

**13 juillet 2017**

## **Le 3e rapport annuel sur l'égalité professionnelle femmes hommes est paru !**

Le troisième rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes vient de paraître. Il témoigne d'une forte stabilité de la part des femmes dans les différents versants, catégories, et filières de la fonction publique. Il en va de même pour les écarts de salaire. Si la haute fonction publique se féminise, le nouvel objectif en matière de nominations pour 2017 - 40% - pourrait constituer un défi.

Le ministère de l'Action et des Comptes publics vient de rendre public le troisième [rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#). Produité par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), ce document très complet est composé de trois parties. Il propose tout d'abord un rappel de "l'actualité de l'égalité professionnelle" dans la fonction publique, ainsi que des retours d'expérience dans les trois versants. La deuxième partie offre un panorama comparé de la situation des agents publics : elle comporte les données statistiques sexuées notamment sur les effectifs, les recrutements, les rémunérations, les conditions de travail et l'action sociale. La dernière partie est le [bilan annuel 2015 des "nominations équilibrées"](#) dans les emplois supérieurs et de direction, dont Localtis s'était déjà fait l'écho en janvier dernier. L'ensemble des données statistiques provient du rapport annuel sur la fonction publique, à jour du 31 décembre 2014 (voir ci-dessous notre article du 16 novembre 2016).

### **Rapport de situation comparée**

La première partie du rapport rappelle les éléments principaux de la politique de ressources humaines du gouvernement en matière d'égalité professionnelle. En ce domaine, la loi du 12 mars 2012 prévoit, outre la production du présent rapport annuel, un rapport dit "de situation comparée", inclus dans le bilan social de chaque structure publique. Les communes et EPCI de plus de 20.000 habitants, ainsi que les conseils départementaux et régionaux, y sont soumis depuis le 1er janvier 2016 (1er janvier 2017 pour les régions regroupées), ainsi qu'une circulaire est venue leur rappeler récemment (voir notre article du 10 mars).

Comme l'année dernière, le rapport propose des "retours d'expérience" d'employeurs publics sur les différents axes de la politique RH en matière d'égalité professionnelle. Du côté des collectivités, le conseil régional des Pays de La Loire poursuit ainsi la déclinaison

de son protocole relatif à l'égalité professionnelle, tandis que le département de Seine-Saint-Denis s'est doté d'un document similaire, dans la continuité d'une politique assumée de lutte contre les discriminations (voir ci-dessous notre plan du 4 mai 2016).

## **62% de femmes dans la fonction publique ...**

Du point de vue statistique, les données reflètent une grande stabilité par rapport à 2015 (voir ci-dessous notre article du 5 mai 2016). 62% des agents publics sont des femmes (61% dans la fonction publique territoriale), avec des taux en net variation selon les filières. Les proportions dans les trois catégories hiérarchiques sont quasiment inchangées.

En 2015, 1.829 agents ont été nommés sur des postes à haute responsabilité. Parmi ceux-ci, 932 ont fait l'objet d'une primo-nomination, dont 33,6% de femmes. L'objectif légal, fixé à 30% à partir du 1er janvier 2015, est ainsi dépassé cette année encore, avec une proportion de femmes en très légère hausse par rapport à 2014 et 2013. Dans la fonction publique territoriale, ce taux s'établit à 32.5%. Pour autant, de fortes disparités demeurent en matière de niveau d'emploi : à peine plus d'une femme sur dix a été nommée à un poste de directeur général des services ((voir ci-dessous notre article du 18 janvier). Toutefois, avertit la DGAFP, la mobilisation de l'ensemble des employeurs publics devra "se renforcer" afin de franchir la marche des 40% de personnes de chaque sexe dès 2017.

## **... toujours moins payées que les hommes**

Plus diplômées que les hommes, les femmes sont pourtant moins payées. En 2014, le salaire net mensuel moyen (exprimé en équivalent temps plein annualisé) est, dans la FPE, de 2.318 euros pour les femmes et 2.715 euros pour les hommes, dans la FPT de 1.800 euros pour les femmes et 1.984 euros pour les hommes, soit 11% d'écart. Dans le secteur privé, il est de 1.963 euros pour les femmes et 2.411 euros pour les hommes.

Logiquement, le montant moyen des pensions mensuelles brutes s'en ressent : au 31 décembre 2015 il était, dans la FPE de 2.043 euros pour les femmes et 2.245 euros pour les hommes, dans la FPT, de 1.175 euros pour les femmes et 1.363 pour les hommes.

Les rapports :

[Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique \(DGAFP - 13-07-17\)](#)

[Rapport annuel pour l'année 2015 sur le dispositif des « nominations équilibrées » dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique \(FP - janvier 2017\)](#)