

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.