de chaque sexe « primo-nommées » sur les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant pour les fonctions publiques de l'État et hospitalière.

S'agissant de la fonction publique territoriale, il a été tenu compte de ses spécificités : pour les collectivités territoriales et les EPCI concernés, le taux de 40% de primo-nominations est apprécié dans le cadre d'un cycle de cinq primo-nominations successives.

Le dispositif des nominations équilibrées repose sur une montée en charge progressive du taux de primo-nominations afin de permettre à chaque employeur de constituer les viviers conditionnant l'atteinte de cet objectif. Ainsi, le taux était de 20% de personnes de chaque sexe « primo-nommées » pour les années 2013 et 2014, de 30% pour les années 2015 et 2016 et enfin il sera de 40% à partir de l'année 2017.

Le dispositif initial prévoyait l'atteinte de l'objectif de 40% en 2018. Celle-ci a été avancée, par l'article 68 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, à 2017, le Gouvernement ayant souhaité réaffirmer son engagement en matière d'égalité professionnelle. Le respect de cette obligation est apprécié par département ministériel pour la fonction publique de l'État, par collectivité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale pour la fonction publique territoriale et globalement pour les emplois de direction de la fonction publique hospitalière. Ainsi, la non-atteinte de l'objectif, au sein de ces périmètres, sur un type d'emplois, peut être compensée par les résultats obtenus sur les autres types d'emplois.

6 Rappel du cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées

Le II de l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit, en cas de non-respect de l'objectif annuel de primo-nomination, des sanctions financières. Leur montant unitaire est fixé, par l'article 3 du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État, à 90 000€ par unité manquante, c'est-à-dire au nombre de nominations de femmes ou d'hommes faisant défaut pour atteindre le taux minimal annuel. L'article 5 de ce décret prévoit, parallèlement à l'évolution du taux de primo-nomination, une montée en charge progressive du montant de cette contribution financière. Elle était de 30 000€ par unité manquante en 2013 et 2014, elle s'élève à 60 000 € pour les années 2015 et 2016 et atteindra donc 90 000€ à compter de 2017. Les modalités de paiement de la contribution, en cas de non atteinte de l'objectif annuel de primo-nominations de personnes de chaque sexe sont précisées dans la circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 précité :

- **pour la fonction publique de l'État** : les secrétaires généraux doivent faire la déclaration pour les départements ministériels dont ils assurent la gestion et s'acquitter le cas échéant du paiement de la contribution ;
- **pour la fonction publique territoriale** : l'autorité territoriale (régions, départements et communes de plus de 80 000 habitants) ainsi que les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants sont responsables du versement de la contribution ;
- **pour la fonction publique hospitalière** : la responsabilité du paiement de la contribution revient au centre national de gestion.

Les contributions sont versées au budget général de l'État.

3. Le suivi et l'analyse de la disposition

Le décret du 30 avril 2012 et sa circulaire d'application fixe les modalités de suivi et de contrôle annuels de la mise en œuvre de ce dispositif et de l'atteinte de ses objectifs.

Le suivi du dispositif est réalisé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la mission cadres dirigeants du secrétariat général du gouvernement (SGG) pour la fonction publique de l'État, par la direction générale de l'offre de soins (DGOS) et le centre national de gestion (CNG) pour la fonction publique hospitalière et par la direction générale des collectivités locales (DGCL) pour la fonction publique territoriale.

Son contrôle est effectué par les services de contrôle budgétaire et comptable ministériels (CBCM) pour la fonction publique de l'État, l'agent comptable du centre national de gestion pour la fonction publique hospitalière et par les comptables assignataires des dépenses de chaque collectivité territoriale et établissements publics de coopération intercommunale concernés pour la fonction publique territoriale.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique procède à la synthèse nationale des résultats pour les trois versants de la fonction publique. Ce document est transmis au Premier ministre. Les résultats et leur analyse complètent le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique qui est communiqué au Conseil commun de la fonction publique et au Parlement en application de l'article 50 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 précitée.

Tableau de renvoi des indicateurs du protocole vers les tableaux et graphiques concernés dans le rapport

Socle d'indicateurs par sexe pour les trois fonctions publiques

A retrouver dans les titres 2 et 3 du rapport dans les figures suivantes*

1° Conditions générales d'emploi	a) Effectifs	Effectifs physiques et en ETP au 31/12 : - selon le statut (fonctionnaires, contractuels, ouvriers d'Etat et autres statuts (militaires, magistrats judiciaires, etc) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et, pour les contractuels, par type de contrat;	1.2.1 à 1.2.7 1.3.1 à 1.3.6
		Âge moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	1.4.2 à 1.4.7
	b) Embauches et départs (effectifs physique) au cours de l'année	Nombre d'agents fonctionnaires recrutés : - par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) - par corps et par voie d'accès (concours externe, troisième voie, personnels handicapés, recrutement sans concours, par la voie du Pacte, au titre des emplois réservés; Nombre d'agents contractuels (par niveau et par type de contrat), Nombre d'affectations en provenance d'un autre ministère; d'apprentis, d'emplois-aidés et	2.1.1 à 2.2.11
		Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par circonstance : - départs définitifs de fonctionnaires et agents contractuels (retraite et âge moyen de départ à la retraite, décès, démission et abandon de poste, départ volontaire...), - départs temporaires de fonctionnaires et agents contractuels (détachement, affectation dans une autre administration, mise à disposition, congés divers...) - effectifs d'agents fonctionnaires dont la pension est entrée en paiement ; âge moyen de départ à la retraite	2.4.1 à 2.4.4
	c) Positionnement	Effectifs physiques au 31/12 des emplois supérieurs et dirigeants; flux annuels de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants;	Titre 3
		Nombre des candidats aux concours et examens professionnels	2.1.4, 2.1.10 à 2.1.18, 2.2.3
	d) Promotions	Nombre d'agents promouvables par grade; répartition des agents promus par grade; durée moyenne entre deux promotions.	-
		Promotion de corps: concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude. Avancements de grade : pourcentage de promus sur le nombre de promouvables; part des agents en mobilité parmi les agents promus (mobilité entrante/sortante).	-
		Taux de mobilité géographique, statutaire, catégorielle, structurelle.	2.3.1 à 2.3.4
		Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels.	-
2° Rémunérations	Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C); rémunérations par décile. Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	3.1.1 à 3.1.13	
3° Formation	Nombre moyen de jours de formation initiale statutaire et de jours de formation professionnelle continue, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	4.1.1 à 4.1.2	
	Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formations suite à un concours interne ou changement de corps.	-	

* Toutes les figures se trouvent dans le titre 2 à l'exception des informations concernant les primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants présentées dans le titre 3.

7 Tableau de renvoi des indicateurs du protocole vers les tableaux et graphiques concernés dans le rapport

4° Organisation et temps de travail	a) Organisation du travail	Répartition des effectifs selon les cycles de travail (forfait, cycle annuel, hebdomadaire, autre cycle) au 31/12 ; - répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end (avec définition) au 31/12 ; - nombre d'agents soumis à des astreintes au 31/12, nombre d'interventions et d'heures d'intervention au cours de l'année ; - existence d'une charte du temps et nombre d'agents couverts au 31/12 ; - nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail par catégorie hiérarchique au 31/12.	-
	b) Temps partiel	Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique au 31/12 : - sur emploi à temps complet : temps plein ; temps partiel, par quotité de travail ; - sur emploi à temps incomplet (agents contractuels) par tranche de durée hebdomadaire du travail (moins de 17 h 30, 17 h 30 à moins de 28 h, 28 h ou plus) ; Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ; - nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	5.1.1 à 5.1.7
	c) Compte épargne temps (CET)	Répartition par catégorie hiérarchique de : - nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31/12, dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année ; - nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année ; - nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31/12, dont nombre de jours versés au cours de l'année ; - nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours de l'année par type de consommation.	-
	d) Heures supplémentaires	Dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écrites ; - nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires rémunérées et nombre d'heures supplémentaires rémunérées.	-
	e) Congés	Nombre de jours de congés (congés annuels, RTT, jours de fractionnement) : accordés (par type de congés) ; pris (total) ; non pris et non versés au CET (total) ; - nombre d'autres jours de congés accordés à l'ensemble du personnel au sein d'un même établissement (par exemple : jours fériés locaux)	-
	f) Absences au travail (hors absences pour raison de santé) :	Nombre d'agents et nombre total de journées d'absence par motif par âge : congés de maternité et d'adoption ; congés de paternité et d'accueil ; - autorisations d'absence autres que celles accordées au titre des articles 13 et 15 du décret n° 82-447 : pour événements familiaux, concours et examens, etc ; - prise de congés de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie hiérarchique : nombre d'agents ayant pris un congé ; nombre de jours de congés pris en moyenne par agent en comparaison du nombre de jours de congés théoriques ; - nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement des personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés ; - nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental.	5.3.1 à 5.3.4
5° Conditions de travail.	Nombre d'accidents de travail au cours de l'année (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)	5.4.1, 5.4.2	
6° Absences au travail pour raison de santé	Répartition par tranches d'âge du nombre total de journées d'absence des fonctionnaires et des contractuels sur emploi permanent selon les motifs suivants : - maladie ordinaire ; - longue maladie (fonctionnaires), maladie de longue durée et pour grave maladie (contractuels) ; - congé de longue durée ; - accident du travail imputable au service ; - accident du travail pour raison de trajet ; - maladie professionnelle ; - disponibilité d'office (état de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions).	-	

Rapport annuel sur
l'égalité professionnelle
entre les femmes
et les hommes dans
la fonction publique

Édition 2017

Cette quatrième édition du *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* présente l'actualité de la politique d'égalité en 2017 et des retours d'expérience issus des trois versants de la fonction publique qui mettent en perspective ces politiques et pratiques innovantes. De nombreuses données statistiques sexuées portant sur les effectifs, les recrutements, les rémunérations, les conditions de travail et l'action sociale, notamment, offrent un panorama complet et comparé de la situation des agents publics. Est également présenté le Rapport sur les nominations équilibrées aux emplois de direction et à la décision du Gouvernement pour l'année 2016.

Outil de connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique, ce rapport au Parlement a pour vocation d'éclairer l'ensemble des acteurs, au premier rang desquels les employeurs publics, les agents publics et leurs représentants.

Direction générale de l'administration et de la fonction publique
ISBN : 978-2-11-152093-6 - Imprimé par le Groupe Jouve - Ouvrage non vendu

RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFF. Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique - encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité - cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le *Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime)*, des guides ponctuels comme *L'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat*, ou encore des kits d'outils pratiques comme celui sur *Les instances médicales dans la fonction publique*, en font ainsi partie.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.