

**PROTOCOLE EGALITE**  
**Chiffres clés 2018 - extrait du bilan social ministériel 2019**  
**version II actualisée : suivi du protocole égalité 2020-2023**

L'ensemble de la sphère ministérielle représente 6,82% des effectifs de la fonction publique d'État (ministères et EP à caractère administratif, hors éducation nationale et enseignement supérieur).

Au sein du périmètre MTES/MCTRCT, la part des établissements publics est de 29,5% de l'effectif. Les données qui suivent concernent les données du pôle ministériel extraites du bilan social 2018 présenté aux instances.

**La part des femmes se stabilise après une forte progression entre 2012 et 2017.**

Les femmes représentent 43,4% de l'effectif équivalent temps plein des ministères : notamment, elles représentent 73% de la filière administrative et 28,7% de la filière technique. Deux tiers des femmes et deux tiers des hommes appartiennent aux catégories B et C et aux OPA. Le détail de la répartition sexuée par filières, corps et catégories figure en page 226 du bilan social ministériel 2018.

- L'âge moyen des agents des MTES et MCTRCT est supérieur à l'âge moyen dans la fonction publique d'État et cela est particulièrement vrai pour les hommes.
- La part des femmes dans l'exercice à temps partiel est prédominante puisque 21,9% de l'effectif physique féminin ministériel exerce de cette façon (contre 4,3 % de l'effectif masculin) et 79,5 % des temps partiels sont détenus par des femmes. La part des femmes dans le temps partiel s'infléchit légèrement en 2018.
- 75,70% des temps partiels féminins sont pris par des agentes de catégorie B et C.

**Des femmes attentives à leurs compétences et actives dans leurs formations**

- La part des femmes en formation initiale représente 40,6% de l'ensemble des agents formés chiffre en baisse par rapport à 2018. En formation continue ou statutaire, elles représentent 44% des agents formés, cette part est en hausse. Ces pourcentages correspondent à leur part dans l'ensemble des agents du ministère (43,2%). Voir pages 136 et 137 du bilan social 2018.
- Les hommes sont très peu bénéficiaires de congés de formation : seuls 31% des jours de congés formation. En 2018 leur part devient majoritaire pour les bilans de compétence avec 53 % des jours contre 21% en 2017.
- La part des femmes dans les jurys de concours est de 43% et de 48 % pour les présidences de jurys, chiffre en nette augmentation par rapport à 2017 ( 35,6%)

**Les nominations sur emploi dans les postes d'encadrement évoluent notablement**

En application du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, un objectif d'équilibre des nominations à 40% a été fixé. En 2018, le pourcentage atteint par les ministères est de 40% et il était de 31,9% en 2016 ce qui marque une forte progression.

**Un faible recours aux contractuel-le-s dans les effectifs ministériels**

- Le pôle ministériel compte 1143 personnes non titulaires parmi ses effectifs (soit environ 2,9 % des effectifs).
- La part des femmes et des hommes chez les contractuels augmente (56% de femmes), mais diminue en catégorie C où les femmes représentent 65,6% de cette tranche en 2018.

**Les rémunérations**

La moyenne de rémunération des femmes est inférieure pour chaque macro-grade à celle des hommes. Il se réduit dans la catégorie B, mais augmente dans toutes les autres.( bilan social p. 253)

Année 2018	sexe	Rému moy / an	Écart moyen annuel F/H
Macrograde A+	F	63 458 €	-7 705 €
	H	71 164 €	
Macrograde A	F	42 040 €	-2 599 €
	H	44 639 €	
Macrograde B	F	29 226 €	-1 324 €
	H	30 550 €	
Macrograde C	F	24 135 €	-1 648 €
	H	25 783 €	

- La part des primes représente près de 37,3% pour les catégories A+; 34% pour les catégories A et 27,5% pour les catégories B. Pour le macrograde C, l'écart est plus affirmé. La part des primes représente près de 31,6 % pour les hommes et 24% pour les femmes.
- La « monétarisation des CET » est beaucoup plus importante chez les hommes (64,5% des demandes).

### Carrières

- En 2018 les femmes représentent 52 % (48,3 % en 2017) des agents promus, mais ce chiffre révèle de fortes disparités. En effet, si les femmes représentent près de 83 % des promus dans l'ensemble de la filière administrative, elles ne représentent que 25,3 % dans la filière technique, ce qui représente tout de même une nette augmentation par rapport au chiffre de 15 % en 2017.
- 52 %% des agents ayant changé de catégorie en 2018 sont des femmes. Elles représentent 55,2 % des passages de C à B, 44,1% des passages de B à A et 41,2% des A à A+.

### Mobilités

- Les taux de mobilité des femmes sont toujours globalement supérieurs à ceux des hommes, dans toutes les filières et toutes les catégories. Le détail des différents types de mobilité par filières et catégories figure dans le bilan social p249 à 252
- **La mobilité catégorielle** a été de 0,61% pour les femmes (0,38% en 2017) et 0,36% pour les hommes (0,3% en 2017) est principalement due aux mobilités dans la filière administrative.
- **La mobilité géographique** des femmes est de 6,9% en 2018 et de 6,4% pour les hommes ; le taux de mobilité géographique des femmes est plus élevé que celui des hommes. C'est particulièrement visible chez les A et les B. Chez les hommes ce sont les A+ administratifs et B techniques qui ont effectué le plus de mobilités géographiques.
- **La mobilité fonctionnelle**, à savoir au sein d'une même direction ou d'un même service, est stable en 2018 à 4,2% pour les femmes et 3,1% chez les hommes. Ce sont les femmes qui changent le plus de poste, dans toutes les filières, pour toutes les catégories.
- **Pour la mobilité structurelle** : l'écart des taux de mobilité des femmes et des hommes était très important en 2016 (F: 12,7% et H : 7,7%). En 2018, cet écart se maintient à la baisse, entre 5 et 6 % pour les deux sexes comme en 2017 (6,7% pour les femmes contre 5,1% pour les hommes en 2017).

### Temps de travail

- En 2018, les femmes représentent 79,5 % (80,2% en 2017) des agents à temps partiel des MTES et MCTRCT, un chiffre globalement constant depuis 2015.
- Les femmes de catégorie B représentent près de 41,3% de l'ensemble des temps partiels féminins.
- Les femmes de catégorie A+ représentent 1,3% des temps partiels féminins et les hommes de catégorie A+ représentent 1,6% des temps partiels masculins.
- Pour 2018, le bilan du télétravail indique que 3518 agents sont en télétravail au sein des MTES/MCT et des EP (hors DDI).
- Plus de la moitié des télétravailleurs appartiennent à la catégorie A et A+. 49 % sont des femmes et 51 % des hommes.

### Congés

- En 2018, seuls 163 agents ont pris des congés ou disponibilités supérieurs à 6 mois, et seuls 24% de ces congés sont pris pour raisons familiales, à peu près comme en 2017. Sur ces agents, 59% sont des hommes et cette part augmente.
- En 2018 ont été comptabilisés 410 congés maternités ( 470 en 2017)
- L'évolution du nombre d'agents concernés par les congés de paternité et accueil de l'enfant est stable : en 2018 il concerne 313 agents dont l'âge varie entre 22 et 60 ans.

### Action sociale

Les dépenses en faveur des enfants pour 2017 ont représenté 29,8% des dépenses totales d'action sociale. Les ministères accompagnent la parentalité par diverses actions :

- la mise à disposition de places de crèches via les sections régionales (SRIAS) : en Île-de-France, l'administration centrale et les SD peuvent bénéficier de 70 berceaux (confié à un prestataire)
- En 2018, 748 dossiers ont été validés donnant accès au chèque emploi service universel pour les gardes d'enfants entre 0 et 6 ans.

- les aides à la scolarité pour les agents modestes : sur la base des résultats d'une enquête réalisée en 2017, le nombre de bénéficiaires extrapolé est proche de 1 400.
- l'aide à la décohabitation : ce prêt à taux zéro est ouvert aux ascendants apprentis, étudiants y compris en alternance qui décohabitent pour leurs études. 59 dossiers ont été acceptés en 2018 pour 21 en 2017.
- le Comité de gestion des centres de vacances (CGCV) gère l'organisation des séjours pour les enfants des agents des MTES-MCT par convention pluriannuelle. En 2018 son budget a été maintenu, en baisse de -1,7 %.
- les médecins de prévention et assistants sociaux assurent, quant à eux, le traitement des problèmes médico-sociaux des agents en lien avec les situations de parentalité mais aussi de précarité et de violences contre les femmes.